



REPÚBLICA DE CUBA
UNIVERSIDAD DE CIENCIAS PEDAGÓGICAS
“HÉCTOR ALFREDO PINEDA ZALDÍVAR”

***El desempeño profesional de los directores de los centros
politécnicos de La Habana en la atención al Trabajo Preventivo.
Una estrategia pedagógica para su transformación***

***Tesis en opción al grado científico de
Doctor en Ciencias Pedagógicas***

Autora: Prof. Auxiliar Oraidá López Pérez; MSc.

***La Habana, Cuba
2015***



REPÚBLICA DE CUBA
UNIVERSIDAD DE CIENCIAS PEDAGÓGICAS
“HÉCTOR ALFREDO PINEDA ZALDÍVAR”

***El desempeño profesional de los directores de los centros
politécnicos de La Habana en la atención al Trabajo Preventivo.
Una estrategia pedagógica para su transformación***

***Tesis en opción al grado científico de
Doctor en Ciencias Pedagógicas***

Autora: Prof. Auxiliar Oraidá López Pérez; MSc.

Tutores: Prof. Titular Margarita León García; Dr. C.

Prof. Auxiliar Ramón B. Martín Morales; Dr. C.

Consultante: Prof. Titular Norberto Valcárcel Izquierdo; Dr. C.

***La Habana, Cuba
2015***

Dedicatoria

A mis padres, que a pesar de su humildad de personas de campo, supieron transmitirme los valores y sentimientos que han guiado mi formación y mi vida,

A mi hijo, que ha sido siempre motivo e inspiración de todos mis esfuerzos, y a su pequeño retoño que en lo adelante también lo será,

A mis hermanos, con los que he podido contar en los buenos y en los malos momentos, en especial al que ya no está, por su nobleza y por su confianza en mí.

A la obra educacional de la Revolución Cubana, sin la cual no habría sido posible llegar hasta aquí.

Agradecimientos

Quiero agradecer a todos mis maestros y profesores, por contribuir con sus conocimientos, y sobre todo con su ejemplo, a mi formación como educadora, investigadora y ser humano. A los profesores del doctorado curricular por transmitirnos sus saberes y experiencias.

Al todos mis compañeros del centro CP Villena Revolución, (mi escuela), en especial, a Jorge López y Claudina Leyva por guiarme, desde muy joven, por el camino de la superación y la investigación,

A la directora general del centro, MSc. Zoraida Rodríguez, por todo su apoyo y comprensión en esta última etapa. Especial agradecimiento a Pestana y a Idalma, quienes me apoyaron de manera incondicional para que el trabajo de la secretaria no decayera a pesar de no estar físicamente en algunos momentos,

A Lamas, Marcenio, Carmita, Estercita, Asela, Yaima, Telma, Odalys, que también colaboraron y en la realización de tareas correspondientes a mi funciones como secretaria docente,

A mis compañeros del grupo de doctorado curricular, en especial a mis amigas Carmen Collazo y Onixa, a Willy, Reinier, Emilito. A Eddy por su paciencia y el esfuerzo realizado en la impresión y encuadernado de la tesis en el período de la predefensa,

A mis vecinos Hugo y Marisol, Deysy, Dora y Daylé por contribuir todos con otras ayudas que son necesarias y que me permitieron avanzar,

A mis amigos Francisco y Mariana, a Ochoa, por su apoyo y preocupación constantes por mi salud y mis avances en cada momento,

A Susana , mi nuera, por ayudarme ante mis debilidades informáticas, a pesar de su embarazo,

A Alejandro, que desde muy lejos, en momentos de desánimo, siempre me apoyó y me estimuló a continuar,

A La doctora Gisela Torres y al Doctor Rogelio Errasti que hicieron posible con sus excelentes oponentes en la predefensa, que la tesis llegara hoy a feliz término,

A las doctoras Inés Buduen y Mercedes Medina por su disposición a ayudarme en el procesamiento estadístico de la información en diferentes momentos del proceso investigativo,

A todos mis compañeros metodólogos de la ETP de la provincia, por su colaboración durante todo el proceso de investigación, en especial a Dainé, Fidencio, Conrado, Anguera y Errasti. Igualmente a Gilda, Silvia, Cecilia y Linares, del departamento de Estadística por su comprensión y flexibilidad durante todo

este período. A Guille, que con su experiencia en el trabajo preventivo nunca dejó de atender a mis preguntas y solicitud de información,

A mi tutor, el Dr.C. Ramón Martín Morales, por su experiencia y por su apoyo como subdirector de la ETP en la aplicación de la estrategia, y por transmitirme siempre la confianza en que tendría resultados.

Al Dr.C. Norberto Valcárcel, tutor de tutores, por su atención y sus sabias recomendaciones.

*Finalmente, mi reconocimiento y mi gratitud eterna a alguien que hoy no está en este local, a la Dr.C. Margarita León García, a quien bauticé como mi PGI, por su paciencia, su profesionalidad, su sabiduría, su ejemplo, por sus palabras alentadoras en los momentos de desaliento, su incondicionalidad y su dedicación para guiarme de principio a fin en este proceso, a pesar de estar una parte del tiempo fuera de Cuba, por preocuparse por mi salud y por todos mis problemas, por el amor que nos brinda a todos como **MAESTRA** y como el gran ser humano que es, en resumen: por ser **ÚNICA**.*

Síntesis

La presente investigación aborda el desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo. El diagnóstico realizado de dicha variable reflejó niveles medios de desarrollo. En función de transformar esta situación, la autora propone una estrategia pedagógica encaminada a propiciar que el director tenga un desempeño profesional acorde a sus tareas y funciones en la identificación oportuna de riesgos y en la disminución de influencias negativas que puedan afectar la formación profesional de los futuros técnicos de nivel medio y obreros calificados que demanda el país para su desarrollo económico y social. La estrategia centra la atención en cinco dimensiones de este desempeño: político - ideológica, pedagógica metodológica, actividad científica y de superación, administrativa y liderazgo. Se estructura en tres etapas que contemplan acciones de diagnóstico y planificación, de ejecución y de control, interrelacionadas y secuenciadas, caracterizadas por la unidad de la capacitación, la investigación y la producción de conocimientos que actúa como condición, eje transversal y resultado de la estrategia. Los resultados obtenidos en la aplicación de la estrategia pedagógica confirman cambios positivos en el desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo a partir de la transformación de sus dimensiones e indicadores. Estos resultados muestran su validez en la práctica y el cumplimiento del objetivo propuesto en esta investigación, corroborado por los criterios de los propios directores y miembros de las estructuras municipales y provinciales de dirección de la Educación Técnica y Profesional de La Habana.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO 1. EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTORES DE LOS CENTROS POLITÉCNICOS EN LA ATENCIÓN AL TRABAJO PREVENTIVO	11
1.1 El trabajo preventivo en el sistema educativo cubano	11
1.1.1 Bosquejo histórico del desarrollo del trabajo preventivo en el sistema educativo cubano	13
1.1.2 El trabajo preventivo. Definición y particularidades en la Educación Técnica y Profesional.....	19
1.2. El desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos	27
1.2.1 El desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo. Definición y fundamentos.....	33
1.2.2 El desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo. Dimensiones e indicadores.....	41
CAPÍTULO 2. CARACTERIZACIÓN DEL ESTADO INICIAL DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTORES DE LOS CENTROS POLITÉCNICOS EN LA ATENCIÓN AL TRABAJO PREVENTIVO...45	45
2.1. Población, muestra e instrumentos.....	45
2.2. Resultados del diagnóstico inicial	47
2.2.1 Resultados de la observación a actividades del centro politécnico.....	47
2.2.2 Resultados de la observación a reuniones de los órganos técnicos y de dirección	48
2.2.3 Resultados de la encuesta a directores de los centros politécnicos	50
2.2.4 Resultados de la encuesta a profesores guías.....	52
2.2.5 Resultados de la prueba de desempeño profesional de los directores en la atención al trabajo preventivo.....	55
2.2.6 Resultados obtenidos en las entrevista al subdirector provincial	58
2.2.7 Resultados obtenidos en la entrevista grupal a los profesores guías	59
2.2.8 Resultados de la revisión de documentos	61
CAPITULO 3. PROPUESTA DE ESTRATEGIA PEDAGÓGICA PARA LA TRANSFORMACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTORES DE LOS CENTROS POLITÉCNICOS EN LA ATENCIÓN DEL TRABAJO PREVENTIVO Y RESULTADOS DE SU APLICACIÓN	67
3.1. Consideraciones sobre la estrategia pedagógica que se propone y vía seguida para su elaboración	67
3.1.1 Fundamentación de la estrategia pedagógica.....	69
3.2 Presentación de la estrategia pedagógica. Estructura y relaciones entre sus componentes.....	72
3.3. Valoración de los resultados de la implementación de la estrategia.....	95
CONCLUSIONES	117
RECOMENDACIONES	119
BIBLIOGRAFÍA.....	120
ANEXOS	138

INTRODUCCIÓN

Los problemas globales en sus distintas manifestaciones, el surgimiento y desarrollo vertiginoso de nuevas ramas de la ciencia y la técnica, así como las crecientes exigencias en el mercado del trabajo, distinguen el mundo de inicios del siglo XXI y colocan a los países ante una situación impostergable: el mejoramiento de las potencialidades humanas como única vía para la supervivencia y el desarrollo sostenible.

Los sistemas educacionales y sus transformaciones a nivel mundial desde la perspectiva de la diversidad, han ido dando respuestas a la prevención desde diversos ángulos, lo que ha motivado la generación de todo un movimiento de integración escolar hacia el desarrollo de una educación en, para y a favor de la diversidad.

La adopción de medidas en función de la prevención con enfoque multifactorial e interdisciplinario desde la diversidad, permiten la prevención social con un verdadero sentido formativo desde el propio contexto escolar, que a la vez irradia e influye en los factores comunidad y familia, para que a partir de sus propias posibilidades, estas agencias educativas, den respuesta a las necesidades identificadas en el entorno donde se desarrolla el individuo.

En el pensamiento de diversos intelectuales cubanos de los siglos XIX y XX se manifiesta la importancia que se da a la labor educativa del maestro y de la escuela para la formación moral del individuo. Entre ellos se destacan: Félix Varela (1788-1853), José de la Luz y Caballero (1800-1862), Enrique José Varona (1849-1933), José Martí Pérez (1853-1895), Manuel Valdés Rodríguez (1849-1914), entre otros. A más de un siglo está vigente el pensamiento martiano sobre la prevención cuando dijo: (...) "Un pueblo virtuoso vivirá más feliz y más rico que otro lleno de vicios y se defenderá mejor de todo ataque". (Martí, 1975, p. 376)

Estas ideas tienen continuidad cuando en 1953 se proclama un amplio programa de prevención social que se expresan en el documento histórico "La Historia me Absolverá" escrito por Fidel Castro Ruz y que recoge la propuesta de medidas que fueron después leyes puestas en vigencia a partir del triunfo revolucionario. Entre ellas estaba contenida la siguiente: "...un gobierno revolucionario procedería a la reforma integral de nuestra enseñanza". (Castro, 1969, p. 34)

La desintegración del campo socialista en los años 90 del pasado siglo, provocó una aguda crisis económica que tuvo repercusión desde el punto de vista social, resurgiendo actitudes y vicios que la

revolución cubana ya había eliminado. En el sector educacional, muchos profesores se reorientaron hacia otros trabajos, lo que influyó en la calidad de la labor educativa y por consiguiente, en la formación de los estudiantes, con incidencia en el ámbito familiar y comunitario.

La educación tiene la misión de crear en los estudiantes una conciencia capaz de enfrentar los desafíos del siglo XXI, es decir, un graduado más humano, portador de un conjunto de valores éticos y morales afín con los requerimientos sociales, unido a un alto nivel de preparación profesional que le permita adaptarse al cambiante mundo laboral y desenvolverse en él con éxito. De modo que, el trabajo preventivo es esencial en las instituciones educativas en los momentos actuales, pues en estas se expresa la tendencia global de convertirse en comunidades de aprendizaje, que conserven, generen y promuevan valores agregados a la formación de los estudiantes.

En consecuencia, es necesario que la educación trabaje con vistas a lograr una mejor preparación y ejemplaridad de todo el personal que labora en el sistema educacional. Igualmente es importante, el trabajo de integración y preparación que debe lograrse con el resto de los agentes y agencias educativas, pues todos tienen el deber de acompañar a la escuela en la realización del trabajo preventivo, con un enfoque multifactorial e integrador, que dé solución a las diferentes situaciones que surjan como resultado del desarrollo social, científico-tecnológico, económico, cultural, político y ambiental.

La Educación Técnica y Profesional (ETP) juega un importante papel en este sentido, pues su fin es precisamente “preparar al hombre para el trabajo, en una cultura del trabajo” (Aragón, 2011, p. 3) y para ello se hace necesario, que los directores de los centros politécnicos manifiesten un adecuado desempeño profesional en la atención al trabajo preventivo que favorezca que los futuros técnicos y obreros calificados actúen de manera consciente en la producción de bienes y servicios a partir de una correcta formación profesional.

El trabajo preventivo en la ETP ha sido abordado desde la investigación, a través de sistemas de acciones para desarrollar la preparación de los profesores y tutores, así como de los profesores guías de grupos. Espinosa (s/a) y Stable, Herrera y Pérez, (s/a), son algunos de los autores que han investigado la temática en este subsistema. En sus trabajos se destaca la necesidad de que los profesores dominen y apliquen “...los contenidos del trabajo preventivo...”. (Espinosa, s/a, p. 1).

Vázquez (2010) y Villalón (2010), lo han abordado desde el vínculo de la escuela con la familia y la comunidad, específicamente en la preparación de estos agentes para enfrentar el trabajo preventivo con

sus hijos en especialidades agropecuarias. Preto (2012) en su tesis de maestría trata el trabajo preventivo relacionado con el consumo de bebidas alcohólicas; en tanto la autora ha trabajado en la aplicación de un sistema de acciones de capacitación para los dirigentes de la ETP de La Habana en función del fortalecimiento de la atención al trabajo preventivo. (López, 2013).

Con relación al desempeño profesional de los directores de los centros de la ETP también se han desarrollado diversas investigaciones, donde se destaca “El modelo del Desempeño Profesional Socialmente Deseado del Director de la Escuela Politécnica de Ciudad de La Habana” (Torres, 2004), en el que se logra precisar en ese contexto histórico las dimensiones e indicadores en que se debe mover el desempeño del director de esta educación, y que tiene en su base las funciones sustantivas que se precisan para la dirección eficiente del centro politécnico.

Estudios posteriores realizados por el departamento de Dirección Científica de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Héctor Alfredo Pineda Zaldívar” ratifican las cinco dimensiones de trabajo en que se concretan las funciones y tareas del cargo y fueron aprobadas como resultado del proyecto de investigación “Perfeccionamiento de la Dirección Científica Educacional en la ETP”. Otro proyecto de investigación que acometió el estudio del desempeño profesional de todos los cuadros y dirigentes, lo fue el “Modelo de Instituto Politécnico de Informática” (2007), desarrollado como parte de la Batalla de Ideas y que tomó como referentes los estudios antes realizados.

Posteriormente, (Rojas y otros, 2011) presentan el Modelo del desempeño profesional de los cuadros y dirigentes de la ETP de La Habana, como resultado del proyecto “El desempeño profesional pedagógico de los cuadros y dirigentes de la educación técnica y profesional: alternativa pedagógica para su mejoramiento”. Aquí se precisan las tareas y funciones en cada una de las dimensiones del perfil del director del centro politécnico como la principal figura en la estructura organizativa de dirección. Sin embargo, en el criterio de la autora, estos estudios no han particularizado en lo distintivo del desempeño profesional del director de estas instituciones, en la atención al trabajo preventivo.

En la ETP, se presentan insuficiencias relacionadas con el incumplimiento de los indicadores de asistencia, retención, aprendizaje, uso correcto del uniforme y otros deberes de los estudiantes, y se ha producido un incremento de las indisciplinas tanto dentro de los centros politécnicos, como en el ámbito social en general que se manifiestan además, en las actividades de trabajo que se desarrollan en las entidades donde se insertan en su práctica laboral y pre profesional, relacionadas con la asistencia y puntualidad al trabajo, así como el uso y cuidado de los recursos y medios que se ponen a su disposición, entre otras.

En la experiencia de la autora como metodóloga provincial que tuvo dentro de sus funciones durante cinco años, la atención y seguimiento al trabajo preventivo en la ETP en la provincia de La Habana, así como en un estudio exploratorio inicial realizado en los centros politécnicos de esta provincia, se pudo constatar que existen insuficiencias en el desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos para la atención a la diversidad de problemas relacionados con el trabajo preventivo que hoy se presentan en los centros politécnicos. Estas insuficiencias se evidencian en que:

- Los directores aún no logran establecer una adecuada comunicación con los agentes y agencias educativas, ni un clima favorable para el desarrollo de todos los procesos que tienen lugar en el centro politécnico.
- Aún no se logra la integración en el trabajo con las organizaciones del centro, la familia, la comunidad y las entidades laborales en la atención al trabajo preventivo, con afectación en el diagnóstico y caracterización de los estudiantes, sus familias y la comunidad.
- Los directores no siempre atienden prioritariamente el desarrollo de actividades metodológicas relacionadas con el trabajo preventivo, lo cual limita el dominio de los aspectos teóricos, metodológicos y prácticos de este por los profesores.
- En los planes de trabajo anual y mensual de los centros politécnicos se proyectan las acciones relacionadas con la atención al trabajo preventivo de forma muy general y en los planes individuales de directores y docentes, son pocas las tareas de preparación en tal sentido, lo que limita el control y seguimiento a las mismas.
- Se descuida la salida que deben tener en las clases los programas directores de Educación para la salud, Educación ambiental, Educación en el sistema de valores de la Revolución Cubana, el Programa de Ahorro y Uso Racional del Agua (PAURA) y el Programa de Ahorro de Energía del Ministerio de Educación (PAEME), ni se refleja cómo los docentes realizaron este trabajo de manera intencionada desde la preparación de los planes de clases hasta el desarrollo de las mismas, aspectos todos relacionados con el desempeño profesional del director en la atención al trabajo preventivo.
- Los directores aún no aprovechan suficientemente, las potencialidades de la investigación científica como una de las vías esenciales para la solución a los problemas que en la actualidad tiene el trabajo preventivo.

Por otra parte, estas problemáticas identificadas no siempre se incluyen en las reuniones metodológicas provinciales para los directores. Es insuficiente el tratamiento al trabajo preventivo en la capacitación de estos, aun cuando muchos de ellos, tienen limitaciones en su preparación para atender la diversidad de problemas que se presentan en el centro y en la comunidad.

A partir de lo antes expuesto, se identifica una situación problemática que se expresa en la contradicción que existe entre las actuales exigencias en la atención al trabajo preventivo en los centros politécnicos y las insuficiencias en el desempeño profesional de los directores de estos centros en la provincia de La Habana en la atención al trabajo preventivo.

La identificación de esta contradicción permitió precisar como **problema científico**: ¿Cómo contribuir a la transformación del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos de la provincia de La Habana en la atención al trabajo preventivo?

Como **objeto de investigación** se tiene el desempeño profesional de los directores educacionales y como **campo de Investigación**: El desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo.

El **objetivo de la investigación** es elaborar una estrategia pedagógica que contribuya a la transformación del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos de La Habana en la atención al trabajo preventivo.

Durante el desarrollo de la investigación se dará respuestas a las siguientes **interrogantes científicas**:

- 1- ¿Qué antecedentes, fundamentos y referentes teóricos sustentan el desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos y la atención al trabajo preventivo?
- 2- ¿Cuál es el estado inicial del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos de La Habana en la atención al trabajo preventivo?
- 3- ¿Qué estrategia puede contribuir a la transformación del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos de La Habana en la atención al trabajo preventivo?
- 4- ¿Qué resultados se obtienen en la transformación del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos de La Habana en la atención al trabajo preventivo con la aplicación de la estrategia pedagógica?

Para ello, se ejecutarán las siguientes **tareas científicas**:

- 1- Determinación de los antecedentes, fundamentos y referentes teóricos relacionados con el desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos y la atención al trabajo preventivo.
- 2- Caracterización del estado inicial del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos de La Habana en la atención al trabajo preventivo.
- 3- Determinación de los componentes, funcionamiento y relaciones de una estrategia pedagógica que contribuya a la transformación del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos de La Habana en la atención al trabajo preventivo.
- 4- Valoración de los resultados que se obtienen en la transformación del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos de La Habana en la atención al trabajo preventivo, con la aplicación de la estrategia pedagógica.

El proceso investigativo se sustenta en la concepción **dialéctico materialista**, a partir del empleo de los siguientes **métodos y técnicas** de investigación de los niveles teórico, empírico y matemático - estadístico.

Métodos del nivel teórico:

Histórico – Lógico. Se utilizó para estudiar cómo se ha dado tratamiento al trabajo preventivo en general y en particular en la ETP en el curso de la historia del sistema educativo cubano y en la literatura pedagógica. Además, para el estudio y sistematización de los antecedentes, referentes y fundamentos teóricos sobre el desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo.

Análisis – Síntesis. A partir de su unidad dialéctica, fueron tenidos en cuenta para interpretar hechos y datos relacionados con la atención al trabajo preventivo y el desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención a este durante la etapa de diagnóstico, de estudio bibliográfico, de elaboración de la propuesta y en la valoración de los resultados de su puesta en práctica.

Enfoque sistémico. Se utilizó para estudiar las interrelaciones que se dan en el desempeño profesional de los directores y para llegar a determinar tanto los componentes y funcionamiento de la estrategia como sus relaciones en un todo único y coherente.

Modelación. Permitió la elaboración de la estrategia a partir de tener en cuenta su carácter sistémico y esencial durante el proceso de abstracción que propiciaron aproximaciones sucesivas a la que se propone finalmente en esta tesis.

Métodos del nivel empírico

Observación. Se observaron clases y otros procesos que se desarrollaron en los centros politécnicos (reuniones del grupo de trabajo preventivo, actividades metodológicas, claustrillos, análisis de grupos, consejos de escuela), para constatar el desempeño profesional de los directores en la atención al trabajo preventivo desde dichos procesos. También se aplicó para evaluar las transformaciones producidas en el desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos de La Habana, a partir de su actuación en los distintos órganos de dirección y técnicos.

Encuesta. Se empleó para conocer la opinión de los directores acerca de su desempeño profesional en la atención al trabajo preventivo, así como de las acciones que se podrían realizar para la transformación de este. También se aplicó a profesores guías (al inicio de la investigación profesores generales integrales), para conocer su opinión en torno a este asunto. En el caso de los directores se aplicó en el diagnóstico inicial y en el final.

Entrevista. En su variante de entrevista individual se aplicó al subdirector provincial de ETP, para conocer su opinión acerca del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo y para obtener ideas y propuestas de acciones a tener en cuenta en la estrategia. También se empleó en forma de entrevista grupal a profesores guías de los centros politécnicos, con la finalidad de obtener sus criterios valorativos sobre cómo se logra la atención al trabajo preventivo por los directores. Se aplicó en el diagnóstico inicial y en la valoración de los resultados de la aplicación de la estrategia.

Prueba de desempeño. Se aplicó a los directores de los centros politécnicos. Estos fueron evaluados por los metodólogos de la estructura provincial para conocer su opinión acerca del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos de La Habana en la atención al trabajo preventivo. Se empleó antes y después de la ejecución de la estrategia pedagógica propuesta.

Encuesta a especialistas. Se utilizó para obtener criterios valorativos acerca de la primera versión de la estrategia pedagógica, su estructura y componentes así como sobre la propuesta de nuevas acciones que permitieron enriquecerla.

También se empleó como **técnica, la revisión de documentos.** Se revisaron planes de trabajo individual de profesores y de directores, actas de consejo de dirección y técnicos, actas de grupos de trabajo preventivo y de reuniones del consejo de escuela, planes de clases de profesores, estrategias de trabajo de los centros, caracterizaciones de estudiantes y convenios de trabajo de los centros politécnicos con las entidades laborales, con el objetivo de comprobar cómo se manifiesta en estos documentos la atención al trabajo preventivo que realizan los directores y cómo se planifica y controla .

Métodos Matemáticos – Estadísticos

De la estadística descriptiva se utilizó el cálculo de frecuencias y el análisis porcentual para el procesamiento de la información en la etapa de diagnóstico inicial y final así como para el análisis de los resultados. Se empleó la técnica de triangulación de las fuentes para contrastar los datos e informaciones obtenidas y llegar a conclusiones respecto al nivel de la variable, las dimensiones e indicadores, tanto en el diagnóstico inicial como en la valoración de la aplicación de la estrategia pedagógica. Como prueba estadística para medir la transformación del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo una vez aplicada la estrategia pedagógica, se empleó el cálculo del índice ponderado.

Decisiones sobre población y muestra

La población estudiada estuvo conformada por los directores de los centros politécnicos de La Habana para un total de 35 directores. Se trabajó con el total de la población. Constituyen grupos poblacionales el subdirector provincial de la ETP, y los 20 metodólogos del equipo a este nivel, de los cuales se seleccionaron 13, aleatoriamente, para un 65 %. En el caso de los profesores, se trabajó con los profesores guías, de 460 que existían en el momento del diagnóstico inicial, se trabajó con una muestra de 160, tomada aleatoriamente para un 34,7%. También se consideraron los 15 subdirectores municipales de la ETP y cinco especialistas del Departamento de Dirección de la UCP responsabilizados con la atención metodológica y la superación de los cuadros de los centros de la ETP en la provincia. Estos grupos en estudio ofrecieron información acerca del desempeño profesional de los directores en la atención al trabajo preventivo así como criterios acerca de la estrategia que se propone.

Contribución a la teoría pedagógica. Se contribuye con la identificación de las características del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo, así como en la identificación de las relaciones esenciales y sistémicas que existen entre esas características, los contenidos del trabajo preventivo y la estrategia pedagógica. También se considera, la precisión de las tareas y funciones del director en la atención al trabajo preventivo. La contribución se realiza a las Ciencias Pedagógicas, en particular a los estudios sobre el desempeño profesional de los cuadros educacionales y de manera específica de los directores de los centros politécnicos. Asimismo contribuye a la Pedagogía de la ETP y la teoría de la Dirección en Educación.

Contribución a la práctica. Se contribuye a la práctica con las acciones interrelacionadas que forman parte de la estrategia, centradas en las tareas y funciones de los directores en la atención al trabajo preventivo, las que van dirigidas a la apropiación de los conocimientos y métodos de trabajo que contribuyan al logro de la transformación en el desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo. Se aportan además, los indicadores para el diagnóstico y evaluación del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo.

Novedad científica. La novedad radica en la contextualización de la estrategia pedagógica que se propone a partir de la identificación de las tareas y funciones de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo. También se plantea como novedoso en la estrategia, la consideración de la unidad entre la capacitación, la investigación científica y la producción de conocimientos como una vía para la transformación del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo.

Pertinencia y actualidad de la investigación. La investigación se enmarca en la necesidad de contribuir a la transformación del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en una arista tan importante como es la atención al trabajo preventivo implícito en el lineamiento 145 del VI Congreso del Partido, así como en los objetivos 88, 91 y 93 de la Primera Conferencia Nacional, lo que se materializa en la inclusión del trabajo preventivo como una de las prioridades del Ministerio de Educación para la investigación en el período 2008-2012 y eje transversal de todas las aéreas de resultados claves y procesos sustantivos del trabajo educacional en el período 2011-2016.

La tesis está estructurada en introducción, tres capítulos, conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos. En el primer capítulo, se define el marco teórico conceptual del trabajo preventivo como premisa para abordar el desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo. En el segundo capítulo se expone la metodología y resultados del diagnóstico inicial y en el tercero, se presenta la estrategia pedagógica para la transformación del desempeño profesional de los directores de los centros de la ETP en la atención al trabajo preventivo. Además se hace una valoración de los resultados obtenidos con la aplicación de la estrategia pedagógica.

La investigación ha tributado sus resultados al proyecto “El Desempeño Profesional de los cuadros y dirigentes de la Educación Técnica y Profesional. Alternativa Pedagógica para su mejoramiento” de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Héctor Alfredo Pineda Zaldívar”.

Publicaciones y socialización de los resultados de la autora

Los resultados han sido presentados en diferentes eventos provinciales y nacionales tales como: Talleres provinciales de Trabajo Preventivo y Salud Escolar en la ETP (2009 y 2010), Evento Nacional “Preparar al Hombre para la Vida” (2010, 2011 y 2012), “Taller Nacional de Pedagogía Profesional” (2010, 2012, 2014), Congreso Internacional “Pedagogía 2009, 2013 y 2015”. También en el 1er. Taller Científico Nacional “La Pedagogía Profesional y su influencia en el modelo socioeconómico cubano” (2013) y en el I Taller Nacional “La formación inicial y permanente de los profesionales de las ciencias agropecuarias. Retos y perspectivas” (2014). Los resultados obtenidos se han socializado además, a través de publicaciones en revistas nacionales.

CAPÍTULO 1. EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTORES DE LOS CENTROS POLITÉCNICOS EN LA ATENCIÓN AL TRABAJO PREVENTIVO

El presente capítulo aborda los antecedentes y desarrollo del trabajo preventivo en el sistema educativo, a partir del triunfo de la Revolución cubana, asociado esencialmente al propio proceso educativo que se desarrolla en la institución escolar. Se presentan las particularidades del trabajo preventivo en la ETP; todos estos aspectos necesarios, para profundizar en el desempeño profesional de los directores en la atención al trabajo preventivo.

Se presenta un análisis de las definiciones de diversos autores acerca del desempeño profesional, sus fundamentos y referentes teórico-metodológicos de carácter general y aquellos relacionados con el desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo. Asimismo, se precisan las dimensiones e indicadores del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo y la operacionalización de la variable.

1.1 El trabajo preventivo en el sistema educativo cubano

La educación juega un papel primordial en la sociedad. Las influencias educativas condicionan formas determinadas de comportamiento social y deben propiciar las condiciones para la formación de los recursos humanos altamente competentes en su radio de acción.

En el pensamiento de diversos intelectuales cubanos de los siglos XIX y XX se manifiesta la importancia que se da a la labor educativa del maestro y de la escuela para la formación moral del individuo. Entre ellos se destacan: Félix Varela (1788-1853), José de la Luz y Caballero (1800-1862), Enrique José Varona (1849-1933), José Martí Pérez (1853-1895), Manuel Valdés Rodríguez (1849-1914), entre otros.

La crucial proclamación del amplio programa de prevención social que se recoge en el ya referido documento histórico "La Historia me Absolverá" (1953), aborda también la deplorable situación que tenía la ETP, la que a partir de la conversión en leyes de lo planteado en este documento luego del triunfo revolucionario, cambiaron de modo radical la situación de esta enseñanza, tanto en lo referido a las dotaciones y estado de las escuelas, como a la atención que en todos los sentidos se les dio a la preparación y formación de sus estudiantes.

Tanto las ideas y prácticas educativas de los grandes maestros cubanos, como el programa educacional planteado en “La Historia me Absolverá”, constituyen antecedentes del interés de la Revolución desde sus inicios, en la educación de todo el pueblo.

Ha sido una tarea fundamental de la Revolución Cubana, lograr una obra educacional ejemplo para el mundo, y hacia este propósito ha dirigido todos los esfuerzos en la formación y desarrollo de las nuevas generaciones. Muestra de ello son los planteamientos del Primer Congreso del Partido Comunista de Cuba, que quedaron recogidos en su Tesis sobre Política Educacional (1976) donde se señala que es “... el propósito esencial de nuestra política educacional la formación multilateral y armónica del individuo, mediante la conjugación integral de una educación intelectual, científico-técnica, político-ideológica, física, moral, estética, politécnico-laboral y patriótico-militar...” (p. 39)

La desintegración del campo socialista en los años 90 del pasado siglo y el recrudecimiento del bloqueo económico contra Cuba, provocó una aguda crisis económica en el país, lo que ocasionó que reaparecieran actitudes y vicios del pasado. De esas influencias negativas no están exentos los estudiantes que conviven o se relacionan muchas veces con personas con actitudes negativas que, por supuesto, pueden incidir directa o indirectamente en su formación.

La educación tiene la misión de crear en los individuos una conciencia capaz de enfrentar los desafíos del siglo XXI, una persona más humana, portadora de un conjunto de valores morales afines con los requerimientos sociales y con un alto nivel de preparación profesional, que le permita llevar adelante los cambios que la sociedad exige. Tiene que lograr además, preparar a los estudiantes para rechazar las conductas antisociales y ayudar a reducirlas, lo cual conduce a la búsqueda de un enfoque multifactorial, integrador y sistemático en las acciones que se realicen por la escuela en interrelación con el resto de los agentes y agencias educativas, y lograr un trabajo preventivo que contribuya a percibir los riesgos y a darle solución a las diferentes situaciones que surjan durante el proceso formativo.

En aras de lograr este objetivo, el mejoramiento de la calidad de la educación en Cuba es prioritario, debido a la importancia que reviste para toda la sociedad y para la continuidad de la Revolución Cubana. Este objetivo se encuentra implícito en el lineamiento 145 del VI Congreso del Partido Comunista de Cuba donde se plantea: “Continuar avanzando en la elevación de la calidad y rigor del proceso docente educativo...” (2012, p. 23), y para su cumplimiento es necesario, el desarrollo de un efectivo trabajo

preventivo como resultado de dicha labor educativa, en todas las instituciones del sistema educativo del país.

1.1.1 Bosquejo histórico del desarrollo del trabajo preventivo en el sistema educativo cubano

Según Matamoros Suárez y Alfonso Moreira, “Los sistemas educacionales y sus transformaciones a nivel mundial (...) han ido dando respuestas a la prevención desde diversos ángulos...” (Matamoros y Alfonso, s/a. s/p). Cuba es un ejemplo en tal sentido, a partir de concebirla como resultado genuino y propio de la labor educativa que se desarrolla en la escuela en integración con la familia y la comunidad, y que se refleja en la sociedad.

En Cuba, el trabajo preventivo se ha atendido de forma institucionalizada desde los primeros años de la Revolución. Sin pretender establecer etapas ni realizar una periodización del desarrollo del trabajo preventivo, lo cual escapa a las características y propósitos de esta investigación, se presenta a continuación un bosquejo del desarrollo que ha tenido el trabajo preventivo en el sistema educativo cubano en la etapa revolucionaria (1959-hasta la actualidad), a partir de centrar la atención en dos aspectos fundamentales:

- El nivel de regulación legal (general y particular) para las acciones de trabajo preventivo.
- La implicación de la escuela en su relación con la familia y la comunidad en la atención al trabajo preventivo.

Desde el año 1959, se proclama en Cuba la Educación para Todos iniciándose la aplicación de acciones de trabajo preventivo, lo cual coincide y cumple, con los principios definidos por la Organización de Naciones Unidas en La Declaración de los Derechos del niño(a) del 20 de noviembre de 1959.

A partir de este momento, comienzan transformaciones que promueven diversos cambios en la atención educativa, primera respuesta a los cambios sociales y al desarrollo vertiginoso de la propia sociedad. En 1965, el Ministro del Interior (MININT) constituyó la Comisión de Prevención Social, de la cual surgió el Centro de Evaluación, Análisis y Orientación a Menores (CEAOM), dando inicio así a un trabajo preventivo orientado y organizado, vinculado al Ministerio de Educación.

En la década del 70 continúa el perfeccionamiento del trabajo preventivo iniciándose acciones que favorecen el vínculo de las instituciones educativas con la familia y la comunidad. Surgen legislaciones generales relacionadas por su contenido ético, con el trabajo preventivo: el Código de Familia (1975) y el

Código de La Niñez y la Juventud (1978), entre otras. Ya en 1976 se había creado la Comisión de Atención a la Niñez, la Juventud, y la Igualdad de Derechos de la Mujer al constituirse la Asamblea Nacional del Poder Popular en el mismo año.

En 1982 surge el Decreto Ley 64 emitido de manera conjunta por el Ministerio de Educación (MINED) y el MININT que responde a la necesidad de organizar el sistema de atención a los menores. Específicamente este decreto-ley abordó la prevención a partir de los Consejos de Atención a Menores del MINED (CAM) y del MININT.

El CAM - MINED estuvo desde sus inicios integrado por directivos de diferentes niveles y tipos de enseñanzas y los centros de diagnóstico y orientación (CDO), la Unión de Jóvenes Comunistas (UJC), la Organización de Pioneros “José Martí” (OPJM), la Federación de Mujeres Cubanas (FMC), la Fiscalía General de la República, el Instituto Nacional de Deportes y Recreación (INDER), la Asociación Nacional de Agricultores Pequeños (ANAP), el Ministerio de Cultura, la Asociación de Combatientes de la Revolución Cubana (ACRC) y representantes del MININT. La estructura de este consejo estaba diseñada y ejecutaba sus acciones a nivel provincial y municipal.

El Consejo de Atención a Menores del MININT tuvo una estructura desde el nivel nacional, hasta los municipios, lo cual facilitó el análisis de variantes de atención a los menores teniendo en cuenta su familia, las influencias del entorno y de la comunidad, con la participación de organismos y organizaciones y la puesta en práctica de diversos programas de salud, medio ambientales, de cultura comunitaria, deportes y otros, que favorecieron el enfoque multifactorial de la labor preventiva.

Fundamentado en estos principios, se aprobó el Decreto Ley 95/1986 del Consejo de Estado que reguló la actuación de la Comisión de Prevención y Atención Social bajo la dirección del gobierno cubano en sus estructuras desde el Consejo Popular como órgano de base, hasta la Asamblea Nacional, lo cual significó una expresión globalizada del trabajo preventivo que incluyó factores e instituciones sociales en todos los órdenes, como respuesta a necesidades generales de la sociedad, representado por 21 entidades entre ellas el MINED y el MININT, de manera permanente.

La unidad en el trabajo de todos estos factores permite afirmar, que el trabajo preventivo partió siempre de un enfoque interdisciplinario, donde todos enseñan, aprenden y trabajan juntos y es, sobre esta base, donde está la clave de la eficiencia en el trabajo preventivo, que tiene su base en la labor educativa de la escuela en interacción con los demás agentes y agencias educativas.

La caída del campo socialista, el recrudecimiento del bloqueo económico y la necesaria adopción de un grupo de medidas para dar solución a la crisis económica existente, condicionaron que a partir de la década del 90, comenzaran a aparecer un grupo de indisciplinas sociales, incidencias negativas en las instituciones educacionales, y en general, un deterioro de los valores y cierta despreocupación y desinterés de la familia por la educación de sus hijos, lo cual le impuso al MINED y a la escuela, y al director en particular, la adopción de nuevas estrategias educativas en función de dar solución a estos problemas.

En las precisiones para la dirección del proceso docente educativo desde los años 2000 hasta la actualidad, se le ha concedido gran importancia al trabajo preventivo que debe desplegar la escuela, estando dentro de los objetivos priorizados de la educación. En la Resolución Ministerial 50/2006 referida a las direcciones principales del trabajo educacional para el curso 2007-2008 el objetivo cuatro plantea: “Lograr un efectivo trabajo preventivo, a partir del diagnóstico oportuno de los alumnos y su familia....” (MINED, 2007p. 4)

Otro elemento importante que avala la prioridad que el estado ha dado al trabajo preventivo es la aprobación en el año 2007, del Decreto Ley 242, el cual modifica las comisiones reguladas por el Decreto Ley 64 y el Decreto Ley 95, creando el Sistema de Prevención y Atención Social (SIPAS), el que se define como un centro de coordinación de los esfuerzos de las instituciones que lo integran, sin suplantando las facultades y atribuciones de aquellas. Entre sus objetivos, se señala el desarrollo del trabajo de prevención y atención social de forma directa, organizada y planificada sobre aquellas personas que así lo requieran.

El SIPAS establece cinco prioridades para su trabajo:

- Atención a los estudiantes que no cumplen sus deberes escolares.
- Atención a los menores con problemas de conducta, el seguimiento a los menores con atención individualizada y el trabajo con la familia.
- Desvinculados de los estudios y el trabajo.
- Problemas de la prostitución.
- Resultados de la labor de socialización con los ex-reclusos y personas sancionadas a medidas no privativas atendidas por el juez de ejecución.

Dentro de estas se consideraron de mayor interés para las instituciones escolares las tres primeras.

El MINED, como parte del perfeccionamiento continuo de la labor educativa, mantiene la emisión de resoluciones que norman o regulan la atención al trabajo preventivo:

- Resolución Ministerial 118/2008, referida a las direcciones principales del trabajo educacional para el curso 2007-2008, donde constituye la dirección de trabajo número siete, Trabajo preventivo y comunitario, que tiene como objetivo: “Perfeccionar el trabajo preventivo comunitario, a partir de la labor del Consejo de Atención a Menores, del Círculo Infantil y Escuela, para la acción conjunta con los organismos y organizaciones en la atención individualizada a los educandos y sus familias, de modo que garantice la formación integral, una vida sana y útil, el tránsito por el Sistema Nacional de Educación y su inserción laboral y social.” (MINED, 2008 p.7).

- Resolución Ministerial 115/2009, donde se mantiene el trabajo preventivo y comunitario dentro de las direcciones principales del trabajo educacional (la número siete) planteando como objetivo “Eleva la efectividad del trabajo preventivo y comunitario a partir de concebir y desarrollar la prevención desde la escuela, como parte y resultado del trabajo educativo, sistematizar la acción conjunta con los organismos y organizaciones en la atención individualizada a los educandos y sus familias, perfeccionar el funcionamiento del Consejo de Escuela o Círculo Infantil y fortalecer la labor del Consejo de Atención a Menores”. (MINED, 2009 p.15). En esta resolución se planteaban un grupo de indicadores de medida del trabajo preventivo con sus correspondientes categorías para su posterior evaluación por las distintas instancias.

- Resolución Ministerial 148/2010, donde el trabajo preventivo constituyó el área de resultado clave número seis “Trabajo Preventivo y Comunitario”, la cual precisaba como objetivo: “Incrementar la efectividad del trabajo preventivo y comunitario, a partir de la concepción y desarrollo de la prevención desde las edades más tempranas, como parte y resultado del trabajo educativo con la familia”. (MINED, 2010 p. 14).

- Resolución Ministerial 102/2011, referida a los Objetivos priorizados del Ministerio de Educación para ese curso escolar, en la que el trabajo preventivo se incluyó como un proceso a priorizar dentro del área de resultado clave número cuatro Dirección del Proceso Docente Educativo, cuyo objetivo es “elevar la calidad y rigor del proceso docente educativo en todas las educaciones, a partir de jerarquizar la auto preparación y superación profesional, la actividad científica y el trabajo metodológico, en función de optimizar la efectividad de las clases y del trabajo educativo”. (MINED, 2011 p.14)

Como proceso a priorizar (el número ocho) se plantea “el perfeccionamiento del trabajo preventivo, a partir de concebirlo y desarrollarlo como la actividad pedagógica profesional de dirección orientada a la atención integral de las nuevas generaciones desde las edades más tempranas, a través de la activa participación de la familia y la comunidad en los consejos de escuelas y de círculos infantiles”. (MINED, 2011 p.16)

A partir del curso 2012-13, el trabajo preventivo no se declara dentro de un área de resultado clave en específico, sino que se convierte en un eje transversal de todos los procesos que se desarrollan en la escuela para el logro de los objetivos de cada subsistema, el cual se mantiene vigente en la actualidad.

Es importante destacar que el Grupo de Trabajo Preventivo del Ministerio de Educación, desde el curso escolar 2010-2011, a partir de insuficiencias detectadas en el sistema de trabajo preventivo en todo el país y como parte de su perfeccionamiento continuo, inició un proceso de perfeccionamiento que ha aportado criterios muy importantes relacionados con la falta de coherencia y sistematicidad en el cumplimiento de las tareas que se establecen en los documentos normativos elaborados y que se relacionan, fundamentalmente, con la atención a los estudiantes y sus familias desde las instituciones educacionales hasta las estructuras de dirección y metodológicas de las direcciones municipales y provinciales de educación.

Estas insuficiencias son consideradas brechas en la atención a los menores, en las que tienen gran influencia, a criterio de la autora, el adecuado desempeño profesional de los distintos agentes del proceso educativo, en especial, los directores de los centros de las diferentes educaciones, en la atención al trabajo preventivo.

Estas insuficiencias se recogen en el documento *Perfeccionamiento del sistema de trabajo preventivo en el MINED*. Ellas son:

- “Falta de coherencia entre la atención educativa y el trabajo preventivo por las estructuras de todos los niveles de dirección y los colectivos docentes de las instituciones de todas las educaciones.
- Insuficiente utilización de la caracterización que se elabora sobre el menor y la familia para atender y solucionar las dificultades que presentan en su formación y desarrollo.
- Falta de tenacidad para lograr la respuesta necesaria en la convocatoria a organismos y organizaciones competentes, para la solución de problemas que presentan los menores y su

familia.

- Insuficiencia en las posibilidades de participación que se le ofrece a las organizaciones estudiantiles para ejercer un mayor protagonismo en procesos de análisis, propuestas y toma de decisiones con los estudiantes y sus familias.
- Insuficiente aprovechamiento de las funciones del Consejo de Escuela y Círculo Infantil para la adecuada atención a la familia desde las instituciones educativas.
- Insuficiente preparación del personal docente para conjugar dimensiones básicas del trabajo preventivo y el proceso educativo a la protección y atención integral de los estudiantes y las familias que más lo necesitan.
- Falta de rigor en la exigencia en el cumplimiento de contenidos regulados en la norma legal sobre el sistema de atención a los menores con trastornos de la conducta, tanto por sus integrantes como por los ejecutores de medidas.” (MINED,2013 p.1)

Atendiendo a estas insuficiencias, el MINED ha propuesto un grupo de medidas que implica tanto la modificación del sistema para la atención al trabajo preventivo como el de atención a los menores con trastornos de la conducta, para lograr un nivel de coherencia y coordinación que permita la complementación entre ambos, sin perder sus límites, y manteniendo como esencia la atención a los niños y adolescentes que más lo requieran, en la que tienen un rol protagónico las educaciones desde la institución educativa hasta los niveles de municipio y provincia.

En cada institución educativa, a partir de la creación de un grupo funcional dirigido por el director, con la participación de los docentes, las organizaciones estudiantiles, de familiares y la convocatoria de la comunidad, desde preescolar, hasta el nivel de preuniversitario y la educación técnica y profesional, deben adoptarse las formas y vías que se consideren más viables, en correspondencia con sus necesidades, características particulares de los estudiantes, de los docentes y las familias, para identificar, caracterizar, atender y tratar a niñas, niños, adolescentes y familias que por su situación familiar, social, de salud o de comportamiento, requieren una atención diferenciada.

Entre los sujetos de atención y control están los estudiantes y sus familias con situación social compleja, víctimas de acoso o abuso sexual, maltratos por familiares u otras personas, sin amparo familiar (hijos de reclusos, de padres en el extranjero), el asedio con exigencia (a ciudadanos cubanos o extranjeros), incumplimiento de sus obligaciones y deberes escolares, desvinculación de los estudios, vinculación a actividades laborales con sus padres o familiares sin concluir estudios (con o sin autorización del MTSS), alteraciones en el comportamiento, trastornos de la conducta, conflictos con la ley penal y otras condiciones que sean consideradas como vulnerabilidades, de acuerdo con las particularidades de cada educación .

En el trabajo de este grupo se propician los análisis, estudios de casos, la propuesta de estrategias de intervención, la modificación o el cese de las medidas una vez que se resuelvan los problemas. Cuando no se resuelvan los problemas a nivel de la institución, el director, con el consenso de todos los miembros del grupo, debe elevar el caso al grupo de trabajo preventivo del municipio o la provincia en búsqueda de la utilización de otras vías, recursos, condiciones o mecanismos de trabajo que no estén al alcance de la institución escolar.

1.1.2 El trabajo preventivo. Definición y particularidades en la Educación Técnica y Profesional

Para profundizar en el estudio del trabajo preventivo, es necesario partir del término prevención. Sobre él pueden encontrarse numerosas definiciones. El diccionario enciclopédico plantea: “Acción o efecto de prevenir. Preparación y disposición que se hace anticipadamente para evitar un riesgo o evitar algo” (Diccionario enciclopédico, 1963, p. 786), y prevenir como “Prever un daño o peligro. (...) evitar, impedir, (...) advertir, avisar (...)” (Diccionario enciclopédico, 1963, p.787).

El Héroe Nacional cubano, José Martí, en 1879 lo concibe como visión a largo plazo de una acción que puede cometerse en el presente cuando plantea “nadie quiere convencerse de que prever es ver antes que los demás.” (Martí, 1975, p. 226). Una idea muy interesante de Martí es la que dice: “En prever está todo el arte de salvar”. (1975, p. 226).

En el Decreto Ley 95/1986 dictado por el Consejo de Ministros, se concibe la prevención desde el enfoque de prevención social. Allí se expresa que es “la actividad de la sociedad en su conjunto, dirigida a contrarrestar las influencias del diversionismo ideológico, a la evitación de conductas desviadas,

antisociales y delictivas, mediante la eliminación de las causas y condiciones que las generan y facilitan”. (MINJUS, 1986 p. 3)

En la década del 70 del pasado siglo se inicia la ampliación del término prevención, tendencia que continúa en los años 80 donde esta se asocia cada vez más a actuar para que un problema no aparezca o que cuando surja, sus consecuencias sean mínimas, siempre vinculado a la calidad en el desempeño de la labor docente, en el caso particular de las instituciones educativas. A lo largo de la década de los 90 se consolida la idea de que la prevención debe verse como un proceso de educación permanente, a lo largo de toda la vida.

En este sentido, se destacan los aportes de Díaz (2001), quien plantea que “...para que el proceso educativo sea un proceso de prevención tiene que lograr movilizar el interior de los sujetos y hacerlos partícipes de cada una de las acciones que se acometen en estos contextos, desarrollar una actitud positiva ante las tareas escolares y sociales desde el compromiso personal, el análisis crítico de cada uno de los procesos en que interactúa y que vivencia enriqueciendo sus conocimientos culturales, de la ciencia y provocando nuevas necesidades para el enriquecimiento individual ”. (Díaz, 2001p.26).

Precisa además, en coincidencia con Moreira (1990) y Bell (1995), que el trabajo de la escuela requiere que en su concepción educativa se integren todas las acciones en un único sistema que permita la *prevención educativa*, entendida como “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 adolescentes, donde se integra lo curricular y familiar, en un contexto interactivo socializado”. (Díaz, 2001 p.56).

Pascual (2004), concibe la prevención como un proceso sistémico, y como actividad permanente, sistemática y planificada. También plantea que es un proceso de comunicación, como estrategia de desarrollo que se refleja en la calidad de la educación. En el VIII Seminario Nacional para Educadores del curso 2008-2009, se precisa que la *prevención*, es (...) “actuar para que un problema no aparezca o disminuyan sus efectos. Es ajustarse de forma creativa a los problemas constantes y cambiantes en la búsqueda de soluciones y/o alternativas a los mismos. Implica investigación, conocimiento de la realidad, reflexión, planificación, trabajo en equipo, evaluación de conjunto, es estar capacitados (...) y dispuestos a evitar los riesgos o consecuencias que un problema puede producir.” (MINED, 2008 p.12).

La prevención implica un carácter de continuidad, actualización y necesidad de perfeccionamiento de los educadores en general o en particular de los docentes, cuadros y dirigentes educacionales, para poder dar la respuesta que se le exige en correspondencia con la evolución e incremento de las exigencias sociales y educativas.

En opinión de Lamothe y Álvarez (2009), el MINED concibe la prevención “como un resultado genuino y propio de la labor educativa que con calidad realicen los educadores, maestros, familiares y toda la sociedad en general y que implica que se cumpla con los aspectos conceptuales, metodológicos y prácticos. Implica ofrecer una educación de calidad (...) que no amarre el pensamiento de sus estudiantes sin ofrecer alternativas, que no encierre los valores en consignas rígidas, que no maniate la fantasía y la imaginación, que sea capaz de llegar a cada uno, que les permita además fomentar la comunicación respetuosa, la relación empática, que se plantee que su función fundamental es la formación personal en todas las áreas y esferas del desarrollo.” (s/p).

En el año 2011, se dicta la Resolución 60/2011 de la Contraloría General de la República. Esta resolución de carácter general, válida también para el trabajo preventivo en el sistema Nacional de Educación, norma la *prevención* desde el control interno y señala que esta es: (...) “la preparación, la disposición que se forma para evitar algún riesgo, preparar con anticipación alguna cosa, prever el daño o peligro, anticiparse a la ocurrencia del riesgo de un evento o tarea.” (p. 48). Además se refiere al Plan de Prevención de Riesgos como (...) “las acciones organizadas previamente que promueven un mayor control para fortalecer la disciplina, el respeto a la legalidad, la ejemplaridad y el desarrollo de una cultura de máxima honradez y eficiencia.” (p. 48)

Esta resolución tiene un carácter integrador pues considera la totalidad de los procesos, actividades y operaciones con un enfoque sistémico y participativo de todos los trabajadores. A través del ambiente de control, norma la integridad sustentándose en la observancia de valores éticos por parte de los directivos, ejecutivos, funcionarios y trabajadores de los órganos, organismos, organizaciones y demás entidades, cuya dirección desempeña un papel principal al contribuir con su ejemplo personal a elevar el compromiso ético y sentido de pertenencia de todos sus integrantes.

Al nivel de la institución educacional, es el Comité de Prevención y Control, presidido por el director, el encargado de identificar y clasificar los riesgos así como implementar y controlar las acciones previstas en

el Plan de Prevención de Riesgos, por lo que es este un elemento importante a tener en cuenta en el desempeño profesional de los directores en la atención al trabajo preventivo.

En la literatura consultada y en los documentos normativos, se habla indistintamente de prevención y de trabajo preventivo. En opinión de la autora, a los efectos del quehacer educacional y pedagógico en la actualidad, el término que se emplea es trabajo preventivo. Bell y Musibay (2001) plantean que el trabajo preventivo puede ser entendido como: “sistema de influencias que en el ámbito educativo ha de anticiparse a las posibles dificultades que en el proceso puedan surgir (...) exigiendo la atención oportuna de las necesidades educativas que los niños presentan dentro del ámbito educativo general.” (p. 17)

Según señala Guilarte (s/a), la conceptualización del trabajo preventivo en su nivel primario, tiene como principio la atención del universo de estudiantes independientemente de que estos evidencien o no situaciones que en el orden familiar, social o escolar puedan llevarlos a presentar factores de riesgos, que pueden poner en peligro el desarrollo adecuado de la personalidad, ya sean de carácter afectivo y/o materiales.

Para estos autores, la solución solo puede ser posible si el docente tiene un pleno dominio de las premisas para la aplicación del trabajo preventivo desde la dirección del proceso pedagógico. En el caso de los directores, se requiere pleno dominio de las tareas y funciones relacionadas con la dirección de la institución educativa.

Del análisis de estas definiciones la autora concluye, que no existen diferencias esenciales entre ellas, salvo las acotaciones que precisan su nivel de generalidad, es decir, la que se dirige al trabajo preventivo desde la sociedad (más general) y desde la escuela (más particular), con un mismo propósito, pero dirigido a la labor docente educativa que se desarrolla en la escuela, donde tiene el papel protagónico el director.

Aun cuando se asumen estos presupuestos que determinan la concepción del trabajo preventivo en la escuela como proceso, se requiere precisar que este, por su esencia, es una actividad pedagógica profesional. Por actividad pedagógica profesional se entiende, en coincidencia con García y otros (1996, p. 16), “... aquella que está dirigida a la transformación de la personalidad de los escolares en función de los objetivos que plantea el Estado a la formación de las nuevas generaciones. Se desarrolla en el marco de un proceso de solución conjunta de tareas pedagógicas, tanto de carácter instructivas como educativas y

en condiciones de plena comunicación entre el maestro, el alumno, el colectivo escolar y pedagógico, la familia y las organizaciones estudiantiles.”

A partir del análisis anterior, esta autora resume que el trabajo preventivo es un *proceso encaminado a la identificación oportuna de los factores de riesgo y a contrarrestar influencias negativas que puedan afectar el desarrollo de los estudiantes y su proceso de formación.*

El trabajo preventivo tiene como base el diagnóstico certero y oportuno de los educandos, la familia y la comunidad. Se concibe con carácter multifactorial, integrador e interdisciplinario, planificado, permanente y sistémico, que parte de las necesidades actuales y perspectivas de la educación, sus instituciones y sus dirigentes, y se distingue por su carácter dinámico, motivacional y sociopolítico.

El director de una institución educativa está responsabilizado con la formación de los estudiantes en una instrucción y educación en valores capaces de comprometerlos con la realidad que se vive en el país y en el mundo, tiene también que integrar el trabajo de todos los agentes y agencias involucrados en la atención al trabajo preventivo teniendo en cuenta las necesidades de la sociedad. Por ello, es importante tomar en consideración, cómo se concretan o materializan estos aspectos en las necesidades de los dirigentes y el resto de los agentes, pero más aún las del director, porque él es el que planifica, orienta y controla las acciones para el trabajo preventivo desde esas propias funciones de dirección.

De la preparación que tenga el director educacional acerca de los aspectos teóricos, metodológicos y prácticos del trabajo preventivo, depende en gran medida el resultado de este en la institución educativa.

En todos los subsistemas de educación, la calidad del trabajo preventivo parte de conocer muy bien a cada estudiante, poder caracterizarlo adecuadamente y de una organización y desarrollo adecuados del proceso pedagógico. La observación del profesor, el estudio del expediente acumulativo del escolar y las visitas al hogar, así como la adecuada comunicación con los alumnos y sus familias son métodos que por excelencia permiten detectar a tiempo, qué estudiante tiene alguna situación de riesgo o desventaja social que pueda ocasionar insuficiencias o problemas en el alumno, lo que se aprecia en la calidad del aprendizaje y/o su conducta.

Es muy importante que se evalúe sistemáticamente la frecuencia e intensidad en que se producen las manifestaciones o las alteraciones del aprendizaje y/o conducta y en qué contextos se expresan. De esta manera se podrá intervenir, realizar una caracterización del alumno en todas las áreas y cómo se

manifiesta en su conducta, además de destacar sus potencialidades y necesidades desde el punto de vista profesional y personal. La atención adecuada a las diferencias individuales constituye un aspecto esencial del trabajo preventivo que se debe realizar por los docentes, directores y demás dirigentes en la escuela.

El trabajo preventivo se rige por cuatro principios fundamentales que deben ser tomados en cuenta para su desarrollo, planteados por Navarro y otros autores (2009). Estos son:

- ❖ Identificación y atención priorizada y oportuna.

La identificación y atención a los adolescentes y jóvenes que presentan deficiencias o desviaciones en su desarrollo intelectual, sensorial o físico, es un principio que rige la razón del trabajo preventivo y constituye una condición indispensable para una cabal atención a este sector de la población.

- ❖ Carácter sistémico y sistemático.

Este principio orienta hacia el desarrollo de la labor preventiva y su control mediante un sistema multifactorial, integrador e interdisciplinario de todos los elementos o factores interactuantes, pero además indica la necesidad de que las acciones que se emprendan sean previamente concebidas, respondan a una atención pedagógica personalizada en correspondencia con las necesidades y características de los adolescentes y jóvenes y que no cese la influencia hasta tanto hayan quedado solucionadas las causas que dieron origen al problema.

- ❖ Perspectiva ecológica.

Va dirigida al logro del mejoramiento de la atmósfera moral del entorno familiar, la escuela y la comunidad en que se desempeñan los niños, adolescentes y jóvenes.

- ❖ Carácter dialógico.

Se basa en la colaboración de todos los elementos externos que intervienen en el trabajo preventivo, incluyendo al propio individuo o individuos objeto de acción, sin cuya participación no sería posible el desarrollo. Resulta, por tanto, decisiva la participación responsable de todos los factores que integran el sistema de influencias, donde todos participan en la toma de decisiones.

En general, el trabajo preventivo está dirigido a la formación de la personalidad de los estudiantes en función de los objetivos que plantean el estado y la sociedad, el sistema nacional de educación y las instituciones escolares que en el caso de la ETP, son los centros politécnicos, los institutos politécnicos y

las escuelas de oficios (RM 656/1976, p.24). El trabajo preventivo en este subsistema, encierra el desarrollo de acciones pedagógicas que requieren de una comunicación entre los directores y los profesores, los estudiantes, el colectivo escolar, pedagógico y laboral de las entidades de la producción y los servicios, así como la familia y las organizaciones estudiantiles.

El trabajo preventivo en la ETP, ha de tener en cuenta además, que la formación del joven en este subsistema, transcurre en un proceso de educación técnica y profesional donde no solo interviene el centro politécnico, sino también la entidad laboral a partir de las relaciones de integración que se establecen entre ambos y los agentes implicados en el mismo (profesores, directores y otros dirigentes, especialistas y tutores de las entidades laborales), así como la familia (representada por el consejo de escuela) y la comunidad (representada por sus organizaciones). Se produce entonces, un proceso de formación único en los estudiantes que ingresan en los centros de la ETP, donde se integran el proceso de formación y desarrollo de habilidades y valores profesionales, necesarios para cumplir con la misión que le impone la Educación y la sociedad.

En la actualidad, las aulas anexas constituyen también escenarios importantes para lograr el trabajo preventivo en la ETP, pues los estudiantes permanecen todo o una gran parte del tiempo dedicado a su formación en ellas, convirtiéndose en un espacio con grandes potencialidades para desarrollar y consolidar, no solo las habilidades profesionales, sino también valores profesionales como el amor al trabajo, la responsabilidad, la honestidad, la laboriosidad, la disciplina tecnológica, la cultura económica y laboral, aspectos todos que constituyen esencia del trabajo preventivo.

La entidad laboral, la familia y la comunidad donde residen los estudiantes son agencias con las cuales se debe interactuar para lograr concretar el trabajo preventivo. Para ello, se debe lograr una integración plena entre estas y la escuela, con la especificidad de que en la ETP, la comunidad no es solo el área que la rodea, sino toda aquella con la cual el centro politécnico establezca relaciones de trabajo, que puede ser el municipio o incluso la provincia.

Teniendo en cuenta los referentes anteriores, el trabajo preventivo en la ETP es dirigido por el director del centro, a partir de la actividad pedagógica profesional de este, que parte del diagnóstico de los estudiantes, la entidad laboral, la familia y la comunidad, para identificar los factores de riesgos y contrarrestar influencias negativas que puedan afectar la formación profesional de los futuros técnicos de nivel medio y obreros calificados y se distingue por su carácter profesionalizado, laboral y sociopolítico.

Las tres características arriba señaladas, se dan en el proceso de educación técnica y profesional compartida que se realiza por el centro politécnico y la entidad laboral; tiene como fin preparar a los jóvenes en una profesión específica, dotados de hábitos, habilidades y valores profesionales que los hagan capaces de resolver los problemas profesionales que enfrentarán una vez incorporados al mundo laboral, y poder contribuir de esta manera al desarrollo económico y social del país.

El trabajo preventivo en la ETP se desarrolla por la acción mancomunada de todos los docentes, coordinado por los profesores guías y otras estructuras educativas en dependencia de las matrículas y características de los centros politécnicos. Intervienen también la familia representada por el consejo de escuela, así como las organizaciones juveniles y de la comunidad, donde se destacan los tutores de las entidades laborales en las que se insertan los jóvenes en su práctica laboral y pre profesional.

Pero son los directores, los encargados de planificar, organizar, orientar y controlar las relaciones entre todos estos agentes para poder realizar todas las acciones a partir de su desempeño profesional en la atención al trabajo preventivo.

La ETP tiene por objetivo “... *proyectar la formación de fuerza de trabajo calificada en correspondencia con las demandas actuales y el desarrollo del país,...*” (PCC, 2011, p. 25). Este objetivo se logra, enaltecendo el carácter ético y productivo del trabajo como forma de contribución consciente a la sociedad y transformando la labor política e ideológica con los jóvenes para lograr su incorporación plena a la vida económica, política y social, en correspondencia con las prioridades del país, tal y como plantean los objetivos 42 y 50 aprobados en la Primera Conferencia Nacional del Partido Comunista de Cuba. (PCC, 2011, p.11).

Este subsistema tiene que dinamizar la cultura del trabajo en los estudiantes y que como consecuencia de ello, les permita apropiarse de conocimientos, habilidades y formas de actuar que satisfagan las demandas sociales para enfrentar los retos venideros. Se necesita entonces, un proceso pedagógico cada vez más cercano al mundo laboral, en el que se consoliden valores relacionados con la actividad profesional, se forme una conciencia de productores y se desarrolle una cultura laboral, económica y tecnológica en los futuros profesionales. (León, 2003)

En esta tesis, se aborda el trabajo preventivo en los centros politécnicos específicamente. Para lograr una adecuada intervención del director ante cualquier situación relacionada con el proceso de formación de los

estudiantes, deberá dominar la esencia del trabajo preventivo y cómo atenderlo desde las tareas y funciones que este realiza asociadas a su rol como director.

1.2. El desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos

La sociedad cubana requiere algo más que personas adiestradas para la función específica del mundo del trabajo, necesita recursos laborales, con motivaciones y capacidades para la actividad creadora e independiente, tanto en el desempeño laboral como en el investigativo, ante los desafíos del conocimiento e información científico - técnica y para la realización de su ideal social y humano.

El análisis del desempeño se erige en los últimos tiempos en variable estable para la transformación y el perfeccionamiento sistemático de la sociedad cubana, y en particular en el sector educacional.

De esta manera la educación como la reproducción de la cultura en su sentido amplio, es un elemento esencial para la obtención de nuevos niveles de desarrollo de la humanidad. Es evidente que en estos momentos en que se dedican muchos esfuerzos a elevar la calidad de la educación, no se puede dejar de hablar del desempeño profesional como una de las vías para garantizar un efectivo proceso pedagógico.

El término desempeño tiene múltiples acepciones. El diccionario Aristos de la Lengua española plantea que es “la *acción* realizada o ejecutada por una persona, en la que se incluye la responsabilidad”. (2007, p. 199). Hay una diversidad de sinónimos a los que se asocia el término desempeño y se plantea entonces que desempeño es: “*actuar, trabajar, funcionar, desplegar, cumplir, ejecutar, realizar y hacer*, que apuntan mayormente a la acción del sujeto, a lo que este hace, a su propia práctica, aspectos estos que son los más aceptados desde la posición planteada anteriormente”. (Pérez y otros, 2010, p. 1).

Estos autores, vinculan el desempeño a vocablos como *idoneidad, suficiencia, eficiencia y eficacia* más dirigidos a precisar la cualidad positiva de ese desempeño a partir del resultado del accionar y se asocia también a otros términos como desempeño laboral, desempeño profesional, desempeño pedagógico profesional, desempeño desde el puesto de trabajo, desempeño del docente y desempeño profesional exitoso, desempeño profesional eficaz y niveles de desempeño de los estudiantes, cuando se encuentra vinculado al proceso y resultado del aprendizaje. (Pérez y otros, 2010)

Precisamente, para analizar el desempeño profesional, se toma como un referente importante el resultado de investigación de Pérez y otros autores (2010) mencionado con anterioridad. Estos investigadores resaltan que el estudio de los resultados investigativos y las producciones científicas que abordan el

desempeño profesional, lo asumen como capacidad, idoneidad, acción, actuación real y dominio, modo de actuación, forma en que se realiza una tarea o se cumple, como proceso y como resultado.

Uno de los primeros estudios sobre el desempeño profesional fue realizado por los investigadores de la Educación Avanzada. Añorga y otros autores (2000) en su Glosario de términos de Educación Avanzada lo definen como: "capacidad de un individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo o funciones profesionales que exige un puesto de trabajo. Esta se expresa en el comportamiento o la conducta real del trabajador en relación con las otras tareas a cumplir, durante el ejercicio de su profesión. Este término designa lo que en realidad el profesional hace y no lo que sabe hacer". (p.11)

Roca (2001) también lo define como la "... capacidad del individuo para el cumplimiento de sus funciones, acciones y papeles propios de la actividad pedagógica profesional, el logro de un mejoramiento profesional, institucional y social evidenciado en su competencia para la transformación y producción de nuevos conocimientos y valores, y la plena satisfacción individual al ejecutar sus tareas con gran cuidado, precisión, exactitud, profundidad, calidad y rapidez."(p. 32)

En concordancia con lo planteado por Pérez y otros autores (2010) desde el análisis psicológico de la capacidad, esta se relaciona con la noción de potencialidad que tiene la misma para la ejecución de la actividad y la concepción de que el desempeño profesional implica lo que la persona sabe hacer, supera esta potencialidad para llegar al despliegue en un comportamiento determinado que además, puede o no llegar a ser exitoso.

Otros autores ven el desempeño profesional como idoneidad que muestra la persona en la ejecución de su trabajo. Es el caso de Santiesteban (2003) que refiriéndose al desempeño profesional del director lo define como: "La idoneidad del director para ejecutar las acciones propias de sus funciones, donde se refleje su dominio político -ideológico, técnico-profesional y el liderazgo, que le permita un saber hacer acorde con las prioridades del trabajo en el sector, según las exigencias actuales y demostrándolo en la evaluación de los resultados concretos de su centro". (p. 29).

Según Martín (2002), "el desempeño se corresponde con el principio de idoneidad demostrada que implica entre otras actitudes, realizar el trabajo con la profesionalidad que se requiere y se espera del trabajador" y además, "se exige del trabajo un desempeño acorde con los requerimientos técnicos, de servicios y de calidad". (p. 30)

En opinión de esta autora, la idoneidad es una cualidad del desempeño, más no su esencia, en tanto, el desempeño profesional puede desplegarse y encontrar que este no alcanza la idoneidad requerida, lo cual lleva al análisis de la calidad del desempeño profesional.

Un grupo de especialistas centran la atención del desempeño profesional en la acción. Así Peña (2002) plantea que desempeño (ubicado en el docente) es “Toda **acción** realizada o ejecutada por un individuo en respuesta de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su **ejecución**”(s/p) y Remedios (2007) lo ve como “El sistema de acciones que realiza el docente vinculadas a las funciones: docente-metodológica, orientación-educativa e investigativa y las relaciones entre ellas; con el fin de formar de manera continua profesionales de la educación, mediante el que se modela una ejecución y se expresan los niveles de motivación, el sistema de conocimientos, habilidades, hábitos y capacidades alcanzados, como manifestación de su propia identidad profesional”. (p. 33)

Se observa que se resalta en estas definiciones la acción del sujeto asociado a sus funciones y responsabilidad, vinculado también a un resultado.

Otros autores lo asumen como actuación del sujeto. Por ejemplo Ponce (2005) señala que desempeño profesional precisado al campo pedagógico en el maestro primary es la “actuación real del docente que expresa la interrelación e integración dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para la dirección del proceso docente educativo que realiza el maestro primary en la que demuestra el dominio de las tareas y funciones profesionales diseñadas para el rol, en los diferentes contextos de actuación”. (p. 42)

Esta definición incorpora un aspecto muy importante en el análisis que se realiza, que es la actuación del sujeto en diferentes contextos. También se observa la relación que ella establece entre desempeño y competencia, vínculo reconocido por numerosos estudiosos de la temática en la actualidad. Pérez y otros (2010) señalan que en estas definiciones “no se revela el impacto del desempeño a nivel institucional y social y en el orden personal se limita al dominio de tareas y funciones, declinando otros contenidos de la personalidad tales como intereses, motivaciones y nuevos modos de actuación profesional o personal, lo que resulta contradictorio con las implicaciones que tiene incluir el concepto competencia dentro de la definición”, (p. 3) criterio con el que esta autora coincide.

Torres (2004), estudiosa del desempeño profesional en los dirigentes de la Educación Técnica y Profesional, precisa que este es: “La actuación concreta y personalizada del dirigente, en la realización de las funciones, tareas y obligaciones inherentes a su cargo, a partir del despliegue de los conocimientos,

habilidades, capacidades, cualidades y valores que posee, y que se expresa en determinados resultados”. (p. 34-35). Agrega la autora citada que el desempeño profesional del dirigente se revela esencialmente, en la correspondencia que logra entre sus resultados y las exigencias sociales a la escuela politécnica, con lo que se concuerda.

Otra forma de concebir el desempeño profesional es como modo de actuación. Así lo define Castillo (2004) al referirse al docente de la secundaria básica, cuando señala que: “Desempeño profesional es la manifestación práctica de los modos de actuación del docente en el contexto de la actividad pedagógica, que revela el nivel de desarrollo alcanzado en los ámbitos político-ideológico, docente-metodológico y científico-investigativo, que le permita, acorde con las prioridades de la secundaria básica, provocar los cambios educativos en la escuela que de él se esperan”. (p.52)

También Pérez (2006), apunta que el desempeño profesional del directivo, referido a su comunicación, es: “la actuación concreta y personalizada del dirigente en las situaciones comunicativas involucradas en las funciones, tareas y obligaciones inherentes al cargo, a partir del despliegue de sus competencias, y que se expresa en determinados resultados”. (p. 25)

En esta definición emerge el criterio relacionado con el despliegue de las competencias para el logro de un desempeño en el contexto de actuación profesional y no aflora su carácter procesal.

De interés resultan las reflexiones de Martínez (2007) quien refiere en su tesis doctoral, que los investigadores del desempeño profesional establecen como generalidad la asociación del desempeño al actuar; admiten la relación directa del desempeño con los modos de actuación donde se articulen de manera coherente y continua con los núcleos o pilares básicos del aprendizaje: aprender a conocer, a hacer, a convivir y a ser. Esta autora considera entonces, que el desempeño profesional es multidimensional e implica en su interrelación dialéctica la integración de conocimientos, habilidades, actitudes y valores y que implica también, orientación, organización y supervisión.

En el abundante abordaje teórico del desempeño profesional, Torres y otros (2008) lo ven como forma en que se realiza el trabajo y como forma en que se cumple con las funciones, tareas y roles que son inherentes a su responsabilidad. Aclaran estos autores, que el desempeño profesional está influido por factores personales y organizacional-ambientales.

Hay autores que ven el desempeño profesional como un proceso. En esto coinciden Granados (2004) y Díaz y Añorga (2002), quienes plantean que el desempeño profesional es un “Proceso desarrollado por un sujeto a través de relaciones de carácter social que se establece en la aplicación de métodos para el cumplimiento de su contenido de trabajo, en correspondencia con los objetivos de la actividad pedagógica profesional en que participa y el logro de un resultado que evidencia el mejoramiento profesional, institucional y social alcanzado; la atención a la educación de su competencia laboral y la plena comunicación y satisfacción individual al ejercer sus tareas con cuidado, precisión, exactitud, profundidad, originalidad y rapidez”. (p. 52).

Aquí se resalta la actuación del sujeto e incluye los resultados que debe obtener, elementos con los que esta autora concuerda.

El desempeño profesional visto como un resultado lo presenta Santos (2005) quien refiriéndose al desempeño pedagógico profesional del profesor de la ETP lo plantea como “resultado del comportamiento del profesional de la educación y su actuación en el cumplimiento de las funciones, así como en los roles que asume en las tareas propias de la profesión durante el desarrollo de la actividad pedagógica profesional que realiza. Se manifiesta en las dimensiones político ideológica, pedagógica técnica y profesional, superación, científico investigativa y laboral”. (p.11)

Sobre la base del análisis de las definiciones anteriores, Pérez y otros (2010, p. 25) definen el desempeño profesional pedagógico tanto de los docentes como de los directivos como: “El proceso sistémico y complejo de actividad-comunicación que desarrolla el docente o directivo en la realización de las funciones y tareas inherentes a las dimensiones de trabajo de su rol profesional, a partir del despliegue de sus competencias, y que se expresa en un resultado, que atiende a las demandas sociales de la escuela, en un contexto históricamente determinado” (Pérez y otros. 2010, p. 25).

Más recientemente, Rabelo (2014) define desempeño profesional pedagógico de los cuadros en el uso de la red informática de la UCP como: “El proceso sistémico y complejo de actividad-comunicación que desarrollan los cuadros de la Universidad de Ciencias Pedagógicas en el cumplimiento de las políticas y en la realización de las funciones y tareas inherentes a su rol de dirección expresado en las dimensiones pedagógica, de desarrollo profesional y técnico-administrativa, a partir del despliegue de sus recursos personológicos para el uso de los medios tecnológicos interconectados, que se expresan en resultados que se corresponden con las exigencias sociales y tecnológicas actuales”. (pp. 33-34)

La definición de desempeño profesional (en este caso de los directores de los centros politécnicos) que se asume en la tesis, es la de Pérez y otros autores (2010). Esta definición resalta el carácter procesal del desempeño profesional pedagógico, es decir, este se manifiesta a través de etapas, de fases sucesivas, donde se correlacionan dos fenómenos: la transformación de los procesos que el propio sujeto ejecuta o dirige dado su rol profesional y la transformación del propio sujeto lo que impacta en el mejoramiento de su desempeño y de sí mismo como profesional y como ser humano, en función de las exigencias sociales.

Al ser un proceso, transcurre de modo continuo, en una lógica interna, en consonancia con determinados objetivos socialmente valiosos y donde como efecto, ocurren variaciones en las personas, en los procesos que tienen lugar en la escuela y en el sujeto que se desempeña, todo ello matizado, por una diversidad de influencias interrelacionadas que en su dinámica complejizan dicho proceso.

El carácter sistémico y complejo expresa la contradicción entre lo interno del sujeto y lo externo del contexto, "... cuya superación permanente es la vía hacia un desempeño que responda a las necesidades sociales y que depende esencialmente de la integración e interacción sistémica de elementos condicionantes internos y externos como son: los valores, los conocimientos, las habilidades, lo motivacional afectivo, lo meta cognitivo, las experiencias y el contexto entre otros, dado por lo sociopolítico, lo organizacional, lo profesional..." (Pérez y otros, 2010, p. 25-26)

Al mismo tiempo, se devela el desempeño profesional como un proceso de actividad – comunicación. La actividad y la comunicación son los mecanismos psicológicos que permiten la interacción del sujeto con su realidad laboral – institución educativa – ellos se dan en interacción dialéctica y se condicionan mutuamente.

El desempeño profesional implica la actuación del director en la realización de las funciones y tareas inherentes a su rol profesional, a partir del despliegue óptimo de sus recursos personológicos. Ello se expresa en "... resultados satisfactorios, en una imagen y reputación positiva de la institución educativa, en acercamientos progresivos y sistemáticos a los objetivos institucionales y sociales; en última instancia, al logro del objeto social del subsistema de educación en que se desempeña." (Pérez y otros, 2010, p. 31).

El desempeño profesional es expresión del nivel de desarrollo que el dirigente ha alcanzado en la realización de las funciones y tareas inherentes a su rol profesional según las dimensiones de trabajo instituidas, que se expresan en un resultado congruente con las demandas de su contexto el cual está históricamente determinado.

Rojas y otros (2011), determinaron el modelo del desempeño profesional de los cuadros y dirigentes de la ETP. Las dimensiones que como resultado del proceso investigativo se determinaron fueron: Político Ideológica y Comunitaria, Docente Educativa y Metodológica, Actividad Científica y Superación, Administrativa y Liderazgo, las cuales se han tenido en cuenta para definir el desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo.

1.2.1 El desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo. Definición y fundamentos.

A partir de la definición asumida de desempeño profesional de los cuadros y dirigentes de la ETP y de las tareas y funciones que le corresponden al director del centro politécnico en la atención al trabajo preventivo, se define desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo como *el proceso sistémico y complejo de actividad-comunicación que desarrolla el director en las dimensiones político-ideológica, pedagógico-metodológica, de actividad científica y superación, administrativa y de liderazgo con el propósito de identificar los factores de riesgo y contrarrestar influencias negativas que puedan afectar la formación y desarrollo profesional de los futuros técnicos de nivel medio y obreros calificados de acuerdo a las exigencias sociales a la escuela politécnica en la actualidad.*

Sobre esta base y desde una posición dialéctico – materialista, se toman de lo general todos aquellos elementos teóricos y metodológicos considerados pertinentes, para explicitar el carácter social, psicológico y pedagógico del desempeño profesional del director del centro politécnico, que permite abordar un problema social como es la atención al trabajo preventivo y la transformación del desempeño de los directores en su atención desde la práctica pedagógica contextualizada, es decir, desde las particularidades de este subsistema, al mismo tiempo que se desarrollan, aprenden, y transmiten conocimientos, habilidades, valores y rasgos de la actividad creadora al resto del personal docente del centro politécnico y demás agentes educativos.

Al asumir como base metodológica el método dialéctico materialista como método general de la ciencia, un punto de vista de referencia en el estudio para su fundamentación filosófica lo constituye, lo expresado por Marx en El Capital, al referir: “Todo trabajo directamente social o colectivo en gran escala, requiere en mayor o menor 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 los que realizan los órganos individuales. Un violinista solo se dirige a sí mismo, pero una orquesta necesita un director.” (Marx, 1990, p.308). De lo que se infiere —en primer lugar— que la dirección en la sociedad es un fenómeno objetivo, consustancial al proceso de producción social. Resalta además, la necesidad de la existencia de una guía o conducción en la colectividad, lo cual fundamenta el carácter que asume la dirección, como actividad social, consciente y orientada a un fin (instrumento de las clases dominantes para imponer sus intereses), de acuerdo con el momento y el lugar concreto donde se ejecute.

En el estudio de la concepción dialéctico-materialista, se encuentra otro sustento para la investigación, al considerar al hombre portador del conocimiento y transformador de sí mismo y de la sociedad. Resulta importante lo expresado por Lenin: “Todo arte de gestión y de la política consiste en tener en cuenta y saber a tiempo dónde hay que concentrar las fuerzas y las atenciones principales.”(Lenin, 1964, p. 170)

Este postulado revela la necesidad de partir de la determinación del estado actual del problema, sus aciertos y deficiencias, como referentes para su futura transformación. Estas ideas llevadas al contexto de la investigación que se desarrolla, se concretan en el papel tan importante que tiene el diagnóstico científico en la constatación del estado inicial del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo. Además se tiene en cuenta la interrelación dialéctica que se da entre los métodos teóricos y empíricos, sin que existan esquemas fijos ni preestablecidos, por lo que es necesario, partir de la dialéctica para asumir la transformación del desempeño profesional de los directores en la atención al trabajo preventivo.

Desde el punto de vista gnoseológico, se asume la teoría del conocimiento planteada por Lenin, la cual sitúa a la práctica en primer lugar, comprendiendo que el conocimiento comienza con la práctica, llevándolo a la teoría y retornándolo nuevamente a la práctica como transformación de esta. Al definir el camino del conocimiento, Lenin expresó: “de la percepción viva al pensamiento abstracto y de este a la práctica: tal es el camino dialéctico del conocimiento de la verdad, del conocimiento de la realidad objetiva.” (Lenin, 1964, p. 92)

Tal análisis, revela el alto valor que Lenin le confiere al conocimiento proveniente del exterior para el sujeto, a la labor de analizar y sistematizar la experiencia y las costumbres de forma racional sin detenerse ahí; el papel activo del sujeto en la creación de un nuevo conocimiento se asocia al descubrimiento de las raíces

teóricas del objeto, reflejada en un conocimiento de la realidad objetiva que le permite transformarla, para lo cual se vale de la lógica dialéctica.

Esta realidad constituye un fundamento esencial para la presente investigación, ya que se concibe el desempeño profesional de los directores como un camino que va de la contemplación viva de todos los procesos relacionados con el trabajo preventivo en su desarrollo, al pensamiento abstracto en un análisis desde lo racional, y de aquí a un regreso transformador en la práctica pedagógica contextualizada, lo que pone de manifiesto el papel preponderante que tiene la práctica, tal como lo concibe la concepción materialista dialéctica.

El desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo se fundamenta en el reconocimiento de la actividad que desarrolla el hombre y su relación con la formación de valores para la transformación de la práctica, por lo que se asumen los planteamientos acerca de la actividad como categoría filosófica, y los tipos de actividad práctica, cognoscitiva y valorativa. (Pupo, 1990)

La sociología marxista de la educación sirve de sustento a la investigación, al concebir que "la dirección como actividad social siempre significa la relación entre dirigentes y dirigidos y la recíproca subordinación entre ellos en cuanto a la realización de las metas establecidas". (Assmán, 1977 p. 209)

Este mismo autor plantea que "...la actividad social, (...), es la forma superior de actividad humana, determinada por las condiciones sociales de vida, proyectada en función de los intereses sociales y desarrollada directa o indirectamente de forma colectiva. Su forma básica e históricamente primaria es el trabajo. Refleja el sistema de relaciones de producción que sustentan el orden social imperante." (Assmán, 1977, p. 209)

Desde esta idea, se manifiesta el carácter activo que tienen los directores de los centros politécnicos en la transformación de su desempeño profesional en la atención al trabajo preventivo y en consecuencia, mejorar los resultados en esta importante prioridad. Además, ella fundamenta las posiciones adoptadas en relación con la concepción de formar al hombre como ser social, sus relaciones, la educación y el trabajo; contextualizada en la presente investigación en la responsabilidad social de los directores de los centros politécnicos en la formación de los técnicos de nivel medio y obreros calificados que demandan los organismos de la producción y los servicios y su interrelación con los intereses del gobierno y el estado cubano en el desarrollo de un socialismo próspero y sostenible.

Unido a lo social, en el orden psicológico se asume el enfoque histórico-cultural como fundamento teórico del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo. Vigotski (1896-1934) demostró que el desarrollo psíquico humano tiene lugar en una línea que va de lo intersubjetivo (lo social) hacia lo intrasubjetivo (lo psíquico individual), considerando la participación activa y consciente de los sujetos en los procesos de actividad y comunicación como premisas para el desarrollo y transformación de los sujetos involucrados en el proceso de cambio, lo que es importante entrar a considerar en la estructuración y funcionamiento de acciones para la transformación del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo.

Asimismo explica la transformación de dicho desempeño de modo que este se desarrolle de forma auto dirigida, lo cual constituye una condición para el desarrollo del pensamiento humano, al propiciar que el sujeto logre su socialización mediante la apropiación de la experiencia histórico-social. Al respecto, se parte de que en la interacción del sujeto con los objetos, (actividad) y con los otros (comunicación), ocurre la apropiación de la experiencia histórica social.

Lo expuesto hasta aquí fundamenta, tal y como lo plantea el principio del determinismo, que las condiciones externas en interacción con las condiciones internas, dan lugar al desarrollo de la personalidad a través de la actividad y la comunicación que despliegan los directores en los centros politécnicos, lo que se traduce en la transformación de su desempeño.

El papel de cada director en la orientación, constituye un elemento insustituible por la relación de ayuda que pueden establecer con el resto de los docentes que intervienen también en el proceso de formación, considerando que el desarrollo alcanzado no es un punto estable, sino un amplio y flexible intervalo que enmarca un área denominada zona de desarrollo próximo, definida por Vigotsky como; "... la distancia entre el nivel real de desarrollo determinado por la capacidad de resolver independientemente un problema, y el nivel de desarrollo potencial, determinado a través de la resolución de un problema bajo la guía de un adulto o en colaboración con otro compañero más capaz." (1987 p. 170)

Consecuentemente, Leontiev, uno de los seguidores de Vigotsky al estudiar la actividad social expresa "la actividad como el proceso de interacción sujeto-objeto, dirigido a la satisfacción de las necesidades del sujeto, como resultado del cual se produce una transformación del objeto y del propio sujeto." (1981, p.64)

La actividad y la comunicación grupal, sustentan la transformación del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo lo que adquiere un alto valor

formativo para cada participante, en un proceso consciente y responsable, que le otorga un rol protagónico como sujeto.

En congruencia con las ideas antes expresadas, el desempeño profesional del director en la atención al trabajo preventivo, no puede concebirse como un acto espontáneo, sino que deben ser planificadas acciones que tengan en cuenta la complejidad e integralidad del proceso de educación de la personalidad, lo cual posibilita que el sujeto llegue a niveles superiores de autonomía funcional, es decir, a la autodeterminación, a partir de facilitar situaciones que propicien la estimulación de una actuación independiente y autónoma, toda vez que esta se forma en la actividad, y esto solo es posible lograrlo, cuando el desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo cumple de forma eficiente su labor orientadora, teniendo en cuenta los aspectos siguientes:

- El conocimiento de los aspectos teóricos, metodológicos y prácticos del trabajo preventivo, posibilidades de investigación y la aplicabilidad social de sus resultados.
- Vínculo afectivo con el resto de los docentes (principalmente con los profesores guías), estudiantes y sus familiares y representantes de los organismos y organizaciones de la comunidad, a partir del diagnóstico de cada uno de estos sujetos, su interés, motivación y compromiso para ejecutar acciones en función de lograr buenos resultados en el trabajo preventivo, con una actitud emocional positiva hacia esta tarea.
- Aplicación de adecuados métodos y creatividad que propicien la toma de conciencia en la necesidad de fortalecer el trabajo preventivo como parte del proceso formativo que se desarrolla en el centro politécnico.

Otro concepto importante del enfoque histórico cultural es el de situación social del desarrollo. Es una situación que por sus exigencias promueve el desarrollo y es propia de cada sujeto concreto, pero lo característico de esta situación es que no se produce solamente entre el sujeto y el entorno en una interacción espontánea, sino que surge a partir de su interrelación con los otros, quienes les plantean exigencias y ejercen determinadas influencias, de ahí que sea una situación social. (Bermúdez y Pérez, 2004).

El planteamiento anterior explica que el ser humano es susceptible de lograr cambios en su personalidad en todas las etapas de su vida, incluida la edad adulta. Aun cuando el director es un adulto, donde ya la

personalidad resulta una configuración psicológica más estable, es posible lograr transformaciones en la regulación y autorregulación de su actuación en un contexto determinado.

Se destaca la importancia de la motivación en los directores relacionado con su desempeño profesional y específicamente, en la atención al trabajo preventivo. González (1995) y Mitjans (1995) entre otros, se han referido a la motivación como regulación inductora del comportamiento que determina y regula la dirección y grado de este, proceso psíquico interior del individuo que orienta y dirige su conducta hacia la satisfacción de determinadas necesidades, fuerza psíquica que inicia, dirige y mantiene la conducta, y determina su intensidad, proceso mediante el cual la necesidad y el motivo se encuentran, aspectos a tener en cuenta en el desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo.

Los fundamentos psicológicos asumidos han sido consecuentes con la comprensión marxista de la actividad humana y conforman un sustento sobre el cual se erige la investigación, al abogar por la solución de problemas sociales desde la interacción del hombre insertado en la sociedad.

En congruencia con dichos fundamentos, desde lo pedagógico también se encuentra un invaluable sustento para el proceso investigativo. En este sentido, resulta importante destacar la relación entre educación y desarrollo, visto desde las influencias educativas que conducen al desarrollo de los directores, a partir del desarrollo alcanzado y las potencialidades de cada uno de ellos, así como la importancia de la apropiación de los contenidos del trabajo preventivo, a partir de orientar, instruir, demostrar cómo atenderlo desde su desempeño profesional.

El desempeño profesional de los directores en la atención al trabajo preventivo se sustenta en las regularidades de la Pedagogía abordadas por Chávez (2003). Ellas son:

- ❖ La unidad entre el proceso educativo que se ofrece en la escuela y las que demandan otras agencias educativas de la sociedad, en un momento histórico determinado.
- ❖ Todo proceso educativo (a su nivel) tiene como fin la formación y desarrollo del hombre.
- ❖ El proceso educativo escolarizado contribuye esencialmente al proceso de socialización del hombre, aunque no es el único que propicia ese hecho relacionado con el progreso humano.
- ❖ El carácter condicionado y condicionante de la educación.
- ❖ El sentido de que el proceso educativo tiene que ser continuo y constante.

Estas regularidades sustentan el desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo en tanto este es resultado de la unidad entre la influencia educativa del centro politécnico a través de sus dirigentes, sus docentes y sus organizaciones (FEEM, UJC, PCC, Sindicato), la familia (representada por el consejo de escuela), la comunidad con el apoyo de sus organizaciones (CDR, FMC, ACRC) y la entidad laboral, para contribuir así a la formación y al desarrollo profesional de los técnicos medios y obreros calificados que demanda la sociedad para la producción de bienes y servicios que propician el avance económico del país, y en este proceso se da el carácter condicionado y condicionante de la educación.

Los postulados de la Pedagogía de la ETP también constituyen punto de partida para el análisis del desempeño profesional del director en la atención al trabajo preventivo pues este dirige el proceso de Educación Técnica y Profesional continua del obrero en el centro politécnico, y es quien dirige también la integración que se da con la entidad laboral.

Este proceso ha sido definido por Abreu (2004), como el *“proceso conscientemente dirigido de educación técnica y profesional de un obrero competente, portador de cultura general, político – ideológica, económico-productiva y tecnológica que le permita su mejoramiento continuo y la integración plena a la construcción del Proyecto Socialista Cubano; proceso que tiene lugar bajo las condiciones específicas de la integración Escuela Politécnica – Entidad Productiva”*. (p. 40).

En correspondencia con la necesidad de una Pedagogía que estimule la actualización de cada director en su contexto, se parte de los problemas profesionales que se presentan en su desempeño profesional, lo cual prepara al director del centro politécnico para atender el trabajo preventivo con un enfoque profesionalizado, es decir, cumplir el rol de formar la fuerza de trabajo calificada que demanda el país para su desarrollo.

Precisamente, el hecho de alcanzar la calidad aspirada en el proceso de ETP, requiere comprender que si bien este director ha de poseer características comunes a los de cualquier subsistema de educación, en tanto debe dominar los contenidos de la Pedagogía General, también debe tener una alta preparación en relación con la Pedagogía de la Educación Técnica y Profesional y un elevado dominio teórico práctico de los procesos tecnológicos de la especialidad.

Por eso, el desempeño profesional del director en la atención al trabajo preventivo en la ETP debe estar basado en un enfoque de superación que promueva el vínculo entre el conocimiento, lo ético y lo valorativo

del ser humano. Este enfoque parte de la determinación de las necesidades individuales de superación del director en esta área de su desempeño, derivadas del diagnóstico, al tiempo que debe ser considerado como un agente de cambio fundamental, que necesita una preparación con un fuerte componente motivacional, en aras de que pueda enfrentar con éxito las actividades de dirección en la atención al trabajo preventivo. (Miranda y Barrios, 2013)

Como señala Carreño (2001), "... la educación es a la vez producto de la sociedad y productora de esa misma sociedad". (p. 37) De esta manera, las influencias entre la sociedad y la educación y sobre todo las exigencias de la primera, solo pueden entenderse como una interacción recíproca, una interdependencia que se manifiesta compleja y diversa.

El desempeño profesional del director en la atención al trabajo preventivo tiene un enfoque multifactorial e interdisciplinario, ya que desde la atención a la diversidad, la prevención social se realiza con un verdadero sentido formativo desde el propio contexto escolar y laboral al que está integrado el estudiante de la ETP y que a su vez irradia e influye en los factores comunidad y familia, que a partir de sus propias actuaciones dan respuestas a las necesidades identificadas en el entorno donde se desarrolla el individuo.

En este sentido se afirma que el desempeño profesional del director del centro politécnico en la atención al trabajo preventivo, toma en cuenta el concepto y la práctica relativos a la inclusión educativa, entendida como "... una concepción que reconoce el derecho de todos a una educación de calidad independientemente de sus particularidades y características que condicionan las variabilidades en su desarrollo y que propicie su integración a la sociedad como individuos plenos en condiciones de poder disfrutar las posibilidades que ella ofrece y contribuir a su perfeccionamiento" (Borges y Orosco, 2013, p. 6), que debe favorecer la incorporación de los estudiantes a la vida socio laboral y estar preparados para contribuir a su transformación.

El desempeño profesional del director del centro politécnico en la atención al trabajo preventivo, se sustenta en las Leyes de la Dirección en Educación enunciadas por el colectivo de investigadores del Departamento de Dirección de la UCP "Héctor A. Pineda Zaldívar"(2013), las cuales plantean que: "... las leyes de la Dirección en Educación solo se pueden encontrar en su relación con la sociedad en que esta actúa, cuyo reflejo está en las relaciones políticas e ideológicas, en su relación con el campo del conocimiento más general en que actúan, en la relación entre los implicados en el proceso, y en su relación con el contexto más específico en que este se desarrolla".(Cuevas y otros, 2013 p.6)

Estas Leyes de la Dirección en Educación son: la Ley de la determinación histórico-social y carácter clasista de la Dirección en Educación, la Ley de la congruencia lógica de la Dirección en Educación con las Ciencias Pedagógicas, la Ley de la relación dinámica de cada nivel con su entorno específico y de los dirigentes con sus colaboradores y la Ley de la interdependencia de la Dirección en Educación con el desarrollo de los recursos humanos y de la institución educativa.

El estudio de estas leyes, así como las implicaciones teóricas y metodológicas que de ellas se derivan y actúan en el proceso de dirección en educación, aportaron a la autora algunos criterios para fundamentar las relaciones que se dan entre las etapas y los componentes de la estrategia que se propone, pues el desempeño profesional del director del centro politécnico en la atención al trabajo preventivo, responde a las exigencias de la sociedad, las que se concretan en la responsabilidad que tiene el director, en lograr identificar los riesgos y contrarrestar las influencias negativas que puedan afectar la formación profesional de los futuros técnicos de nivel medio y obreros calificados .

Además, se tiene en cuenta la relación de la misión social y las características personales y profesionales necesarias para desarrollar y cumplir con éxito las tareas y funciones propias de su desempeño, a partir de cualidades de la personalidad, valores, conocimientos, hábitos y habilidades para desempeñar el cargo.

El desempeño profesional del director del centro politécnico en la atención al trabajo preventivo tiene un enfoque sistémico ya que tiene en cuenta, las relaciones entre todas las funciones y tareas inherentes a su rol profesional.

1.2.2 El desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo. Dimensiones e indicadores

A partir del análisis realizado, se pretende transformar el desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo por lo que constituye la variable de la presente investigación. Para realizar la operacionalización de la variable se tuvo en cuenta la sistematización de los referentes teóricos del objeto de estudio, las características esenciales del desempeño profesional del director del centro politécnico en la atención al trabajo preventivo a partir de su conceptualización, las exigencias que se hacen a la ETP en el país, la exploración inicial resultante de la práctica de la autora y su propia experiencia de trabajo como metodóloga que atendió dentro de sus funciones, el trabajo preventivo en la provincia de La Habana.

En la siguiente tabla se presentan las dimensiones e indicadores que se han identificado:

Tabla 1. Operacionalización de la variable en sus dimensiones e indicadores

Dimensiones	Indicadores
Político-ideológica	<p>1.1 Integración que logra el director entre el trabajo de las organizaciones del centro (FEEM, UJC, PCC, Sindicato), la familia (Consejo de escuela), la comunidad (CDR, FMC, ACRC, ANAP) y la entidad laboral.</p> <p>1.2 Preparación que tiene sobre la política educativa en relación con el trabajo preventivo.</p> <p>1.3 Compromiso que manifiesta el director con la necesidad de lograr resultados en el trabajo preventivo.</p> <p>1.4 Demostración de los valores morales profesionales en su actuación.</p>
Pedagógico-metodológica	<p>2.1 Orientación en la realización del diagnóstico integral de estudiantes, docentes, comunidad, familia y entidad laboral.</p> <p>2.2 Control del diagnóstico integral de estudiantes, docentes, comunidad, familia y entidad laboral.</p> <p>2.3 Orientación del trabajo con los programas directores del MINED (Educación en el sistema de valores de la Revolución Cubana, Educación para la salud, Educación ambiental, el PAURA y el PAEME).</p> <p>2.4 Control al trabajo con los programas directores del MINED (Educación en el sistema de valores de la Revolución Cubana, Educación para la salud, Educación ambiental, el PAURA y el PAEME).</p> <p>2.5 Desarrollo de actividades metodológicas en relación al trabajo preventivo.</p>
Actividad científica y de superación	<p>3.1 Preparación que tiene el director sobre los aspectos teóricos, metodológicos y prácticos del trabajo preventivo.</p> <p>3.2 Control del diagnóstico de las necesidades de superación del personal docente del centro politécnico en relación al trabajo preventivo.</p> <p>3.3 Integración del potencial científico del centro en función de la investigación para la solución de los problemas relacionados con el trabajo preventivo.</p>
Administrativa	<p>4.1 Dirección del grupo de trabajo preventivo del centro.</p> <p>4.2 Control a las acciones para el trabajo preventivo en los planes de trabajo anual, mensual del centro e individual de los docentes.</p> <p>4.3 Protección y uso racional de todos los medios y recursos que se han puesto a disposición del proceso formativo en el centro.</p>
Liderazgo	<p>5.1 Desarrollo de la comunicación con todos los agentes y agencias del proceso de educación técnica y profesional.</p> <p>5.2 Establecimiento de un clima favorable para el desarrollo de todos los procesos que tienen lugar en el centro politécnico y para el desarrollo de las relaciones interpersonales.</p> <p>5.3 Aplicación de los métodos y técnicas de dirección en la atención al trabajo preventivo.</p>

Los niveles de análisis de la variable, las dimensiones y los indicadores se recogen en el anexo 1 de la presente tesis.

Consideraciones finales del capítulo 1

El bosquejo histórico realizado acerca del desarrollo del trabajo preventivo en Cuba revela que en el pensamiento de diversos intelectuales cubanos de los siglos XIX y XX se manifestó la importancia que se da a la labor educativa del maestro y de la escuela para la formación moral del individuo, pero es a partir del triunfo de la revolución que se inicia de forma institucionalizada con la puesta en práctica de un grupo de medidas enunciadas en La Historia me Absolverá, donde se promueven diversos cambios en la atención educativa de niños y jóvenes. Con este fin aparecen documentos normativos y legislaciones emitidas por MINED y el MININT que organizan el sistema de atención a los menores a través del (CAM) en unidad con las instituciones educativas.

El trabajo preventivo ha estado caracterizado por un perfeccionamiento continuo, siendo incluido dentro de las direcciones principales del trabajo educacional, a partir de la concepción y desarrollo de la prevención desde las edades tempranas como parte y resultado del trabajo con la familia (consejo de escuela) y la comunidad (organismos y organizaciones). Además es importante destacar la atención que se ha dado a la capacitación de directivos y docentes en función de prepararlos para lograr la labor educativa de la escuela y que este se refleje en la sociedad.

El trabajo preventivo en la ETP tiene sus particularidades debido a que la formación del estudiante transcurre en un proceso de educación técnica y profesional donde interviene el centro politécnico y la entidad laboral, a partir de las relaciones de integración que se establecen entre ambos y todos los agentes educativos implicados en el mismo. Este es un proceso de formación único, dado por el carácter educativo, que se integra con el proceso de formación y desarrollo de habilidades profesionales. Esta característica lo convierte en un escenario propicio para el desarrollo del amor al trabajo, la responsabilidad, la honestidad, la laboriosidad, la disciplina tecnológica, la cultura económica y laboral, aspectos todos que contribuyen al fortalecimiento del trabajo preventivo.

En la atención al trabajo preventivo, los directores de los centros politécnicos tienen un papel protagónico, pues son los encargados de planificar, coordinar, orientar y controlar las relaciones entre todos los agentes y agencias educativas para la ejecución de todas las acciones, a partir de su adecuado desempeño profesional en la atención al trabajo preventivo.

A partir de las tareas y funciones que realiza el director, su desempeño profesional en la atención al trabajo preventivo se manifiesta en sus conocimientos, habilidades y valores relacionados con la actividad

pedagógica profesional que realiza en las dimensiones político-ideológica, pedagógico-metodológica, de actividad científica y superación, administrativa y de liderazgo, con el propósito de identificar los factores de riesgo, disminuir las influencias negativas que puedan afectar la formación y el desarrollo profesional de los futuros técnicos de nivel medio y obreros calificados de acuerdo a las exigencias sociales a los centros politécnicos en la actualidad.

El desempeño profesional del director del centro politécnico en la atención al trabajo preventivo se fundamenta en la dialéctica materialista, que permite analizar desde la objetividad y la multilateralidad, el papel que tienen la actividad y la comunicación, la mediación entre el director y todos los agentes y agencias que intervienen en la atención al trabajo preventivo, así como las particularidades de las funciones de orientación, planificación y control de este trabajo, en función de lograr la formación profesional de la fuerza de trabajo calificada que demanda el país para su desarrollo económico y social.

CAPÍTULO 2. CARACTERIZACIÓN DEL ESTADO INICIAL DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTORES DE LOS CENTROS POLITÉCNICOS EN LA ATENCIÓN AL TRABAJO PREVENTIVO

El capítulo dos se estructura en dos epígrafes. Se presentan en ellos, la metodología empleada para desarrollar el diagnóstico inicial de la variable en estudio con los detalles de la población, la muestra y los instrumentos empleados en la obtención de información de la realidad, a partir de los métodos y técnicas utilizados, y el análisis de los resultados obtenidos por instrumentos y por dimensiones con el empleo de la triangulación.

2.1. Población, muestra e instrumentos

La población para el diagnóstico inicial estuvo conformada por los 35 directores de los centros politécnicos de La Habana, todos son graduados de nivel superior y 20 son máster (aunque en la etapa inicial de la investigación, solo dos directores tenían este título académico), 18 tienen entre tres y seis años de experiencia en el cargo y 17 más de seis años en la tarea de dirección en educación. Se le aplicó una encuesta con el objetivo de que se autoevaluaran en todos los indicadores de su desempeño profesional en la atención al trabajo preventivo. El 100% participó en el proceso de la investigación desde su inicio.

Constituyen grupos poblacionales el subdirector provincial de la ETP y los 20 metodólogos del equipo a este nivel, son también graduados de nivel superior, con experiencia en dirección en la rama educacional y con estabilidad en sus funciones por más de seis años. De los metodólogos se seleccionó una muestra aleatoria de 13, también todos son másteres y atienden de manera integral a los municipios y centros de la ETP en la provincia. Participaron como evaluadores del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo mediante la aplicación de una prueba de desempeño.

Los miembros de la estructura provincial también participaron conjuntamente con la investigadora en la observación a las actividades del centro y a las reuniones de los órganos de dirección y técnicos y colaboraron en la revisión de documentos. Al subdirector provincial se le aplicó una entrevista para que ofreciera sus criterios y valoraciones acerca del desempeño profesional de los directores en la atención al trabajo preventivo.

En el grupo poblacional de profesores guías, de un total de 460 que existía al inicio de la investigación, se trabajó con una muestra aleatoria de 160. Se les aplicó una encuesta para obtener sus opiniones acerca

del desempeño profesional de sus respectivos directores en la atención al trabajo preventivo, así como una entrevista grupal buscando criterios que permitieran esclarecer las contradicciones que se dieron entre los resultados del comportamiento de los diferentes indicadores en la encuesta a los directores y la aplicada a esta muestra seleccionada dentro del grupo de profesores guías.

Para la realización del diagnóstico inicial, se emplearon los siguientes instrumentos:

Guía de observación a actividades del centro y a reuniones de los órganos técnicos y de dirección.

Estas guías tienen como objetivo constatar el desempeño profesional del director en la atención al trabajo preventivo mediante la observación a actividades fundamentales del centro (entrada de los alumnos, matutinos, recesos, almuerzos, actividades deportivas y culturales, chequeos de emulación de la FEEM y otras) así como a reuniones del grupo de trabajo preventivo, claustrillos, reuniones de profesores guías y consejos de dirección.

Se observaron 30 actividades del centro y 70 reuniones de los órganos técnicos y de dirección, que en su conjunto abarcaron todos los centros politécnicos de La Habana. (Anexos 2 y 3)

Cuestionario de encuesta a directores. Se empleó para conocer la opinión de los directores acerca de su desempeño profesional en la atención al trabajo preventivo así como de las acciones que se podrían realizar como vía para la transformación de este. (Anexo 4)

Cuestionario de encuesta a profesores guías. Se aplicó un cuestionario a los profesores guías de los centros politécnicos de La Habana, con el objetivo de conocer sus criterios acerca del desempeño profesional de los directores en la atención al trabajo preventivo. (Anexo 5)

Guía para la entrevista al subdirector provincial de la ETP de la provincia La Habana. Esta entrevista tuvo como objetivo conocer los criterios del subdirector provincial sobre el desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo y además, obtener propuestas de acciones que a su juicio, pudieran acometerse para contribuir a transformar dicho desempeño. A la guía de entrevista fueron los indicadores determinados en cada dimensión y otras preguntas adicionales para completar la información requerida. (Anexo 6)

Guía para entrevista grupal a profesores guías. Las entrevistas a los profesores guías se realizaron para profundizar en las respuestas que ellos ofrecieron en la encuesta. Se llevaron a esta los indicadores

determinados en cada una de las dimensiones. Se realizaron 35, una en cada uno de los centros politécnicos de la provincia La Habana. (Anexo 7)

Prueba de desempeño. La prueba de desempeño tuvo como objetivo, obtener los criterios evaluativos de los jefes acerca de sus subordinados. En este caso, se elaboró la prueba de desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo para que fueran evaluados por los metodólogos pertenecientes a la estructura provincial que atienden integralmente cada uno de los municipios y centros politécnicos de La Habana. Se obtuvo información de 13 metodólogos acerca de 35 directores. En la prueba de desempeño las evaluaciones que se otorgan deben corresponderse a cómo los indicadores se manifiestan en el desempeño profesional en la atención al trabajo preventivo en el director evaluado. Cada indicador recibe un solo valor entre (5) y (0). (Anexo 8)

Guía para la revisión de documentos. La guía para la revisión de documentos se elaboró sobre la base de los indicadores que podían ser evaluados en los documentos revisados. Por tanto, solo fueron a la revisión de documentos ocho indicadores. Se revisaron planes de trabajo individual de profesores y de directores, planes anuales y mensuales de los centros, actas de consejo de dirección y técnicos, actas de los grupos de trabajo preventivo y de reuniones del consejo de escuela, planes de clases de profesores, caracterizaciones de estudiantes y convenios de trabajo de los centros politécnicos con las entidades laborales, todos con el objetivo de comprobar cómo se refleja en estos documentos la atención al trabajo preventivo que realizan los directores y la capacitación que ellos reciben al efecto. (Anexo 9)

Con estos instrumentos se procedió a realizar el diagnóstico inicial cuyos resultados se reflejan a continuación. El procesamiento de los resultados de los instrumentos a través del cálculo de frecuencias se refleja en las tablas (a, b, c, d y e) que se encuentran en el anexo 10.

2.2. Resultados del diagnóstico inicial

2.2.1 Resultados de la observación a actividades del centro politécnico

En la guía de observación, los indicadores compromiso que manifiesta el director con la necesidad de lograr resultados en el trabajo preventivo y demostración de los valores morales profesionales en su actuación, se encuentran en el nivel alto (66,6% y 90% respectivamente). Sin embargo, la preparación que tienen acerca de la política educativa en relación con el trabajo preventivo se encuentra en un nivel medio (alejado de lo deseado), en un 70% de las observaciones. La integración que logra entre el trabajo con las

organizaciones del centro y los demás agentes educativos se comporta entre los niveles medio y bajo (no deseado) con 40% de las observaciones en cada uno de esos niveles. No obstante los resultados no deseados en estos tres indicadores, en la observación a las actividades del centro, la dimensión político-ideológica se encuentra en el nivel alto con un 51,7% de las frecuencias en este nivel.

En la dimensión pedagógico-metodológica todos los indicadores evaluados se encuentran en el nivel medio con un 50% de las observaciones en cada caso, por lo cual la dimensión es evaluada en este mismo nivel.

El indicador más afectado en la dimensión actividad científica y superación es la integración del potencial científico del centro en función de la investigación para la solución de los problemas relacionados con el trabajo preventivo (66,6% de las observaciones en nivel bajo), así como la preparación que tiene el director sobre los aspectos teóricos, metodológicos y prácticos del trabajo preventivo (56,6% en nivel medio). Por lo tanto, la dimensión se encuentra en el nivel medio, con un 41,1% de las frecuencias en este nivel y un 35,5% en el nivel bajo.

Respecto a la dimensión administrativa, solo se observó el indicador referido a la protección y el uso racional de todos los medios y recursos que se han puesto a disposición del proceso formativo en el centro, que se evaluó en nivel medio en un 50% de las observaciones, al igual que la dimensión.

En la dimensión liderazgo, excepto la aplicación de los métodos y técnicas de dirección en la atención al trabajo preventivo, el cual se encuentra en un nivel medio, en el 53,3% de las observaciones, el resto de los indicadores fueron evaluados en nivel bajo. El más afectado fue el referido al desarrollo de la comunicación con todos los agentes y agencias educativas del proceso de educación técnica y profesional, que se ubica en nivel bajo en un 73,3% de las observaciones. Esta es la dimensión más afectada, ya que se encuentra en un nivel bajo, con un 52,2% de las frecuencias en este nivel.

Al calcular las frecuencias en que aparecen las observaciones ubicadas en cada nivel, la variable desempeño profesional del director del centro politécnico en la atención al trabajo preventivo, se evalúa en un nivel medio, (42,5%), con solo 27,2% de las frecuencias en nivel alto y 30,2% en nivel bajo.

2.2.2 Resultados de la observación a reuniones de los órganos técnicos y de dirección

Los indicadores compromiso que manifiesta el director con la necesidad de lograr resultados en el trabajo preventivo y demostración de los valores morales profesionales en su actuación, se encuentran en un 100% y 94,2% respectivamente, en el nivel alto. Sin embargo, la preparación que tienen acerca de la

política educativa en relación con el trabajo preventivo, se encuentra en un nivel medio, en un 55% de las observaciones. La integración que logra el director entre las organizaciones del centro (FEEM, UJC, PCC, Sindicato), la familia (consejo de escuela), la comunidad (CDR, FMC, ACRC, ANAP) y la entidad laboral, se comporta en un nivel bajo con 55% de las observaciones en este nivel. En la observación a las reuniones de los órganos técnicos y de dirección, la dimensión político-ideológica se encuentra en el nivel alto con un 55,9% de las frecuencias en este nivel.

El indicador referido a la orientación que logra en el diagnóstico integral de los estudiantes, docentes, comunidad, familia y entidad laboral, se comporta entre el nivel alto y medio con un 50% respectivamente, por lo que, a pesar de tener un 50% en el nivel alto, es de considerar el otro 50% que está en el nivel medio. Lo mismo ocurre con los indicadores control al diagnóstico de los estudiantes, docentes, comunidad, familia y entidad laboral con 42,8% en los niveles alto y medio, respectivamente y orientación del trabajo con los programas directores del MINED, con 45,7% en esos niveles.

El indicador referido al control del trabajo con los programas directores se comporta en el nivel alto, (38,5% de las frecuencias) y 32,8% en nivel medio. Como se observa la diferencia es poca, además hay un 28,5% en nivel bajo. Estos indicadores aunque resultan evaluados entre el nivel alto y medio, tienen afectaciones.

El desarrollo de actividades metodológicas en relación con el trabajo preventivo, se encuentra en nivel medio, (50%). Hay un 26,6% de las observaciones en el nivel bajo, por lo que también es un indicador afectado. En resumen, la dimensión pedagógico-metodológica, se encuentra en el nivel medio, con un 44,3% de las frecuencias en este nivel.

En cuanto a la dimensión actividad científica y superación, los indicadores más afectados fueron la integración del potencial científico del centro en función de la investigación para la solución de los problemas relacionados con el trabajo preventivo (85,7% de las observaciones en nivel bajo) y el control al diagnóstico de las necesidades de superación del personal docente con el mismo por ciento. La preparación que tiene el director sobre los aspectos teóricos, metodológicos y prácticos del trabajo preventivo se encuentra oscilando entre los niveles alto y medio, con 42,8% respectivamente. En general, la dimensión se encuentra en el nivel bajo con 61,9% de las frecuencias en este nivel.

Respecto a la dimensión administrativa, el indicador referido a la protección y el uso racional de todos los medios y recursos que se han puesto a disposición del proceso formativo en el centro, se evaluó en nivel alto en un 80% de las observaciones, sin embargo el indicador control a las acciones para el trabajo

preventivo en los planes de trabajo anual y mensual del centro e individual de los docentes, se encuentra en el nivel bajo, con un 77,1% de las observaciones en este nivel. En general, esta dimensión divide sus valores entre el nivel alto (44,3%) y el bajo (43,6%), lo que indica que es una dimensión con afectaciones en el desempeño profesional de los directores en su función administrativa.

Los indicadores desarrollo de la comunicación con todos los agentes y agencias del proceso de educación técnica y profesional, establecimiento de un clima favorable para el desarrollo de todos los procesos que tienen lugar en el centro politécnico así como la aplicación de los métodos y técnicas de dirección en la atención al trabajo preventivo, se encuentran todos en el nivel medio (51,4%;74,3%, y 74,3% de las observaciones respectivamente), lo cual lleva a la dimensión liderazgo a este mismo nivel con un 66,7% de las frecuencias en el mismo.

La variable desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo, al calcular las frecuencias en que aparecen las observaciones a las reuniones de los órganos de dirección y técnicos, matemáticamente se ubica en el nivel alto (34,9%), sin embargo, mantiene un 33% en el nivel medio, y un 32 % en el nivel bajo, por lo que se concluye que la variable está afectada en este instrumento.

2.2.3 Resultados de la encuesta a directores de los centros politécnicos

En la encuesta a directores de los centros politécnicos, los indicadores compromiso que manifiesta el director con la necesidad de lograr resultados en el trabajo preventivo y demostración de los valores morales profesionales en su actuación, se encuentran ambos en el nivel alto con un 100% de las respuestas en este nivel, por lo que son indicadores con un nivel de logro deseado, desde la opinión de los directores.

En cuanto a la preparación que tienen sobre la política educativa en relación con el trabajo preventivo, el 60% de los directores se considera en nivel alto y el 40% en el nivel medio. Ningún director se ubica en el nivel bajo, por lo que es un indicador, que tiende a lo deseado. Sin embargo, la integración que logran entre las organizaciones del centro, la familia, la comunidad y la entidad laboral, solo el 40% se autoevalúa en el nivel alto y un 60% se considera en el nivel medio, por lo que se considera un indicador con cierto nivel de afectación. En resumen, la dimensión político-ideológica se encuentra en el nivel alto, con un 75% de las frecuencias en este nivel.

Los indicadores referidos a la orientación que logra el director en la realización del diagnóstico integral de los estudiantes, docentes, comunidad, familia y entidad laboral y control a dicho proceso, el 100% de los directores se autoevalúa en el nivel medio. En este mismo nivel, con un 80% de las respuestas, se ubican los indicadores orientación del trabajo con los programas directores, al igual que el control a este mismo proceso.

En esta dimensión, solo el indicador desarrollo de actividades metodológicas en relación con el trabajo preventivo, se evalúa en nivel alto, con un 80% de las respuestas en el mismo.

Llama la atención la diferencia del comportamiento de este indicador (desarrollo de actividades metodológicas en relación con el trabajo preventivo) en la encuesta a directores, con el comportamiento diagnosticado en la observación a las reuniones de los órganos de dirección y técnicos en esta misma dimensión, el cual se encuentra en nivel medio (50%). Es un indicador que hay que atender prioritariamente mediante la propuesta que se diseñe. En resumen, en la dimensión pedagógico-metodológica, el cálculo de las frecuencias expresa un 76 % de las respuestas en un nivel medio.

Los indicadores más afectados en la dimensión actividad científica y superación fueron la integración del potencial científico del centro en función de la investigación para la solución a los problemas relacionados con el trabajo preventivo, y preparación que posee sobre los aspectos teóricos, metodológicos y prácticos de este, con un 100% y un 90% respectivamente en el nivel medio.

El indicador control al diagnóstico de las necesidades de superación del personal docente del centro politécnico en relación al trabajo preventivo, se encuentra en el nivel bajo, pues un 60 % de los encuestados se auto evalúa en este nivel. En general, la dimensión actividad científica y superación se encuentra en el nivel medio, con un 73,3% de las frecuencias calculadas en este nivel.

Respecto a la dimensión administrativa, el indicador referido a la protección y el uso racional de todos los medios y recursos que se han puesto a disposición del proceso formativo en el centro, está evaluado en la encuesta a los directores, el 60% en nivel alto, aunque un 40% se autoevalúa en el nivel medio. Sin embargo, el indicador control a las acciones para el trabajo preventivo en los planes de trabajo anual y mensual del centro e individual de los docentes, se encuentra en el nivel medio, con el 80% de los directores autoevaluados en este nivel. En general, esta dimensión se comporta en el nivel medio, con un 60% de las frecuencias calculadas en este nivel, a pesar de que un 40% se encuentra en el nivel alto.

Los indicadores referidos al establecimiento de un clima favorable para el desarrollo de todos los procesos que tienen lugar en el centro politécnico y para el desarrollo de las relaciones interpersonales y aplicación de los métodos y técnicas de dirección en la atención al trabajo preventivo, lo evalúan un 50% de los directores en el nivel alto, pero a la vez, es un indicador con afectaciones, porque el otro 50 %, se autoevalúa en el nivel medio. En cuanto al desarrollo de la comunicación con todos los agentes y agencias del proceso de educación técnica y profesional, el 80% se ubica también en el nivel medio. En este instrumento, la dimensión liderazgo se ubica en un nivel medio, con un 60% de las frecuencias calculadas, aunque un 40% de estas se ubican en el nivel alto, deseado.

En resumen, la variable desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo, al analizar las encuestas aplicadas a los directores, se encuentra en el nivel medio en un 58,9 % de las frecuencias calculadas. Sin embargo, un 37,1% se autoevalúa en el nivel alto, lo que en opinión de la autora constituye una fortaleza, pues los directores pueden contribuir a la transmisión de experiencias, métodos y vías que propicien la transformación del desempeño profesional del resto de los cuadros, dirigentes y docentes de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo.

2.2.4 Resultados de la encuesta a profesores guías

En la encuesta a profesores guías, el indicador compromiso que manifiesta el director con la necesidad de lograr resultados en el trabajo preventivo se encuentra en el nivel medio en un 50% de las respuestas, aunque un 45% de los encuestados considera que está en el nivel alto. Es un aspecto positivo, que en el indicador demostración de los valores morales profesionales en su actuación, un 60% de los encuestados lo evalúa en el nivel alto.

En cuanto a la preparación que tienen los directores sobre de la política educativa en relación al trabajo preventivo y la integración que logran entre las organizaciones del centro, la familia, la comunidad y la entidad laboral, los profesores guías los evalúan en el nivel medio, con un 70% y un 48% en estos niveles, respectivamente. Se destaca que un 39% de los directores son evaluados por los profesores guías en el nivel bajo, por lo que son indicadores con niveles de afectación. En la encuesta aplicada a los profesores guías la dimensión político-ideológica se encuentra en el nivel medio, con un 52% de las respuestas en el ítem (a veces).

Al analizar el comportamiento de la dimensión pedagógica-metodológica, el indicador referido a la orientación del diagnóstico integral de los estudiantes, docentes, familia, comunidad y entidad laboral, es

valorado en el nivel medio con un 45% de las respuestas y el control a dicho proceso es valorado más crítico aún, al considerar que el 65% de los directores se encuentra en el nivel bajo.

En este mismo nivel los profesores guías ubican a los directores en el indicador control del trabajo con los programas directores, con un 60% de las respuestas en nivel bajo. Sin embargo, la orientación de este mismo trabajo se evalúa entre el nivel alto y nivel medio, con un 45% en ambos casos.

En cuanto al desarrollo de actividades metodológicas en relación con el trabajo preventivo se manifiesta un criterio dividido entre el nivel medio y el nivel bajo, con un 50% de las respuestas en cada uno, lo que denota que este indicador está muy afectado. Todo este resultado argumenta el comportamiento de la dimensión pedagógica metodológica en el instrumento que se analiza, la cual se encuentra en nivel bajo, con un 41% de las frecuencias en este nivel, aunque un 40% de estas los ubican en el nivel medio.

Los tres indicadores que se miden en la dimensión actividad científica y superación en este instrumento, se ubican en el nivel bajo: en un 70% el primero (preparación que tiene el director sobre los aspectos teóricos, metodológicos y prácticos del trabajo preventivo) y en un 80% el segundo y el tercero (control al diagnóstico de las necesidades de superación del personal docente del centro politécnico en relación con el trabajo preventivo e integración del potencial científico del centro en función de la investigación para la solución de los problemas relacionados con el trabajo preventivo). En resumen, la dimensión actividad científica y de superación se encuentra en el nivel bajo con un 76.7% de las frecuencias en este nivel.

En relación con la dimensión administrativa, el indicador protección y uso racional de todos los medios y recursos que se han puesto a disposición del proceso formativo en el centro, se evalúa en un nivel medio, (60%) por los profesores guías encuestados. No obstante, en la encuesta aplicada a los directores, igual por ciento considera estar en el nivel alto, en este indicador. En la observación a las actividades del centro se coincide con los profesores guías en ubicarlo en el nivel medio.

A criterio de la autora esto puede estar dado por la no coincidencia entre los esfuerzos que realizan los directores por lograr la protección, el buen estado y uso de los medios y recursos, y el resultado real que se logra, pues no siempre depende de su desempeño, en muchos casos está motivado por situaciones de tipo económica.

El indicador relacionado con el control a las acciones para el trabajo preventivo en los planes de trabajo anual y mensual del centro e individual de los docentes, se encuentra en el nivel bajo, con el 80% de los

directores evaluados en este nivel, coincidiendo con su autoevaluación en este indicador en la encuesta que se les aplicó.

En general, esta dimensión se encuentra muy afectada a criterio de los profesores guías pues la ubican en un nivel bajo, con un 45% de las frecuencias en este nivel y un 40% en el nivel medio. Sin embargo, en la encuesta aplicada a los directores, esta fue evaluada en el nivel medio con un 60% de las frecuencias calculadas y un 40 % de estas los ubica en el nivel alto. Hay contradicciones entre la autovaloración de los directores y la visión de los profesores guías acerca de esta dimensión del desempeño profesional de los directores en la atención al trabajo preventivo.

Los tres indicadores que se miden en la dimensión liderazgo se encuentran en el nivel bajo el 5.2, establecimiento de un clima favorable para el desarrollo de todos los procesos que tienen lugar en el centro politécnico y para el desarrollo de las relaciones interpersonales y el 5.3, aplicación de los métodos y técnicas de dirección en la atención al trabajo preventivo, con un 65% de las respuestas respectivamente. El 5.1: desarrollo de la comunicación con todos los agentes y agencias del proceso de educación técnica y profesional, con el 60% de las respuestas. El resultado de la evaluación de los indicadores, ubican de igual manera en el nivel bajo a la dimensión con el 63,8% de las frecuencias en este nivel.

La variable desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo, al analizar las encuestas aplicadas a los profesores guías, se ubica en el nivel bajo en un 47,5 % de las frecuencias en ese nivel. Además, un 35,5% de los directores es considerado por los profesores guías en nivel medio, con solo un 17% evaluado en el nivel alto. Las dimensiones más afectadas son el liderazgo con un 63,8% de las frecuencias en el nivel bajo y la actividad científica y de superación con el 76,7% de estas en ese mismo nivel.

En opinión de la autora, estos resultados constituyen una debilidad, pues precisamente la actividad científica y de superación es una excelente vía para la transformación del desempeño profesional de los directores en la atención al trabajo preventivo, lo que unido al desarrollo de la comunicación con todos los agentes y agencias del proceso de educación técnica y profesional y la aplicación de adecuados métodos y técnicas de dirección y el establecimiento de un clima favorable en el desarrollo de todos los procesos que tienen lugar en el centro politécnico y para el desarrollo de las relaciones interpersonales, contribuyen a elevar el compromiso de todos para la obtención de buenos resultados en la atención al trabajo preventivo.

2.2.5 Resultados de la prueba de desempeño profesional de los directores en la atención al trabajo preventivo

La prueba de desempeño aplicada a los directores de los centros politécnicos y evaluados por los metodólogos de la estructura provincial, aportó lo siguiente:

En la dimensión político ideológica, los indicadores compromiso que manifiesta el director con la necesidad de lograr resultados en el trabajo preventivo y demostración de los valores morales profesionales en su actuación, se encuentran ambos, en el nivel alto con un 75% y un 80% respectivamente, por lo que son indicadores con un alto nivel de logro en la opinión de los metodólogos integrales de la subdirección provincial de la ETP.

En cuanto a la preparación que tienen sobre la política educativa en relación con el trabajo preventivo, el 70% de los directores fue evaluado en nivel medio, y el 30% en el nivel alto. Ningún director fue ubicado en el nivel bajo, por lo que es un indicador, que tiende a lo deseado. Sin embargo, la integración que logran entre las organizaciones del centro, la familia, la comunidad y la entidad laboral, solo el 7 % es evaluado en el nivel alto, un 41% en el nivel medio y un 52% en el nivel bajo, por lo que este es un indicador afectado, coincidiendo con los resultados de otros instrumentos. Estos resultados hacen que, en general, la dimensión político-ideológica se evalúe en el nivel alto, con un 48% de los directores en este nivel, aunque el 39% es evaluado en el nivel medio alejado de lo deseado en la prueba de desempeño.

Al analizar los indicadores correspondientes a la dimensión pedagógico-metodológica, la orientación que logra el director en el diagnóstico integral de estudiantes, docentes, comunidad, familia y entidad laboral así como el control a dicho proceso, se encuentran en el nivel bajo, con un 55 % y un 65% de los directores respectivamente, evaluados en este nivel.

En cuanto al indicador orientación del trabajo con los programas directores, este es evaluado en el nivel medio y un 40% en el nivel bajo, solo un 20 % es evaluado en el nivel alto, por lo que es un indicador muy afectado. El control a este mismo trabajo, está aún más afectado al ser evaluado el 60% de los directores en el nivel bajo, un 30% en el nivel medio y solo un 10% en el nivel alto.

El desarrollo de actividades metodológicas en relación con el trabajo preventivo, es también un indicador muy afectado, al ser igualmente evaluados, solo el 10% en el nivel alto, un 30% en el nivel medio y un 60% en el nivel bajo. En resumen, en la dimensión pedagógico-metodológica, el cálculo de las frecuencias

expresa un 56 % de los directores evaluados en el nivel bajo, un 33% en el nivel medio y solo un 11% es considerado por los evaluadores en el nivel alto, por lo que es una dimensión afectada.

La autora considera necesario reflexionar acerca de las contradicciones que se reflejan en los resultados del comportamiento del indicador referido al desarrollo de actividades metodológicas en relación con el trabajo preventivo en los diferentes instrumentos aplicados en el diagnóstico inicial, pues en la encuesta aplicada a los propios directores, el 80% se autoevaluó en el nivel alto, sin embargo en la observación realizada a las reuniones de los órganos de dirección y técnicos, este se encuentra en el nivel medio con un 50% de las observaciones en este nivel.

Por otra parte, en la encuesta aplicada a los profesores guías se pudo constatar también el criterio dividido de estos, al ubicar al 50% de los directores en el nivel medio y al 50% en el nivel bajo, lo cual fue argumentado por este mismo grupo poblacional en la entrevista grupal, al existir consenso en que además de ser pocas, los temas tratados se abordan de forma muy general, y sugieren que los contenidos y métodos que se utilicen se ajusten más a las características de los estudiantes de la ETP.

Finalmente es importante considerar también en esta reflexión la valoración de este indicador por parte del subdirector provincial de la ETP en la entrevista realizada a él como parte de este diagnóstico inicial, lo que coincide con el resultado obtenido en la prueba de desempeño aplicada a los metodólogos de su equipo, al plantear:

- No constituye el desarrollo de actividades metodológicas sobre el trabajo preventivo una prioridad en el diseño del trabajo metodológico de los directores, de ahí que se reduce al cumplimiento de acciones aisladas que en la mayoría de los casos son orientadas y controladas por las instancias superiores, es insuficiente este elemental aspecto para cumplir con el trabajo preventivo.

Todo lo antes expuesto fundamenta la necesidad de dar especial atención a este indicador mediante la propuesta que se diseñe.

En la dimensión actividad científica y de superación los tres indicadores están afectados, ubicando en los tres casos al 70 % de los directores en el nivel bajo. Al evaluar el comportamiento de la dimensión, esta coincide con los indicadores, ubicando también al 70% de los directores en el nivel bajo. Por tanto, esta es otra de las dimensiones que deberá ser atendida con énfasis dentro de la propuesta.

Respecto a la dimensión administrativa, el indicador protección y uso racional de todos los medios y recursos que se han puesto a disposición del proceso formativo en el centro, la prueba de desempeño ubica al 80% de los directores entre el nivel bajo y medio con un 40% en cada caso, por lo que se considera un indicador muy afectado.

Están también afectados los otros dos indicadores al ubicar al 80% de los directores en el nivel bajo en el indicador referido al control a las acciones para el trabajo preventivo en los planes de trabajo anual y mensual del centro e individual de los docentes, y al 70% en el indicador dirección del grupo de trabajo preventivo.

El comportamiento de los indicadores medidos hace que la dimensión administrativa se encuentre en general, en el nivel bajo con un 63,3% de las frecuencias en ese nivel y solo un 10% en el nivel alto.

En el caso de la dimensión liderazgo, los tres indicadores: establecimiento de un clima favorable para el desarrollo de todos los procesos que tienen lugar en el centro politécnico y para el desarrollo de las relaciones interpersonales, aplicación de los métodos y técnicas de dirección en la atención al trabajo preventivo, así como desarrollo de la comunicación con todos los agentes y agencias del proceso de educación técnica y profesional, se encuentran en el nivel bajo, (65%, 65% y 60% respectivamente), todo lo cual justifica el comportamiento de la dimensión que se analiza, la cual se encuentra en el nivel bajo, pues las frecuencias calculadas ubican al 63% de directores en este nivel, el 21,7% en el nivel medio, alejado de lo deseado y solo un 15 % en el nivel alto.

En resumen, la variable desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo, al analizar los resultados de la prueba de desempeño, se ubica en el nivel bajo con un 53,1% de las frecuencias calculadas en este nivel, un 29,7% fue evaluado en el nivel medio, y solo un 17,1% en el nivel alto.

En opinión de la autora esto constituye una debilidad, pues es la figura del director la encargada de transmitir experiencias, métodos y vías que propicien la transformación del desempeño en la atención al trabajo preventivo del resto de los cuadros, dirigentes y docentes de los centros politécnicos, irradiando su accionar a la familia, las organizaciones del centro y de la comunidad, así como a la entidad laboral (estatal o no estatal) donde se insertan los técnicos medios y obreros calificados una vez egresados de la ETP, para dar respuesta a los problemas profesionales que se presenten en su esfera de actuación, y contribuir así con el desarrollo económico y social del país.

2.2.6 Resultados obtenidos en las entrevista al subdirector provincial

En la entrevista que se realizó al subdirector provincial de la ETP durante el diagnóstico inicial se obtuvieron criterios, valoraciones y sugerencias que permitieron encaminar la investigación desde sus inicios hasta la aplicación de la propuesta.

El subdirector considera que los directores de los centros politécnicos manifiestan un alto nivel de compromiso con la necesidad de lograr resultados en el trabajo preventivo y de demostración de los valores morales profesionales, y en general una buena preparación sobre la política educativa, pero no manifiestan un conocimiento amplio para lograr la integración entre la familia, los factores comunitarios y organizaciones de la propia institución en función de lograr buenos resultados en el trabajo preventivo, ni desarrollan una adecuada comunicación con estos, ni está consolidado el trabajo con el consejo de escuela.

Además considera que no logran establecer un clima favorable para el desarrollo de todos los procesos que tienen lugar en el centro y para el desarrollo de las relaciones interpersonales, desaciertos en los métodos de trabajo educativo, creatividad y sentido preventivo de las acciones formativas, falta de percepción de riesgo y no todos aplican técnicas y métodos de dirección adecuados, pues no aprovechan las potencialidades de un método colectivo y democrático que garantice la corresponsabilidad de todo el personal, organizaciones y organismos que intervienen en el proceso educativo.

Señala que aún es insuficiente el funcionamiento del grupo de trabajo preventivo. Igualmente opina que a los directores les falta percepción de la importancia del trabajo preventivo como condición primaria para lograr resolver la contradicción dialéctica que se da entre masividad y calidad en la ETP.

La orientación y control del diagnóstico integral de estudiantes, docentes, comunidad, familia y entidad laboral así como la orientación del trabajo con los programas directores ha sido muy formal y asistemático. No constituye el desarrollo de actividades metodológicas sobre el trabajo preventivo una prioridad en el diseño del trabajo metodológico de los directores, reflejo de la preparación sobre los aspectos teóricos, metodológicos y prácticos del trabajo preventivo.

No controlan adecuadamente el diagnóstico de las necesidades de superación del personal docente en relación al trabajo preventivo, ni logran la integración del potencial científico del centro en función de la investigación para la solución de los problemas relacionados con el trabajo preventivo, que muy

excepcionalmente se logra una intencionalidad clara en favorecer las investigaciones científicas que tributen a mejorar el trabajo preventivo, siendo pobre la referencia de una plataforma teórica en esta área dentro de la ETP en la provincia. El texto completo de la entrevista se puede consultar en el anexo 11 de la presente tesis.

2.2.7 Resultados obtenidos en la entrevista grupal a los profesores guías

La entrevista grupal a los profesores guías se realizó para profundizar en las opiniones vertidas en la encuesta que se les aplicó, pues fue la que más bajos resultados ofreció en relación con el desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo.

En relación con la dimensión político ideológica, los profesores guías opinan, que a pesar de que los directores manifiestan compromiso con la necesidad de lograr resultados en el trabajo preventivo y demuestran valores morales profesionales, no tienen la suficiente preparación para atender la diversidad de problemas que en la actualidad se presentan en la escuela y en la sociedad.

Consideran como una necesidad, que se priorice su preparación para que se revierta, a su vez, en la preparación de ellos mismos (los profesores guías y demás docentes) por contar en los centros con un alto porcentaje de profesores en formación y los graduados, que no recibieron en su formación inicial, los contenidos específicos necesarios, como se recibe en las carreras de Educación Especial. Esto, unido a la alta carga de trabajo que tienen los directores, limita en alguna medida, que el trabajo con la familia y la comunidad, se realice de manera integrada.

En la dimensión pedagógica metodológica, la mayoría de los profesores guías coinciden en plantear que aunque en ocasiones se orienta el diagnóstico de los estudiantes, sus familias, la comunidad y la entidad laboral, no se da el debido seguimiento para hacer evaluaciones periódicas que permitan ir ajustando las acciones que cada estudiante requiere para evitar que caigan en conductas inadecuadas.

Igualmente, plantean que el trabajo con los programas directores no es sistemático ni se tiene en cuenta desde la preparación de la clase en el colectivo de asignatura en función de aprovechar las potencialidades de los contenidos. En el desarrollo de las actividades metodológicas relacionadas con el trabajo preventivo, además de considerar que son pocas, se abordan de forma muy general, y sugieren que los contenidos y métodos que se utilicen deben ser más ajustados a las características de los estudiantes de la ETP, tal como lo reflejaron en la encuesta que se les aplicó.

En el caso de la dimensión actividad científica y de superación, plantean que está muy relacionada con la anterior, que la propia falta de preparación de los directores provoca que no se diagnostiquen adecuadamente las necesidades de superación de manera individual, porque no todos los profesores guías y demás docentes tienen la misma preparación y experiencia de trabajo y por tanto esto limita su labor en la atención al trabajo preventivo. La mayoría coincide en que la investigación científica es una de las vías esenciales para la solución a los problemas que existen en el trabajo preventivo y que la Maestría en Ciencias de la Educación que se estaba desarrollando en ese momento constituyó una potencialidad en este sentido.

Se propusieron diversos temas como necesidades de capacitación enmarcados fundamentalmente en la preparación de los directores para realizar la labor preventiva, cómo organizar en la escuela la investigación en función del trabajo preventivo, cómo aprovechar las potencialidades de los contenidos de las asignaturas para dar salida a los programas directores, cómo hacer el trabajo de orientación con los estudiantes y la familia en lo relacionado con el uso indebido de drogas, el alcoholismo, el tabaquismo, el tratamiento a las indisciplinas sociales, a la agresividad en los jóvenes, entre otros temas.

En la dimensión administrativa los criterios fueron diversos. Algunos profesores guías consideran que los directores hacen esfuerzos para lograr la protección de los recursos y medios que existen para llevar a cabo el proceso formativo, (que son escasos) pero que no depende solamente de la exigencia y el control por parte de estos; depende también, de la preocupación de todos los profesores y trabajadores no docentes, así como de las organizaciones, de la falta de recursos y del mantenimiento, debido al deterioro de los mismos. Asimismo plantean que no siempre se exige y controla el uso de materiales audiovisuales que existen en los centros cuyos contenidos generales y específicos de las especialidades, pueden ser aprovechados para reforzar el trabajo preventivo.

Emergen criterios acerca de que no se da la prioridad requerida a este aspecto tan importante para la ETP, pues contar con los medios en cada especialidad propicia la motivación de los estudiantes, y de la propia familia y facilita el logro de mejores resultados en la orientación vocacional y formación profesional y todo esto constituyen aspectos que tributan al trabajo preventivo. Se evidencia también en los criterios de los profesores guías, que no se planifican suficientes acciones en los planes de trabajo anual y mensual del centro e individual de los docentes que contribuyan al trabajo preventivo, como actividades deportivas, culturales, encuentros de habilidades, entre otras.

En la dimensión liderazgo, se aprecian criterios tales como: no se establece una adecuada comunicación con las organizaciones juveniles para elevar su protagonismo en la divulgación y organización de actividades que propicien la recreación sana en el tiempo libre de los estudiantes bajo la acción educativa de la escuela, así como contar con los miembros del consejo de escuela para apoyar al centro en diversas tareas como por ejemplo: el seguimiento a los alumnos con ausencias continuadas de conjunto con las organizaciones de la comunidad, ni suficientes actividades coordinadas con las entidades laborales en función de la orientación vocacional y formación profesional.

Otros planteamientos en relación con los indicadores que se miden en esta dimensión están relacionados con los métodos y estilos de dirección que no siempre se adecuan a las situaciones concretas y características individuales de los estudiantes y sus familias y lo relacionan con la no profundidad en el diagnóstico integral de estos.

En relación con el establecimiento de un clima favorable para el desarrollo de todos los procesos que tienen lugar en los centros politécnicos y para el desarrollo de las relaciones interpersonales, manifiestan que en ocasiones se dan malos tratos a los estudiantes, formas de expresión inadecuadas, insuficiencias en la organización escolar en cuanto a horarios e higiene y organización de aulas y talleres. También expresan inconformidades en cuanto a señalamientos relacionados con el trabajo preventivo en las evaluaciones profesoraes, cuando no han sido debidamente preparados y orientados por parte de los directores.

Como puede apreciarse, los planteamientos de los profesores guías entrevistados corroboran y argumentan el comportamiento de la variable desempeño profesional del director en la atención al trabajo preventivo obtenido en la encuesta aplicada a este mismo grupo poblacional.

2.2.8 Resultados de la revisión de documentos

En la revisión a documentos, las principales dificultades fueron: en las actas de los órganos de dirección y técnicos, (consejos de dirección, consejos técnicos, claustrillos, grupos de trabajo preventivo, de escuelas de educación familiar y consejos de escuela), al igual que en los convenios de trabajo con las entidades laborales, no se evidencia sistematicidad en la orientación y control al proceso de diagnóstico integral de estudiantes, docentes, comunidad, familia y entidad laboral.

En la revisión de las actas de los consejos de escuela, no aparece la participación de las organizaciones de la comunidad ni la representación de las entidades laborales. Además en los convenios de trabajo con estas últimas, tampoco aparece la convocatoria a participar en el consejo de escuela y otras actividades, todo lo cual denota que no se logra la integración entre el trabajo de las organizaciones del centro, la familia, la comunidad y la entidad laboral en función de la atención al trabajo preventivo.

Se pudo constatar además, que es débil la orientación y el control del trabajo con los programas directores. Igualmente en los planes de clases de los profesores no se refleja cómo y en qué momento de la clase aprovechar las potencialidades que brindan los contenidos para dar salida a los mencionados programas directores.

En los planes de trabajo metodológico de los centros politécnicos e individuales de los directores, no se concretan acciones para el seguimiento y control del diagnóstico de las necesidades de superación del personal docente en relación con el trabajo preventivo, ni se precisan actividades de carácter científico metodológico en función de integrar el potencial científico del centro para la solución a los problemas relacionados con el trabajo preventivo, mediante la investigación.

En la mayoría de los planes individuales de los directores y profesores, no se incluyen tareas específicas para la preparación en aspectos relacionados con el trabajo preventivo, siendo esta una carencia reflejada en las encuestas a los directores y entrevista grupal a los profesores guías. En los planes de trabajo anual y mensual de los centros, no siempre se proyectan acciones relacionadas con el trabajo preventivo y cuando aparecen, se conciben de forma muy general, lo que limita el control y seguimiento a las mismas, afectando la efectividad en el cumplimiento de este objetivo.

A partir de la triangulación metodológica realizada a los resultados de los instrumentos aplicados y analizados con anterioridad, la autora utiliza como regla de decisión, considerar como el nivel alto, medio o bajo, el que se encuentre en un mayor % en el cálculo de las frecuencias para el indicador medido en los diferentes instrumentos y en una misma dimensión. A partir de la regla de decisión, la autora pudo identificar las limitaciones y potencialidades relacionadas con el desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo que a continuación se muestran. Esto se puede observar en las tablas (f) que se encuentran en el anexo 10.

El resultado de la triangulación de estas fuentes por cada dimensión refleja que la dimensión político-ideológica se encuentra en un nivel alto con la mayoría de las frecuencias (53,5%) en la opción (adecuado) y un 35,5 % en la opción (medianamente adecuado). Esta es la dimensión que mejores resultados obtuvo en los instrumentos analizados, lo que constituye una fortaleza para transformar el desempeño profesional de los directores de centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo.

La dimensión pedagógica metodológica se encuentra en el nivel medio con un 48,7% de las frecuencias en este nivel y un 27,8% en el nivel bajo.

La dimensión científica y de superación se encuentra en el nivel bajo, no deseado, pues un 52,8% de las frecuencias se ubican en este nivel y un 36,7% en el nivel medio.

La dimensión administrativa está con 37,8% y 35,7% de los valores en la opción (medianamente adecuada) e (inadecuada) respectivamente, por lo que se evalúa en el nivel medio, pero tiende al nivel bajo.

La dimensión liderazgo se ubica en nivel medio con un 41,1% de las frecuencias en ese nivel y un 39,5% en el nivel bajo.

La triangulación realizada a los resultados de estos instrumentos, ubica la variable desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo en un nivel medio, con un 39,9% de las frecuencias en esa opción, aunque es de significar, que hay un 33,4% de las frecuencias en el nivel bajo. La figura 1 ilustra los resultados obtenidos en la triangulación a partir de la información que brindan los instrumentos.

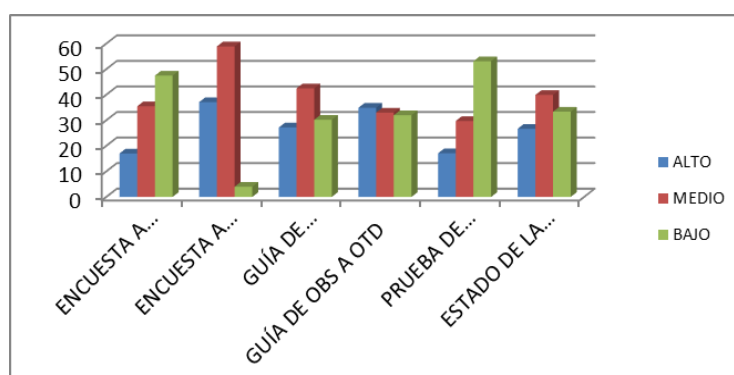


Figura 1. Gráfica del estado de la variable en la triangulación de los resultados obtenidos de las fuentes de información

Del diagnóstico inicial efectuado, se concluye que se manifiestan las siguientes **limitaciones** en el desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo:

- Pobre integración entre las organizaciones del centro, la familia, la comunidad y la entidad laboral para la atención al trabajo preventivo.
- Insuficiencias en la orientación y control del diagnóstico integral de estudiantes, docentes, familia, comunidad y entidad laboral.
- Débil orientación y control del trabajo con los programas directores del MINED: Educación en el sistema de valores de la Revolución Cubana, Educación para la salud, Educación ambiental, el PAURA y el PAEME.
- Insuficiencias en la identificación de temas de investigación, preparación y superación del personal docente que no permite integrar al potencial científico existente para implementar adecuadas estrategias de trabajo preventivo en el centro.
- Insuficiente control a las acciones de trabajo preventivo en los planes de trabajo anual y mensual del centro e individual de los docentes.
- No siempre se logra el uso eficiente de los medios y potencialidades que existen en los centros para fortalecer el trabajo preventivo.
- El liderazgo de los directores de los centros politécnicos no ha beneficiado la comunicación y el clima favorable con los agentes y agencias que participan en la atención al trabajo preventivo.

Dentro de las principales **potencialidades** que pueden facilitar la transformación del desempeño profesional de los directores en la atención al trabajo preventivo se encuentran:

- Desde el punto de vista institucional, el trabajo preventivo constituye una prioridad que atraviesa todas las áreas de resultados claves y procesos sustantivos que se desarrollan en los centros politécnicos, los cuales son orientados y controlados verticalmente desde el Ministerio de Educación.
- Todos los directores son graduados de nivel superior, el 57,1% se encuentra cursando la Maestría en Ciencias de la Educación y se ha estado perfeccionando el trabajo metodológico a partir del asesoramiento por parte de especialistas de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Héctor Alfredo Pineda Zaldívar”,

todo lo cual los pone en mejores condiciones en cuanto a su preparación para la comprensión y ejecución de las acciones de la estrategia.

- La experiencia, estabilidad y sistematicidad logradas en el trabajo del equipo metodológico de la ETP a nivel provincial, también constituye una fortaleza para la transformación del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo pues estos contribuyen, mediante el trabajo metodológico, con la orientación, seguimiento y control a las acciones de la estrategia
- El alto nivel de compromiso que manifiestan los directores de los centros politécnicos con la necesidad de lograr resultados en el trabajo preventivo, así como la demostración de los valores morales profesionales en su actuación en la atención al mismo.

Estos resultados confirman la necesidad de transformar el desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo hacia el estado deseado por lo que se hace la propuesta de una estrategia pedagógica, que a continuación se presenta.

Consideraciones finales del capítulo 2

El diagnóstico realizado posibilitó caracterizar el estado inicial del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos de La Habana en la atención al trabajo preventivo, el cual se encuentra en un nivel medio. La dimensión más afectada fue la de actividad científica y de superación, que fue evaluada en el nivel bajo, influida fundamentalmente por las insuficiencias en el control al diagnóstico de las necesidades de superación del personal docente del centro politécnico en relación al trabajo preventivo así como en la integración del potencial científico del centro en función de la investigación para la solución de los problemas relacionados con el trabajo preventivo.

En la dimensión pedagógico metodológica existen dificultades en la orientación y control del diagnóstico integral de estudiantes, docentes, familia, comunidad y entidad laboral y del trabajo con los programas directores del MINED, que limitan el logro de mejores resultados en la atención al trabajo preventivo en los centros politécnicos.

La dimensión liderazgo se considera también una dimensión muy afectada pues un alto % de las frecuencias calculadas, la ubican en los niveles medios y bajo, constatándose dificultades en el desarrollo de la comunicación con todos los agentes y agencias del proceso de educación técnica y profesional y en

el establecimiento de un clima favorable para el desarrollo de todos los procesos que tienen lugar en el centro politécnico y para el desarrollo de las relaciones interpersonales.

La dimensión político-ideológica fue la de mejor comportamiento, evaluada en el nivel alto, pues existe un compromiso de los directores con la necesidad de lograr resultados en el trabajo preventivo así como una adecuada demostración de los valores morales profesionales en su actuación, no obstante se constataron dificultades en la integración entre las organizaciones del centro, la familia la comunidad y la entidad laboral para la atención al trabajo preventivo.

CAPITULO 3. PROPUESTA DE ESTRATEGIA PEDAGÓGICA PARA LA TRANSFORMACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTORES DE LOS CENTROS POLITÉCNICOS EN LA ATENCIÓN DEL TRABAJO PREVENTIVO Y RESULTADOS DE SU APLICACIÓN

El presente capítulo aborda la propuesta de estrategia pedagógica para transformar el estado inicial del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo en la provincia de La Habana, al estado deseado. Parte de consideraciones sobre las estrategias pedagógicas y explica el proceder metodológico seguido para la elaboración de la estrategia que se propone.

Contiene la propuesta de estrategia y los resultados de su aplicación en la práctica durante tres cursos escolares. Se muestran los resultados obtenidos en el diagnóstico de salida así como su valoración.

3.1. Consideraciones sobre la estrategia pedagógica que se propone y vía seguida para su elaboración

Según el diccionario Larousse, “Estrategia es el arte de coordinar las acciones y obrar para alcanzar un objetivo” (1996, p. 375), lo cual hace que su uso se haya extendido hasta las más diversas actividades, entre ellas las relacionadas con la dirección. A partir de la década del 60 del siglo pasado se inició su utilización en la esfera educacional con la instrumentación de estudios relacionados con la calidad de la educación.

Según Valle (2007), una estrategia es: “...un conjunto de acciones secuenciales e interrelacionadas que partiendo de un estado inicial permiten dirigir el paso a un estado ideal consecuencia de la planeación.” (p. 50).

Específicamente relacionado con las estrategias pedagógicas, Sierra (2002), la define como: “Dirección pedagógica de la transformación del estado real al deseado en la formación y desarrollo de la personalidad de los sujetos de la educación, que condiciona el sistema de acciones para alcanzar los objetivos de máximo nivel, tanto en lo personal como en la institución escolar.” (p. 312).

Valle (2010) en su libro *La investigación pedagógica otra mirada*, precisa que “Estrategia pedagógica es el conjunto de acciones secuenciales e interrelacionadas que partiendo de un estado inicial y considerando los objetivos propuestos permite dirigir y organizar de forma consciente e intencionada (escolarizada o no) la formación integral de las nuevas generaciones” (Valle, p. 190). Esta es la definición de estrategia pedagógica que se asume en esta tesis.

En la estructuración de la estrategia pedagógica para la transformación del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo que se propone, la autora asume los componentes que propone Valle (2010), que son:

- La misión y los objetivos,
- la caracterización del deber ser del objeto de transformación,
- las acciones, los métodos y procedimientos, los recursos, los responsables de las acciones y el tiempo en que deben ser realizadas,
- las formas de implementación y
- las formas de evaluación.

La estrategia pedagógica que se propone, en la presente investigación, acciona sobre los directores de los centros politécnicos en su interacción con profesores, estudiantes, trabajadores de las entidades laborales, padres, miembros de la comunidad y también sobre los objetivos, contenidos, métodos, medios, formas y evaluación relacionados con la atención al trabajo preventivo.

Va dirigida a la interrelación entre el proceso de educación, de enseñanza y de aprendizaje con vistas a alcanzar mejores resultados en el desempeño profesional de los directores implicados, con la incorporación de acciones para su preparación en la atención al trabajo preventivo. Involucra, a los profesores guías y en general a los profesores, los trabajadores de la entidad laboral, los representantes de las organizaciones de la comunidad, la familia y las organizaciones políticas y de masas, para realizar las acciones desde la perspectiva del logro de los objetivos pedagógicos propuestos: transformar el desempeño profesional de los directores en la atención al trabajo preventivo.

Para la construcción de la estrategia pedagógica que se propone, se analizó a nivel de la estructura provincial de la ETP el problema que se presentaba en la práctica, a partir de los resultados del diagnóstico del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo. Se realizó el estudio teórico y de experiencias en la aplicación de acciones, que de manera integrada y con un enfoque sistémico y sistemático, pudieran contribuir a transformar el desempeño profesional de los directores en la atención al trabajo preventivo.

Una vez elaborada la primera versión de la estrategia pedagógica, se socializó la misma en el marco de la reunión metodológica provincial con los propios directores de los centros politécnicos, los metodólogos provinciales y subdirectores municipales de la ETP, así como con especialistas del Departamento de

Dirección de la UCP “Héctor Alfredo Pineda Zaldívar” y demás participantes en el proyecto de investigación al que tributó (El Desempeño Profesional de los cuadros y dirigentes de la Educación Técnica y Profesional. Alternativa Pedagógica para su mejoramiento, de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Héctor Alfredo Pineda Zaldívar”), lo cual permitió perfeccionar las acciones de la misma a partir de las valoraciones y opiniones obtenidas.

La aplicación de la estrategia se realizó durante tres cursos, ello permitió en la práctica, ir perfeccionando sus componentes y las relaciones entre ellos, hasta la versión que se presenta en esta tesis.

3.1.1 Fundamentación de la estrategia pedagógica

Cualquier proceso de transformación en el que se involucren los dirigentes, debe ser considerado como un proceso de auto perfeccionamiento en el que el dirigente desarrolle una actividad autotransformadora que presupone cambios en el “dominio y comprensión profunda de los fines y naturaleza de su actuación profesional...” (García y otros, 1996, p. 18-19)

La estrategia posee carácter científico y pedagógico que está en su esencia misma, pues tiene en cuenta, la unidad que se establece entre lo objetivo y subjetivo. Lo objetivo está relacionado con la estructura de la estrategia (etapas, momentos, acciones, formas para implementar y evaluar la estrategia) y la determinada integración de las relaciones de los sujetos y de estos con el contexto, en las que el elemento subjetivo está vinculado, con una necesidad práctica real que tiene el director de resolver el problema detectado en relación con la atención al trabajo preventivo, mediante la transformación de su desempeño profesional, para satisfacer no solo objetivos sociales, sino aspiraciones y metas profesionales y personales.

En coincidencia con Valiente (2011), los procesos de preparación con dirigentes asumen rasgos singulares, lo que determina el carácter especial del mismo. Entre esos rasgos se considera necesario destacar que los directores son sujetos adultos, orientados hacia la solución inmediata y práctica de problemas apremiantes. Poseen experiencias que, invariablemente, están presentes en el proceso en que se involucran, lo que condiciona un conjunto de actitudes y comportamientos.

A lo anterior se agrega que en los dirigentes “se acentúan las diferencias individuales derivadas no solo de las características de su personalidad y las formas y el ritmo en que se produce en cada uno el proceso de aprendizaje, sino también de su experiencia, calificación y desarrollo profesional, el cargo y las funciones

inherentes al mismo y las características de la organización en que desarrolla su labor de dirección, entre otros factores.” (Valiente, 2011, p. 20-21)

Esta idea expresada para el proceso de aprendizaje, es válida también para fundamentar la propuesta de estrategia pedagógica para transformar el desempeño profesional del director en la atención al trabajo preventivo.

También se deben tener en cuenta las características socio-psicológicas del director, que es un adulto y en el que las influencias sociales de la propia actividad que desarrolla son particulares. Torres (2004), señala que: “El adulto es un sujeto que ya ha adquirido determinadas responsabilidades de carácter social, político y económico entre otras. Ello hace que no siempre las razones que conllevan a la aceptación del cargo de dirección que desempeña, respondan a motivos intrínsecos, sino que, se conjugan ambos, es decir los intrínsecos, que pueden estar dirigidos hacia la profesión docente propiamente (...), y los extrínsecos que están dados, por las responsabilidades que ha asumido socialmente.”(p. 42). Este es un elemento que se ha tenido en cuenta en la estrategia que se propone porque son precisamente los motivos intrínsecos los que regulan con más fuerza la actividad del sujeto.

Se fundamenta también la estrategia propuesta, en el enfoque histórico cultural de Vigostky como teoría del desarrollo humano, sustentada en la dialéctica materialista. Sus preceptos permiten exponer la concepción del director como principal rector del proceso de educación técnica y profesional en el centro politécnico, del desarrollo integral de la personalidad de los futuros técnicos medios y obreros calificados a su cargo, al permitir que se reduzca la división entre lo afectivo y lo cognitivo, así como también propiciar el carácter activo y social de la actuación de todos los miembros de la institución que dirige.

Otro fundamento de la estrategia pedagógica para la transformación del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo, es el sistema de principios de la Pedagogía de la ETP propuestos por Abreu (2004), puesto que los mismos guían la labor de todo profesional de la educación que se desempeña en este subsistema. El énfasis que este sistema de principios hace en el proceso de educación técnica y profesional continua del trabajador, influye en cómo atender el trabajo preventivo tanto en los centros politécnicos como en las entidades laborales.

Estos principios son:

- Carácter cultural general y técnico profesional integral del proceso de ETP

- Carácter social y económico productivo del proceso de ETP
- Carácter diferenciado, diversificado y anticipado del proceso de ETP
- Carácter integrador de la relación escuela politécnica-entidad productiva comunidad en el proceso de ETP
- Carácter protagónico del estudiante de la ETP en el proceso de su formación en el grupo estudiantil y en el colectivo laboral.¹

En la estrategia pedagógica que se propone tiene un gran peso la capacitación a los directores, dado que este aspecto resultó muy afectado en el diagnóstico inicial. Por ello, se sustenta en los estudios realizados sobre la capacitación de los dirigentes de la ETP por la investigadora Torres (2004), quien la define como: “Actividad pedagógica que tiene como propósito el perfeccionamiento profesional y humano del dirigente para un desempeño profesional socialmente deseado. Se concibe como proceso integral, planificado, permanente y sistémico, que parte de las necesidades actuales y perspectivas de la E.T.P., sus instituciones y sus dirigentes, y se distingue por su carácter dinámico, motivacional y sociopolítico”. (p. 32)

La mencionada autora resalta el carácter pedagógico de la capacitación, y precisa que: “...esta va dirigida al perfeccionamiento como ser humano del dirigente, como personalidad adulta susceptible de desarrollo, tanto en sus conocimientos, habilidades y capacidades, como en sus valores, motivaciones, intereses, autovaloración y autodeterminación entre otras formaciones psicológicas como en el perfeccionamiento de su desempeño profesional ”. (p. 32).

Torres y Cuevas (2006), señalan que este proceso no puede darse al margen del desarrollo como ser humano, que es necesario concebir el tratamiento de las dos dimensiones como una unidad dialéctica, ya que es precisamente así como se manifiesta en su desarrollo como personalidad. También consideran que la capacitación de los dirigentes de la ETP requiere tener en cuenta las direcciones del desarrollo de este subsistema, en correspondencia con los objetivos socioeconómicos y político – ideológicos del país, entre los que se encuentra el trabajo preventivo.

Requiere además, adecuar esos objetivos, al contexto del centro politécnico, y conocer las condiciones objetivas y subjetivas que existen en el mismo que favorezcan la transformación del desempeño profesional del director en la atención al trabajo preventivo.

¹El contenido de cada uno de estos principios pueden ser consultado en la tesis doctoral del autor del año 2004 y en los materiales que posteriormente ha elaborado que se encuentran en la bibliografía de la presente tesis.

La estrategia da valor especial a la actividad científica que permita articular la teoría con la práctica con una comprensión profunda de la realidad del subsistema y de las especialidades que se estudian en cada centro politécnico lo que permite orientar el trabajo preventivo hacia las particularidades de la profesión, por lo que debe conducir las investigaciones hacia la búsqueda de la transformación del centro politécnico en general y del trabajo preventivo en particular.

Se trata de que los directores organicen la actividad científica en sus centros en función de la solución de los problemas relacionados con el trabajo preventivo, motiven a sus profesores mediante el desarrollo, no solo de las investigaciones, sino también del trabajo científico metodológico.

La estrategia pedagógica que se propone hace énfasis en el carácter flexible y contextualizado que deben tener las acciones, en el carácter protagónico y responsable del director y en la unidad de la capacitación, la investigación y la producción de conocimientos.

Las reflexiones hasta aquí realizadas, fundamentan la estrategia pedagógica que se propone como un *conjunto de acciones lógicamente interrelacionadas, que permiten la transformación del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos, del estado inicial al estado deseado, en función del logro de la atención al trabajo preventivo.*

3.2 Presentación de la estrategia pedagógica. Estructura y relaciones entre sus componentes

La estrategia pedagógica parte de considerar los componentes propuestos por Valle (2010) para un resultado de este tipo, e incorpora otros a partir de considerar las particularidades de las tareas y funciones del director en la atención al trabajo preventivo. La estructura y relaciones entre los componentes de la estrategia pedagógica se muestran en la figura 2.

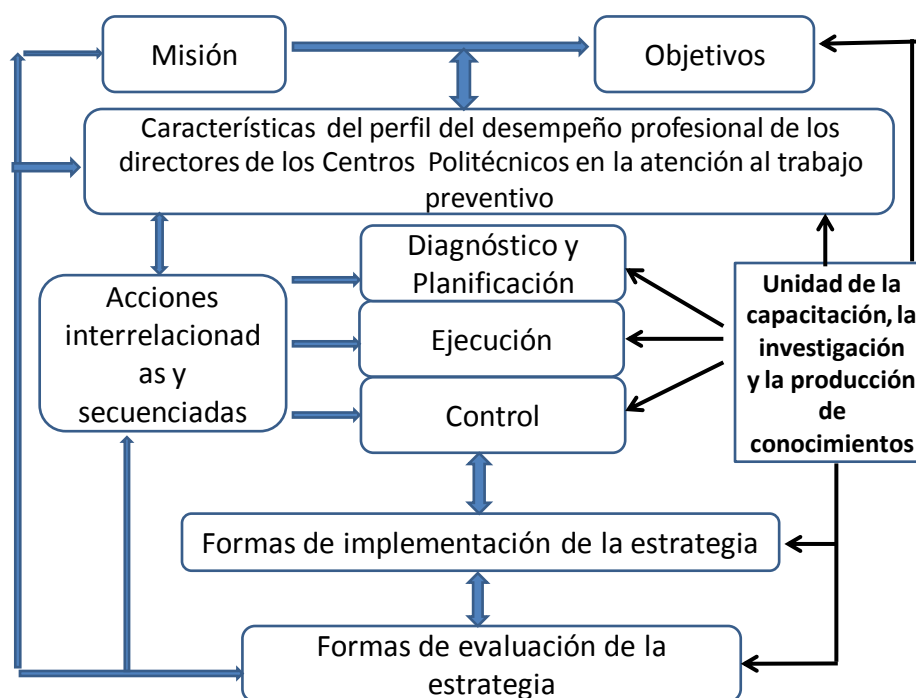


Figura 2. Estructura y relaciones entre los componentes de la estrategia pedagógica para la transformación del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo

A continuación se explican cada uno de los componentes de la estrategia pedagógica y sus interrelaciones:

La **misión**, como expresión del fin social al cual responde la estrategia pedagógica, es transformar el desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo. Esta misión, para su concreción, se desglosa en elementos esenciales a través de los objetivos, partiendo del objetivo general de la estrategia y los objetivos específicos a lograr en cada una de las etapas en las que se planifican las acciones.

Teniendo como base la misión y los referentes ya analizados, contextualizados a las particularidades de la ETP, se definió como **objetivo general** de la estrategia pedagógica, contribuir al perfeccionamiento del trabajo político ideológico, pedagógico metodológico, científico y de superación, administrativo y de liderazgo de los directores de los centros politécnicos que permita la transformación de su desempeño profesional en la atención al trabajo preventivo y como **objetivos específicos**: fortalecer el protagonismo del director en la integración del consejo de dirección y los profesores guías con el consejo de escuela en función del trabajo preventivo; elevar la calidad de las actividades metodológicas relacionadas con el trabajo preventivo, ajustadas a las características de la ETP; fortalecer el trabajo con los programas

directores del MINED y potenciar el desarrollo de la actividad científica como vía para la solución de los problemas relacionados con el trabajo preventivo.

Tanto la misión como el objetivo fueron elaborados teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico inicial del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo, es decir, a partir de sus fortalezas y potencialidades, incluyendo de igual manera las insuficiencias y barreras que pudieran limitar su cumplimiento, todo lo cual hizo más viable y objetiva la determinación de las características del perfil del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo a partir de las tareas y funciones relacionadas con este rol.

El núcleo de la estrategia son las acciones de diagnóstico y planificación, ejecución y control secuenciadas e interrelacionadas que están direccionadas a la transformación del desempeño profesional de los directores en la atención al trabajo preventivo y por lo tanto hacia el cumplimiento de los objetivos y de la misión de la misma. Interrelacionadas con estas acciones se encuentran las formas de implementación que permiten poner en práctica la estrategia, y las formas de evaluación para comprobar su efectividad, logrando un proceso de retroalimentación que facilita el perfeccionamiento continuo y sistemático de la estrategia para su aplicación en nuevos contextos.

Sobre estos componentes está incidiendo la unidad de la capacitación, la investigación y la producción de conocimientos, condición, eje transversal y a la vez, resultado de la implementación de la estrategia y de su evaluación.

La estrategia se interrelaciona con los otros procesos que están presentes, actuando, condicionando e influyendo en la transformación del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos. Por lo que ella se interrelaciona con todos los procesos educativos del centro politécnico, que están influyendo (directa o indirectamente) en la transformación de su desempeño profesional como director. Se relaciona también con los procesos políticos que se desarrollan en los centros, en los cuales se involucra a las organizaciones del centro y de la comunidad así como a la familia (proceso político para la prevención del fraude y las indisciplinas sociales, reflexión y debate para el enfrentamiento a la subversión interna con énfasis en los jóvenes) y otros que surjan como necesidad de la educación o la sociedad. El desarrollo de las escuelas de educación familiar para abordar los temas relacionados con el tabaquismo, el alcoholismo, el consumo de drogas, el embarazo en edades tempranas, etc., son sistemas también que se relacionan

con la estrategia.

Otros procesos que desarrolla el director con los cuales se interrelaciona la estrategia pedagógica y que influyen en la transformación de su desempeño profesional en la atención al trabajo preventivo es el sistema de trabajo metodológico, el plan de ciencia y técnica e innovación tecnológica derivado del banco de problemas del centro, el plan de prevención de riesgos, entre otros, cuyas acciones se planifican, ejecutan y controlan mediante los planes de trabajo anual y mensual y que se insertan al sistema de trabajo del centro politécnico.

El director, al aplicar la estrategia, establece relaciones externas con el accionar de la sociedad en su conjunto, sistema cambiante y desarrollador de las instituciones de la ETP, que deben ser fieles exponentes de la formación profesional de los técnicos medios y obreros calificados que demanda el país y de la cultura de su pueblo.

Características del perfil del desempeño profesional del director en la atención al trabajo preventivo

Las características del perfil del desempeño profesional del director del centro politécnico en la atención al trabajo preventivo (el deber ser) parte de las tareas y funciones del cargo en cada una de las dimensiones determinadas en las investigaciones realizadas por un colectivo de autores del departamento de dirección educacional de la UCP “Héctor Alfredo Pineda Zaldívar” como parte del proyecto de investigación “El Desempeño Profesional de los cuadros y dirigentes de la Educación Técnica y Profesional. Alternativa pedagógica para su mejoramiento”, las cuales fueron tenidas en cuenta para determinar las dimensiones e indicadores del desempeño profesional del director de la ETP en la atención al trabajo preventivo. (Rojas y otros, 2011). Estas se presentan en el anexo12.

De estas tareas y funciones se seleccionaron aquellas más relacionadas con el trabajo preventivo, pues en realidad, todas las tareas del director en un centro, tributan de algún modo a este. Además se precisaron algunas, que a criterio de la autora son tareas y funciones específicas que ha de realizar el director en la atención al trabajo preventivo, las cuales se relacionan con las características del desempeño profesional del director del centro politécnico en la atención al trabajo preventivo. Ellas son:

Tareas y funciones específicas relacionadas con la dimensión trabajo político ideológico: proyección y control del desarrollo del trabajo de formación de valores y de todos los procesos políticos que se

desarrollan en el centro politécnico, alto nivel de integración con los agentes y agencias educativas y adecuada proyección de la política educativa en relación al trabajo preventivo.

Tareas y funciones específicas relacionadas con la dimensión pedagógica metodológica: orientación y control del diagnóstico integral de los estudiantes, docentes, comunidad, familia; orientación y control del trabajo con los programas directores del MINED, desarrollo de actividades metodológicas relacionadas con el trabajo preventivo a partir del diagnóstico de su centro politécnico y orientación y control de las estrategias de intervención en los estudiantes que más preocupan.

Tareas y funciones específicas relacionadas con la dimensión actividad científica y de superación: diagnóstico de las necesidades de superación del personal docente del centro politécnico en relación al trabajo preventivo y proyección de acciones de capacitación; integración del potencial científico del centro en función de la investigación para la solución de los problemas relacionados con el trabajo preventivo y promoción de espacios de socialización de los resultados obtenidos en el trabajo preventivo.

Tareas y funciones específicas relacionadas con la dimensión administrativa: planificar, organizar y controlar las tareas del grupo de trabajo preventivo del centro, planificar y controlar las acciones para el trabajo preventivo en los planes de trabajo anual y mensual del centro e individual de los profesores y dirigir el Comité de prevención y control de riesgos del centro.

Tareas y funciones específicas relacionadas con la dimensión liderazgo: favorecer la comunicación con todos los agentes y agencias del proceso de educación técnica y profesional, establecer un clima favorable para el desarrollo de todos los procesos que tienen lugar en el centro y para el desarrollo de las relaciones interpersonales y la aplicación de adecuados métodos y técnicas de dirección en la atención al trabajo preventivo.

Rojas y otros (2011) plantean que el desempeño profesional del director es expresión del nivel de desarrollo alcanzado en sus competencias y que se revela en la realización de las tareas y funciones de su rol profesional, a partir de las dimensiones de trabajo instituidas, en un resultado en correspondencia con las demandas de un contexto históricamente determinado.

Para esto es necesario no solo el dominio de los conocimientos teóricos que están en la base de sus competencias, que esté motivado y aplique lo aprendido en su vida profesional y social, sino también que es imprescindible que manifieste compromiso en su actuación, con la necesidad de lograr resultados en el

trabajo preventivo y responda por las consecuencias de las decisiones tomadas, que se autovalore en función de dicho contenido con el propósito de que se proyecte objetiva y creadoramente, en una unidad dialéctica con la transformación de su desempeño profesional en la atención al trabajo preventivo.

Esta transformación del desempeño profesional del director en la atención al trabajo preventivo se expresa a través de determinados indicadores funcionales como es el desarrollo de la comunicación con todos los agentes y agencias del proceso de educación técnica y profesional, el establecimiento de un clima favorable para el desarrollo de todos los procesos que tienen lugar en el centro politécnico y para el desarrollo de las relaciones interpersonales así como en la aplicación de los métodos y técnicas de dirección en la atención al trabajo preventivo, entre otros aspectos que revelan, evidentemente, un nivel de regulación superior.

Otro aspecto a destacar en el desempeño profesional del director (Cuevas y otros, 2010) y que se asume por la autora en el **deber ser** del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo es la movilidad, la dinámica de las funciones y tareas que desarrollan en esta importante labor. Estas tienen una menor estabilidad en relación con las dimensiones de trabajo producto de la propia movilidad y dinamismo del contexto. A medida que surgen cambios, que aparecen nuevos problemas relacionados con el trabajo preventivo y se convierten en demandas del contexto al centro politécnico, se generan nuevas exigencias al desempeño profesional del director que le imponen nuevas funciones y tareas en cada una de sus dimensiones. Estas trascienden a los recursos que como personalidad posee el director, para poder satisfacer esas nuevas demandas del contexto y lograr un resultado a tono con las mismas.

El director del centro politécnico, en su desempeño profesional debe desarrollar de manera óptima las dimensiones político ideológica, pedagógico metodológica, actividad científica y de superación, administrativa y liderazgo, para el logro de resultados satisfactorios en la atención al trabajo preventivo, de una imagen y reputación positiva del centro politécnico y de un acercamiento progresivo y sistemático a los objetivos de la institución, al fin de la Educación Técnica Profesional y de la sociedad en general.

En la dimensión político-ideológica, el director debe alcanzar un alto nivel de integración entre el trabajo de las organizaciones del centro, la familia, la comunidad y la entidad laboral, la cual debe expresarse en estrechos vínculos de trabajo conjunto, por lo tanto debe dominar las técnicas para lograr el trabajo cooperado.

Debe lograr también una adecuada preparación sobre la política educativa y en especial, sobre la política educativa en relación con el trabajo preventivo, con un alto dominio de las normativas al respecto. Igualmente debe manifestar en su actuación un alto compromiso con la necesidad de lograr resultados en el trabajo preventivo, expresado en logros significativos en este, así como un alto nivel de demostración de los valores morales profesionales y ponerlos en función del trabajo preventivo.

Dentro de estos valores morales profesionales deben tener su máxima expresión, la honestidad, la responsabilidad, el patriotismo, la solidaridad, el amor al trabajo, el cuidado y protección del medio ambiente, el uso racional y cuidado de los medios de trabajo y otros recursos que se usan en la formación profesional de los estudiantes, la cultura y la disciplina laboral, la cultura económica, la conciencia de productor de bienes y servicios.

La demostración de estos valores en el desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos guarda estrecha relación con el encargo social que tienen: la formación de la fuerza de trabajo calificada que demanda el país para su desarrollo económico y social, por lo que se hace imprescindible, desde su ejemplo, transmitirlo a los jóvenes que se forman en sus respectivos centros politécnicos.

En la dimensión pedagógica metodológica, debe lograr un adecuado nivel de orientación y controlar el diagnóstico integral de los estudiantes, docentes, comunidad, familia y entidad laboral. De igual manera, debe orientar y controlar el trabajo con los programas directores de Educación en el sistema de valores de la Revolución Cubana, Educación para la salud, Educación ambiental, el PAURA y el PAEME, así como orientar y controlar las estrategias de intervención propuestas por el grupo de trabajo preventivo en aquellos estudiantes que más preocupan.

Dentro de esta dimensión el director también debe desarrollar actividades metodológicas relacionadas con el trabajo preventivo en función de la preparación del resto de los cuadros, dirigentes y docentes del centro. Estas actividades deben tener la calidad requerida para lo cual el director necesita una óptima preparación.

En la dimensión actividad científica y de superación, el desempeño del director debe estar caracterizado por un alto dominio de los aspectos teóricos, metodológicos y prácticos del trabajo preventivo, expresado en los conocimientos, habilidades y valores relacionados con la atención al trabajo preventivo, controlar sistemáticamente el diagnóstico de las necesidades de superación del personal docente del centro politécnico en relación al trabajo preventivo y lograr una alta integración del potencial científico del centro

en función de la investigación para la solución de los problemas relacionados con este. Además debe realizar la socialización de experiencias en el trabajo con los adolescentes y jóvenes y sus familia con factores de riesgo, su seguimiento y los resultados obtenidos al aplicar las estrategias de intervención que permitan contrarrestar las influencias negativas que puedan afectar la formación profesional de los futuros técnicos medios y obreros calificados que demanda la sociedad.

En la dimensión administrativa el director debe dirigir el grupo de trabajo preventivo del centro, de modo que logre el cumplimiento con precisión de las tareas y funciones de cada uno de sus miembros, así como el análisis de estudiantes y familias en situaciones de desventaja social, seguimiento a los alumnos que incumplen los deberes escolares y a aquellos que por la significación social que tiene, han sido diagnosticados proclives al consumo de alcohol, de drogas, a la prostitución, víctimas de acoso o abuso sexual, maltratos por familiares u otras personas, sin amparo familiar (hijos de reclusos, de padres en el extranjero), el asedio con exigencia (a ciudadanos cubanos o extranjeros), desvinculados de los estudios, vinculados a actividades laborales con sus padres o familiares sin concluir estudios (con o sin autorización del MTSS), alteraciones en el comportamiento, trastornos de la conducta, conflictos con la ley penal y otras condiciones que sean consideradas como vulnerabilidades, y otros factores que puedan afectar su normal desarrollo.

La actualización sistemática y permanente de este diagnóstico psicosocial de estudiantes trabajadores y familiares, el estudio de casos de aquellos que lo requieran, permitirá ir ajustando las estrategias de intervención en función de los logros obtenidos como resultado del desempeño del director en la atención al trabajo preventivo desde el adecuado funcionamiento de este grupo. Además, debe controlar sistemáticamente las acciones para el trabajo preventivo en los planes de trabajo anual y mensual del centro e individual de los profesores. También debe garantizar óptimamente la protección y el uso racional de todos los medios y recursos que se han puesto a disposición del proceso formativo en el centro.

En la dimensión liderazgo, el desempeño del director en la atención al trabajo preventivo debe caracterizarse por un adecuado desarrollo de la comunicación con todos los agentes y agencias del proceso de educación técnica y profesional que se revierta en el logro de adecuadas relaciones con los profesores y demás trabajadores del centro, estudiantes, familias, miembros de la comunidad, y sus organizaciones, así como con los representantes de las entidades laborales que asumen la formación profesional compartida (Mena y otros, 2013) de los técnicos y obreros calificados. Igualmente debe lograr

el establecimiento de un clima favorable para el desarrollo de todos los procesos que tienen lugar en el centro y para el desarrollo de las relaciones interpersonales, las cuales deben ser adecuadas.

Es importante también en esta dimensión, la aplicación de adecuados métodos y técnicas de dirección en la atención al trabajo preventivo, de manera que logre una dinámica de trabajo en el centro.

Etapas y acciones

La estrategia pedagógica se estructura en tres etapas con acciones donde cada una de las etapas persigue objetivos específicos que tributan al objetivo general y al cumplimiento de la misión.

Las etapas son:

- 1.- Etapa de diagnóstico y planificación de las acciones.
- 2.- Etapa de ejecución de las acciones que conforman la estrategia o etapa ejecutora de las acciones.
- 3.- Etapa de control de los resultados de la aplicación de las acciones.

Primera etapa: Diagnóstico y planificación de las acciones.

Caracterización de la etapa: Esta etapa por su esencia es compleja, pues su contenido fundamental es la modelación de las acciones que contribuirán a la transformación del desempeño de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo que se realizarán en la etapa de ejecución de la estrategia. Se caracteriza por su dinamismo y su flexibilidad en la planificación y organización de las acciones.

Las acciones han de implicar el compromiso individual y colectivo ya que pretende sensibilizar a todos los participantes con los cambios que se desean obtener en el desempeño profesional de los directores y como consecuencia en mejores resultados en el trabajo preventivo en los centros politécnicos.

Su importancia radica en la necesidad de minimizar las resistencias al cambio, identificar aquellos obstáculos que puedan entorpecer el desarrollo exitoso de la estrategia, familiarizar a todos los involucrados con las transformaciones que se quieren lograr, integrar la mayor cantidad de agentes educativos (profesores, estudiantes, familias, organismos, organizaciones y entidades laborales) al proceso de cambio y lograr una disposición y preparación para iniciar la elaboración y puesta en práctica de las acciones correspondientes a las etapas posteriores de la estrategia.

Las acciones que se planifiquen deben ser flexibles y responder a las necesidades y potencialidades determinadas en el diagnóstico, así como a la participación consciente, activa y comprometida de los involucrados para promover los cambios necesarios en el desempeño profesional de los directores en la atención al trabajo preventivo.

Objetivos específicos de la etapa:

1. Actualizar el diagnóstico de partida del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo.
2. Sensibilizar a la estructura provincial y municipal de la ETP así como a los directores de los centros politécnicos para el proceso de transformación del desempeño profesional de estos últimos en la atención al trabajo preventivo.
3. Establecer las coordinaciones de entrada, compromisos y diseño de participación de todos los involucrados (directores, estructura provincial y municipal de la ETP, especialistas de la UCP).

Momentos de la etapa:

Momento 1: Actualización del diagnóstico de partida (estado inicial del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo) y definición del modelo al que se aspira.

Acción 1: Estudio exploratorio (empírico) del problema, sus posibles causas y concientización de su real existencia por todos los implicados a partir de los resultados del diagnóstico.

Se hará mediante la realización de visitas especializadas, observación a clases y a diferentes procesos que se desarrollan en los centros politécnicos dirigidos por los directores (Consejos de dirección y técnicos, claustrillos, grupos de trabajo preventivo) entre otras formas, con el fin de constatar desde la práctica pedagógica las posibles carencias y potencialidades relacionadas con las exigencias que requiere la atención al trabajo preventivo.

Entre los aspectos que se constatarán está el dominio de sus funciones relacionadas con el trabajo preventivo, los métodos utilizados en el tratamiento a familias de estudiantes con riesgos o trastornos del comportamiento, la preparación y relaciones de coordinación con los consejos de escuela a partir de las

particularidades que tiene este órgano en la ETP, orientación y preparación a otros agentes y agencias educativas (organismos y organizaciones juveniles y de la comunidad, entidades laborales donde se insertan los jóvenes en sus práctica laboral y pre profesional).

Acción 2: Revisión de planes de trabajo anual y mensual de los centros politécnicos, así como la revisión de las evaluaciones del desempeño de cada director y de los docentes, para constatar el cumplimiento de las recomendaciones, en particular las vinculadas a la atención al trabajo preventivo, lo cual permitirá precisar si se controlan o no las acciones que debe realizar el director del centro politécnico para obtener buenos resultados en este sentido, si proyecta acciones de preparación para el resto de los docentes, las organizaciones estudiantiles, el consejo de escuela y los especialistas y tutores de las entidades laborales donde se insertan los estudiantes.

Acción 3: Aplicación de entrevista individual al subdirector provincial y encuestas a los directores, para revelar sus necesidades de capacitación, disposición para acometer las acciones que sus funciones demandan como tributo a la estrategia, identificar si están vinculados a la actividad científica en temas relacionados con el trabajo preventivo y si la consideran una vía efectiva para la solución de los problemas que se presentan, tanto en los centros politécnicos y entidades laborales como en la sociedad en general.

Acción 4: Ejecución de acciones de seguimiento al trabajo con las organizaciones juveniles, políticas y estudiantiles que favorezca el sistema de influencias educativas positivas en los grupos en los que participan los estudiantes durante su formación integral.

Momento 2: Planificación de las acciones, análisis de los métodos y procedimientos de ejecución y de control.

Este es también un momento complejo, pues su contenido fundamental es, una vez revelado el diagnóstico inicial de partida y definido el modelo al que se aspira, buscar vías asequibles y pertinentes de implementación, retroalimentación y de evaluación que conduzcan a la transformación del desempeño profesional de los directores en la atención al trabajo preventivo.

Acciones que comprende:

Acción 5: Intercambio con las estructuras provincial y municipal de la ETP (metodólogos provinciales y municipales) y con directores de los centros politécnicos para presentar una primera propuesta de acciones y planificar los espacios y momentos en que se van a desarrollar.

Acción 6: Diseño de acciones de capacitación que contemplen diferentes modalidades teniendo en cuenta las posibilidades que ofrecen los espacios referidos en la acción anterior, así como el diagnóstico de las necesidades de cada uno de los implicados.

Acción 7: Diseño y elaboración de materiales para promover y motivar el uso de la actividad científica como vía para la solución a los problemas relacionados con el trabajo preventivo (plegables, pancartas y carteles para murales y otros).

Acción 8: Análisis colectivo e individual con los dirigentes de las organizaciones políticas y de masas y estudiantiles, acerca de las formas de realizar las acciones educativas a favor del trabajo sobre los factores de riesgos en la población estudiantil, en correspondencia con los escenarios educativos, laborales y culturales por donde transita su formación.

Momento 3: Organización y coordinaciones de entrada, diseño de participación y establecimiento de compromisos con los implicados.

Este momento es de particular importancia, pues permite organizar lo planificado, a partir de la integración de las acciones al plan de trabajo anual a los diferentes niveles y su despliegue en los planes de trabajo mensuales e individuales, y con ello, su inserción en el sistema de trabajo con el aseguramiento imprescindible, así como los plazos de cumplimiento de cada una de las acciones.

Una contribución significativa de este tercer momento, lo constituye la realización de talleres metodológicos con los propios participantes, quienes tienen la posibilidad de ofrecer recomendaciones a las acciones e incluso proponer nuevas, buscando con ello su inclusión, el compromiso de todos los involucrados, elemento distintivo del carácter participativo de la estrategia.

Acciones que comprende:

Acción 9: Definición de las variantes, espacios, vías, plazos y las fechas en que se desarrollarán las acciones de preparación e intervención educativa desde el trabajo preventivo.

Acción 10: Establecimiento en el plan de trabajo individual, de los compromisos y tareas que le corresponda a los participantes en cada una de las acciones de la estrategia.

Acción 11: Conciliar las investigaciones que deben promover, motivar y desarrollar los directores de los centros politécnicos, para dar respuesta a los registros de problemas relacionados con el trabajo preventivo en sus centros politécnicos y territorios.

Acción 12: Realización de talleres con las estructuras provinciales y municipales de la ETP y directores de centros politécnicos, para socializar las acciones de la estrategia y al mismo tiempo puedan ofrecer recomendaciones e incluso proponer nuevas acciones, buscando con ello su inclusión y el compromiso de todos los involucrados.

El éxito de esta primera etapa de diagnóstico y planificación de las acciones, está en la elaboración y sistematización del conocimiento científico con la participación de todos. Unido a ello, quedan asegurados todos los recursos materiales y humanos, los espacios y los plazos de cumplimiento en el que se van a desarrollar las acciones, así como los materiales complementarios que van a ser utilizados.

Segunda etapa: Ejecución de las acciones.

Caracterización de la etapa:

Está muy relacionada con la etapa anterior y con el proceso de diagnóstico y evaluación sistemática, lo cual permitirá ir rediseñando las acciones desde la práctica.

Implica la ejecución sistémica y sistemática de las acciones proyectadas, así como la implementación y ejecución de las diferentes modalidades de capacitación para los directores de los centros politécnicos que propicien el tránsito de su desempeño profesional en la atención al trabajo preventivo, del estado inicial al estado deseado. Similar a la etapa anterior, la conforman diferentes momentos y se caracteriza por ser dinámica, flexible y permitir su remodelación, a partir del surgimiento de nuevas necesidades.

En la etapa ejecutora de las acciones se mantendrá la motivación y regulación iniciadas en la etapa anterior y se pasará de la posibilidad (orientadora) a la realidad, llevándose a cabo el cómo desarrollar la acción (método) y con qué llevarlo a cabo (medio). Implica la puesta en práctica de acciones proyectadas

con intencionalidad y carácter sistémico, concebidas con un enfoque pedagógico desde su planificación y organización en el sistema de trabajo.

Objetivo específico de la etapa:

1. Ejecutar las acciones planificadas y organizadas que contribuyan a la transformación del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo.

Momento 5: Una vez planificadas y organizadas en el sistema de trabajo de las subdirecciones provinciales y municipales de la ETP y de los centros politécnicos las diferentes acciones que componen la estrategia, este momento, resulta determinante para el logro del objetivo general y los específicos, así como de la misión de la estrategia, al incluir diversas modalidades y vías para la capacitación de los principales sujetos implicados en las acciones.

Las acciones que se proponen se ajustan a los diferentes tipos y formas del trabajo metodológico, considerando que el trabajo metodológico es una vía de capacitación. Se proponen cursos, talleres-debates y otras modalidades.

Acciones que comprende:

Acción 13: Implementación de las acciones de capacitación con los sujetos involucrados en la atención al trabajo preventivo (en este caso además de los directores de los politécnicos, participan los metodólogos de la estructura provincial y municipal de la ETP incluyendo a los subdirectores municipales)

Estas acciones persiguen el objetivo de capacitar en los fundamentos teóricos – metodológicos y prácticos indispensables del trabajo preventivo, principalmente a los directores, sin dejar de tener en cuenta a otros cuadros, dirigentes y funcionarios, que si bien no se desempeñan directamente en el centro politécnico, sí cumplen funciones de orientación y control de las acciones que ejecuta el director y por tanto participan desde sus funciones en la atención al trabajo preventivo, contribuyendo a transformar el desempeño profesional de los directores.

Las acciones de capacitación se desarrollarán mediante diferentes modalidades que parten de un objetivo general. En las acciones de preparación y coordinación se involucran los recursos humanos, económicos y financieros, que garantizan la atención a los sujetos que participan en la capacitación, el desarrollo exitoso de su programa y su culminación con resultados satisfactorios, así como el seguimiento que se efectuará

en sus contextos de actuación, con el propósito de valorar el impacto de la capacitación y la retroalimentación necesaria para el perfeccionamiento continuo de las acciones de capacitación.

- **Realización de reuniones metodológicas:** Se propone la realización de reuniones metodológicas sobre las siguientes temáticas: (podrán desarrollarse otras en dependencia de las necesidades diagnosticadas)
 - La entrega pedagógica como vía fundamental para el logro de un diagnóstico integral de los estudiantes y sus familias. Particularidades en la ETP.
 - La Indicación 3 de enero del 2008 del MINED. Importancia de trabajar en la reincorporación de los alumnos con ausencias continuadas y seguimiento a los menores que causan baja por abandono quedando desvinculados del estudio.
 - El expedientillo² del estudiante de la ETP como herramienta importante en el seguimiento al diagnóstico integral de estos, su familia, la comunidad donde residen y la entidad laboral donde realizan sus prácticas.
 - Perfeccionamiento del sistema de trabajo preventivo en el MINED.
 - Funciones del grupo de trabajo preventivo en el centro politécnico.
 - Precisiones para desarrollar el trabajo preventivo relacionado con el uso indebido de drogas en las instituciones de la ETP.

Realización de talleres-debate

Para el desarrollo de los talleres la autora asumió la metodología propuesta por (Bermúdez y otros 2002. p.56), referida a la dinámica de grupo en educación, específicamente a las técnicas para trabajar contenidos temáticos. Se podrá seleccionar la que más se ajuste a la temática tratada.

- Taller 1: El trabajo preventivo en el plan anual de la subdirección provincial y municipal de la ETP y de los centros politécnicos con participación de especialistas del Departamento de Dirección de la UCP “Héctor Alfredo Pineda Zaldívar”, para analizar y enriquecer dichos planes en cuanto a las acciones que deben

²Expediente donde se archivan documentos de seguimiento a los estudiantes que más preocupan, el término es manejado desde el MINED hasta la escuela.

desarrollar cada una de estas estructuras para dar una adecuada atención al trabajo preventivo desde la planificación.

Taller 2: El rol del claustro y el profesor guía en el trabajo preventivo. En este particular se debate acerca de la necesidad de lograr una adecuada preparación de los profesores guías para realizar y dar seguimiento a un diagnóstico profundo, tanto individual como grupal, la familia y el entorno social donde se desenvuelven los adolescentes y jóvenes, su función como coordinadores principales de todas las actividades del grupo y aglutinadores del colectivo pedagógico en función del trabajo preventivo. Se destacará el rol del director en dicha preparación.

Además, se debaten y transmiten experiencias sobre el funcionamiento del claustro como órgano donde se integran las influencias educativas de todo el colectivo pedagógico en función de lograr mejores resultados tanto en el aprendizaje como en lo actitudinal, en la orientación vocacional y formación profesional, el trabajo político ideológico y el fortalecimiento de los valores morales y profesionales.

Taller 3: Integración de los centros politécnicos y los organismos y organizaciones en el fortalecimiento del trabajo preventivo. En este importante tema se debate sobre las relaciones de integración que deben establecerse entre las organizaciones de los centros politécnicos y las organizaciones de la comunidad (CDR, FMC, ACRC, ANAP) en función de la atención a los jóvenes en su lugar de residencia, en la coordinación y realización de actividades conjuntas de carácter políticas, culturales, deportivas, de promoción de salud y otras.

También se intercambian experiencias acerca de las relaciones de integración de los directores con los especialistas y tutores de las entidades laborales, las potencialidades que ofrecen los convenios que se establecen para de conjunto lograr la formación de un profesional que responda a las exigencias de la sociedad actual, todo lo cual contribuye al fortalecimiento del trabajo preventivo.

Taller 4: La organización escolar en la ETP y su importancia en el trabajo preventivo. Se debate e intercambia sobre la importancia del cumplimiento del horario docente, la higiene escolar, la disciplina, la necesidad de la adecuada inserción de la actividad práctica y laboral en el horario docente, propiciando que el proceso docente se asemeje lo más posible al proceso productivo, y por tanto, que el estudiante se sienta protagonista de su propia formación profesional.

Taller 5: La integración del consejo de dirección y los profesores guías con el consejo de escuela en función del trabajo preventivo a partir de las particularidades de la ETP.

Se intercambian experiencias acerca de los obstáculos que limitan la integración de la familia, los representantes de organizaciones de la comunidad y las entidades laborales en el consejo de escuela y cómo deben organizarse los procesos que se desarrollan en el centro politécnico que propicien una mayor participación de sus miembros en la atención al trabajo preventivo, a partir de las particularidades de cada uno (especialidades que se forman, lugar donde se encuentra enclavado, apoyo que reciben de las organizaciones y organismos de la comunidad, estado de las instalaciones, medios y recursos disponibles para la realización de actividades deportivas, culturales, de orientación y formación vocacional, entre otras) que puedan influir positiva o negativamente en la formación integral de los futuros técnicos y obreros calificados. El desarrollo de este taller puede verse en el anexo 13. A partir del taller realizado quedó rediseñado (estructura y funcionamiento), en el marco del seminario preparatorio para el curso 2008 – 2009, el Consejo de Escuela de cada uno de los centros politécnicos teniendo en cuenta las particularidades de cada uno.

Acción 14: Realización de visitas de ayuda metodológica para demostrar cómo instrumentar las acciones de trabajo preventivo en los planes anuales y mensuales a los diferentes niveles (acciones de diagnóstico, de preparación, de ejecución y control).

Acción 15: Impartición del curso presencial de capacitación Gestión ambiental para dirigentes de la ETP por especialistas de la UCP “Héctor Alfredo Pineda Zaldívar”. Los temas estudiados fueron los siguientes:

- a) Principales conceptos ambientales: concepto de medio ambiente, desarrollo sostenible, educación ambiental, dimensión ambiental, interdisciplinariedad.
- b) Bioética para el desarrollo sostenible. Problemática ambiental global, regional, cubana y de Ciudad de La Habana. Diagnóstico de la problemática ambiental en el instituto politécnico, las ramas de especialidades y el territorio.
- c) Gestión ambiental, conceptos. Marco jurídico y legal. Instrumentos de gestión. Auditoría ambiental, impacto ambiental y evaluación de impacto ambiental. Comunicación y gestión ambiental. Gestión de proyecto.

d) Educación ambiental como instrumento de gestión: dimensión ambiental del desarrollo. Educación ambiental y Pedagogía Profesional. Dimensión ambiental de la Educación: instruir y educar en relación con el medio ambiente.

e) Educación ambiental y cultura ambiental. Educación en salud ambiental.

f) Educación energética. Educación ambiental comunitaria.

g) Estrategias educativas y desarrollo de la política ambiental en el territorio: Estrategia Ambiental Nacional, Estrategias provinciales y territoriales. Dimensión ambiental en la estrategia institucional como orientación hacia el desarrollo sostenible.

Acción 16: Desarrollo del curso de preparación La labor educativa del profesor guía desde el grupo docente, a subdirectores municipales de la ETP y a directores de centros politécnicos, con el fin de fortalecer el trabajo de la figura del profesor guía, en la labor educativa en su grupo. Los temas impartidos fueron los siguientes:

- El rol del profesor guía en el trabajo preventivo
- El diagnóstico de los estudiantes. Su caracterización
- La dirección del proceso formativo. Los métodos de trabajo educativo
- Características de los jóvenes de 15 a 18 años
- El papel de la familia en la educación de los hijos.
- Estudio y reflexión de materiales emitidos por el MINED:
 - Propuestas para ejecutar el diagnóstico pedagógico de la promoción de la salud con enfoque participativo en las instituciones educacionales
 - Diez ideas para ayudar a sus hijos e hijas a enfrentarse a las adicciones (folleto dirigido a la familia).
 - Trabajo preventivo relacionado con el uso indebido de drogas
- El protagonismo estudiantil

Momento 6. Realización de acciones dirigidas a la elevación de la actividad científica en función del trabajo preventivo

Acción 17: Promoción, orientación y realización de eventos y talleres científicos, montaje de exposiciones, y otras modalidades, a nivel de politécnicos, municipal y provincial, aprovechando la participación y colaboración de los asesores de la actividad científica.

Los talleres de trabajo preventivo, salud escolar y medio ambiente se planificarán, se promoverán y orientarán desde la Dirección Provincial de Educación a través de las reuniones metodológicas provinciales con subdirectores municipales y directores de los centros politécnicos en coordinación con los asesores de la actividad científica a estos niveles y el especialista de la UCP “Héctor Alfredo Pineda Zaldívar” responsabilizado con la superación de estos últimos.

En los centros politécnicos también juega un importante papel el consejo técnico en la orientación y organización de los talleres científicos metodológicos en los departamento docentes, en la divulgación de las temáticas a desarrollar, las modalidades (presentación de resultados científicos, experiencias pedagógicas, estudio de casos, labores de promoción de salud y educación ambiental, paneles de socialización de diferentes sistemas de trabajo preventivo por parte de los directores de los centros politécnicos a partir de las particularidades de cada uno, presentación de software y multimedias con participación de estudiantes, presentación de experiencias positivas en el trabajo de los consejos de escuela, entre otras).

Se expondrán los trabajos desde la base, pasando por el nivel municipal hasta el provincial donde se debatirán en comisiones, además se sugiere el montaje de exposiciones y la impartición de conferencias por parte de reconocidos investigadores de temáticas relacionadas con el trabajo preventivo.

Acción 18: Orientación y promoción de actividades (charlas, videos y cine – debates) en los centros politécnicos para preparar a los directores, docentes, la familia y la comunidad para la prevención y el tratamiento al fraude, al tabaquismo, al alcoholismo, al consumo de drogas y las indisciplinas sociales.

Tercera etapa: Etapa de control de los resultados de la aplicación de las acciones.

Objetivos específicos de la etapa:

1. Valorar la contribución de las acciones de la estrategia a la transformación del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo.
2. Modelar el rediseño de las acciones, a partir de la retroalimentación que se logre en el control de las acciones ejecutadas y las nuevas situaciones tanto externas como internas que se presenten.

Caracterización de la etapa:

Esta tercera etapa de la estrategia permite controlar y evaluar los resultados de las acciones aplicadas en la práctica. Es interdependiente de las demás y puede darse simultáneamente con otras, la evaluación se realiza antes, durante y al final de la ejecución de la estrategia.

Esta etapa es muy importante pues todo proceso debe ser controlado. El control como función de la evaluación, que se realiza durante la ejecución de las acciones, permite obtener información sobre el grado de satisfacción de las necesidades constatadas en el diagnóstico, la retroalimentación, la detección de errores e insuficiencias en el desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo, lo cual permitirá corregir, adecuar o sustituir las acciones que presenten dificultades.

Momento 7: Control y evaluación general de la puesta en práctica de las acciones.

Acciones que comprende:

Acción 19: Reunión con las estructuras provinciales y municipales de la ETP para evaluar la puesta en práctica de las acciones contempladas en la estrategia.

Acción 20: Realización de intercambio con los implicados para valorar de forma colectiva las acciones realizadas durante el período de aplicación de la estrategia, destacando los logros e insuficiencias en el desempeño de los directores en la atención al trabajo preventivo.

Acción 21: Aplicación de los instrumentos como encuestas y entrevistas, que permitan la valoración de los resultados que se obtienen con la aplicación de las acciones para la transformación del desempeño de los directores en la atención al trabajo preventivo.

Acción 22: Evaluación de los resultados y determinación de los logros e insuficiencias, a las que se debe dar seguimiento en próximas etapas de trabajo.

Momento 8: Rediseño de acciones.

Acción 23: Proyección de las modificaciones y adecuaciones necesarias a las acciones aplicadas de la estrategia a partir de los logros e insuficiencias.

Momento 9: Cierre.

Acción 24: Elaboración del informe final de los resultados alcanzados en la aplicación de la estrategia.

Acción 25: Entrega y discusión de los resultados del control y evaluación general. Se presentarán los resultados a las estructuras de dirección municipal y provincial de la ETP, así como las modificaciones y acciones que se proponen para el perfeccionamiento de la estrategia, que permitan el avance en los aspectos menos logrados y la consolidación de los logros.

Acción 26: Reunión metodológica provincial con directores de los centros politécnicos para la socialización y análisis de los resultados de la aplicación de la estrategia. Se expondrá la propuesta de acciones para el avance en los aspectos menos logrados y la consolidación de los logros. Se solicitarán criterios acerca de otras acciones que se deban tener en cuenta en el rediseño de la estrategia. Se reconocerá a aquellos directores que obtuvieron mejores resultados en la transformación de su desempeño profesional en la atención al trabajo preventivo.

Las formas de implementación (Valle 2010), son aquellas acciones que tienen como fin, poner en práctica la estrategia que se propone y ofrecen un sistema de condiciones, requisitos y alternativas que permiten su puesta práctica.

Para la **implementación** de la estrategia pedagógica se realizarán las siguientes **acciones**:

- Coordinación con el subdirector provincial de la ETP para la preparación de los metodólogos provinciales y asesores que atienden el trabajo preventivo y la salud escolar a este nivel.

- Presentación al Consejo Científico de la Dirección Provincial de Educación (equipo metodológico de la ETP) y de la UCP “Héctor A. Pineda Zaldívar” para enriquecer las acciones a partir de los criterios emitidos en cada uno de estos espacios
- Constitución de los grupos de trabajo preventivo en los centros politécnicos
- Coordinación con el departamento de Dirección Educacional y otros especialistas de la UCP “Héctor A. Pineda Zaldívar” y subdirectores municipales de la ETP que participarían en la ejecución de las acciones contempladas en cada una de las etapas de la estrategia, la inclusión de las diferentes modalidades de capacitación en los espacios definidos en el sistema de trabajo para la superación de los dirigentes.
- Inserción de la estrategia en el sistema de trabajo de la subdirección provincial y municipal de la ETP y de los centros politécnicos.
- Determinación de los plazos de cumplimiento y preparación de los recursos materiales complementarios que se utilizarían como apoyo para desarrollar estas acciones.

Formas de evaluación:

Se evaluarán las transformaciones que se han producido en el desempeño profesional del director en la atención al trabajo preventivo. Esto se hará a través de la aplicación de diferentes instrumentos científicos (encuestas, entrevistas) que permitan constatar los cambios que se han producido en las dimensiones (trabajo político ideológico, pedagógico metodológico, científico y de superación, administrativo y de liderazgo). Se sugiere también la observación a la actividad del director y el empleo de pruebas de desempeño profesional.

Como evaluación de segundo orden, también podría ser evaluado a partir de las transformaciones que se hayan producido en el centro en la integración con los organismos, organizaciones y entidades laborales y en el trabajo con los indicadores de eficiencia escolar, derivadas de la transformación del desempeño.

Se aplicarán los instrumentos derivados de los métodos sugeridos anteriormente y además, la revisión de documentos; actas de las reuniones de los órganos de dirección y técnicos, claustrillos y reuniones de los consejos de escuela para comprobar el tratamiento que se hace desde la dirección al trabajo preventivo en estos órganos.

El proceso de abstracción desarrollado por la autora en la modelación de la estrategia pedagógica propuesta, le permitió identificar las **relaciones** esenciales y sistémicas entre las características del perfil del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo, que están manifestadas en las etapas y acciones de la misma, estas relaciones son las siguientes:

Relaciones de cooperación:

- Entre las características del perfil del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos, los contenidos propios del trabajo preventivo y la estrategia pedagógica.
- Entre las exigencias de la sociedad en la formación de los obreros y técnicos competentes en el proceso de educación técnica y profesional y el desarrollo integral de la personalidad desde el sistema de influencias educativas que reciben en los centros politécnicos.
- Entre la unidad de la capacitación, la investigación y producción de conocimientos asociados con los objetos propios del trabajo preventivo (factores de riesgos, estilos de vida, integración escuela, familia comunidad y entidad laboral y otros) y la identificación de herramientas para la educación de los valores en la formación de los obreros y técnicos competentes desde el contexto de la ETP.

Relaciones de subordinación:

- Entre los problemas y necesidades identificadas en el desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos, y la planificación de las acciones de capacitación para la transformación del desempeño profesional en la atención al trabajo preventivo.
- Formas de evaluación de la capacitación realizada con los directores de los centros politécnicos y el seguimiento de la estrategia pedagógica en el sistema de trabajo de estas instituciones de la ETP para el accionar en la atención al trabajo preventivo.

La identificación de estas relaciones de cooperación y subordinación para que estos profesionales dirijan su atención en correspondencia con las exigencias que la sociedad cubana actual realiza a la formación de los obreros y técnicos competentes de las diferentes especialidades de la ETP, enriquecen las Ciencias Pedagógicas en general y en particular los estudios teóricos sobre el desempeño profesional de los cuadros educacionales, (de manera específica de los directores de los centros politécnicos), la Pedagogía de la ETP y la teoría de la Dirección en Educación, lo que representa su contribución a la teoría.

En el seguimiento de la implementación de la estrategia pedagógica para la transformación del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo, se instrumentan en el sistema de trabajo de la Dirección Provincial de Educación de La Habana, líneas de actuación en el trabajo metodológico y de la dirección de la actividad científica para las ayudas metodológicas, visitas especializadas y de inspección, dentro de otras vías de control, que favorece que los metodólogos – inspectores participen en el proceso de transformación del trabajo metodológico en el contexto de la ETP.

3.3. Valoración de los resultados de la implementación de la estrategia

Para la aplicación de la estrategia se realizaron las acciones sugeridas en las formas de implementación. Primero se efectuó la coordinación con el subdirector provincial de la ETP para la preparación de los metodólogos provinciales y asesores que atienden el trabajo preventivo y la salud escolar a este nivel. Posteriormente se presentó y aprobó en el Consejo Científico de la Dirección Provincial de Educación y en el equipo metodológico de la ETP, así como en el Consejo Científico de la UCP “Héctor Alfredo Pineda Zaldívar”, para enriquecer las acciones a partir de los criterios emitidos en cada uno de estos espacios.

Una vez presentada la estrategia en los órganos de trabajo científico, y luego de perfeccionada a partir de las opiniones y sugerencias de los mismos, se realizó la presentación y discusión de la primera versión de la misma en la reunión de balance del trabajo metodológico de la ETP de La Habana, del curso 2008-2009, donde participaron todos los metodólogos provinciales, subdirectores y metodólogos municipales de la ETP, los directores de los centros politécnicos, así como los especialistas de la UCP responsabilizados con la atención metodológica y la superación de los cuadros y docentes de los centros de la ETP en la provincia, los que fueron considerados como especialistas para la valoración de esta primera versión. Para ello se les aplicó una encuesta que recogía aspectos relacionados con los componentes de la estrategia. (el cuestionario y los resultados se muestran en el anexo 14).

La misión y los objetivos fueron evaluados de muy adecuados por el 100% de los consultados, las características del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo, así como las acciones y las formas de implementación, fueron evaluadas entre muy adecuadas y adecuadas. Solo las formas de evaluación de la estrategia obtuvieron evaluación de

medianamente adecuadas por el 10,5 % de los consultados, aspecto que se tuvo en cuenta en el perfeccionamiento final de la misma.

Se realizó la coordinación con el departamento de Dirección y otros especialistas de la UCP “Héctor Alfredo Pineda Zaldívar” y con los subdirectores municipales de la ETP que participarían en la ejecución de las acciones contempladas en cada una de las etapas de la estrategia, la inclusión de las diferentes modalidades de capacitación en los espacios definidos en el sistema de trabajo para la superación de los cuadros (reuniones metodológicas provinciales de subdirectores municipales y directores de los centros politécnicos, con frecuencia mensual y superación para directores de politécnicos con frecuencia trimestral y duración de tres días).

Una vez insertada la estrategia en el sistema de trabajo de la subdirección provincial y municipal de la ETP, se determinaron los plazos de cumplimiento y preparación de los recursos materiales complementarios que se utilizarían como apoyo para desarrollar estas acciones.

Otro elemento importante fue la constitución de las comisiones de trabajo preventivo (actualmente, grupos de trabajo preventivo) en todos los centro politécnicos de la provincia.

Se planificó y realizó la divulgación y todas las coordinaciones necesarias con la UCP “Héctor Alfredo Pineda Zaldívar” y la Dirección Provincial de Educación para la realización de los Talleres Científicos Provinciales de Trabajo Preventivo, Salud Escolar y Medio Ambiente que se realizarían en los dos cursos siguientes. Se realizaron tres en total. El promedio de trabajos presentados en los tres cursos fue de 58 en las diferentes modalidades que se describen en las acciones de la estrategia. Debe destacarse que la Maestría en Ciencias de la Educación constituyó una potencialidad para el desarrollo de estos talleres provinciales, y a su vez la estrategia pedagógica contribuyó a la motivación y orientación de los directores y profesores de los centros politécnicos a dirigir sus investigaciones hacia una arista tan importante como es el trabajo preventivo.

En los mencionados talleres colaboraron como tribunales que valoraron los trabajos presentados, metodólogos provinciales y varios profesores e investigadores de la UCP “Héctor Alfredo Pineda Zaldívar” y dos investigadores del Instituto Central de Ciencia Pedagógicas (ICCP) y el MINED respectivamente, en la impartición de conferencias relacionadas con el tema a todos los participantes.

Se realizaron las coordinaciones necesarias con el Comité Académico de la Maestría en Ciencias de la Educación para que en el caso de los maestrantes, la participación en estos talleres le otorgara dos créditos para la obtención del grado académico. Todo lo antes expuesto es expresión de la unidad de la capacitación, la investigación y la producción de conocimientos en la estrategia pedagógica, lo cual actuó como vía fundamental en la transformación del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo.

Los miembros de la estructura provincial participaron en las acciones de capacitación incluidas en la estrategia, como coordinadores y ponentes de algunos de los temas impartidos. Además participaron en el seguimiento y control de las acciones durante todas las etapas de aplicación de la estrategia y colaboraron con la autora en las coordinaciones, organización y ejecución de los talleres provinciales. Los especialistas de la UCP “Héctor Alfredo Pineda Zaldívar” también participaron como ponentes de algunos de los temas y en la impartición del curso presencial Gestión Ambiental en la ETP.

Se realizó el corte final al culminar el curso escolar 2013-2014. Para evaluar los resultados obtenidos en el diagnóstico final, se empleó la guía de observación a las actividades del centro, la guía de observación a las reuniones de los órganos de dirección y técnicos, la encuesta a los directores y la prueba del desempeño profesional de los mismos, en la atención al trabajo preventivo. Estos fueron los mismos instrumentos utilizados para el diagnóstico inicial. En el caso de la encuesta a los directores, se adicionaron dos preguntas al final que no estuvieron en el diagnóstico inicial con el fin de obtener algunos criterios relacionados con el impacto que había tenido la aplicación de la estrategia en su desempeño profesional en la atención al trabajo preventivo y cuáles fueron los elementos o indicadores que consideraban más significativos en la transformación del mismo. (Ver anexos 2, 3, 4 y 8).

La población empleada en la valoración de la aplicación de la estrategia en relación con los directores fue la misma que se utilizó en el diagnóstico inicial (35 directores).

Análisis de los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos de salida

Resultados de la guía de observación a actividades de la escuela

En la guía de observación, los indicadores compromiso que manifiesta el director con la necesidad de lograr resultados en el trabajo preventivo y demostración de los valores morales profesionales se evaluaron en un nivel alto (75% y un 92% de las observaciones respectivamente). De igual forma, el nivel de

preparación que tienen sobre la política educativa en relación con el trabajo preventivo se evaluó en el nivel alto con un 63% de las observaciones en mismo. En el caso de la integración que logra el director entre el trabajo de las organizaciones del centro, la familia, la comunidad y la entidad laboral, el 48% de las observaciones se evaluaron en el nivel alto y el 42% de estas en el nivel medio. No obstante, este es un indicador que avanzó, pues en el diagnóstico inicial el 40% de las observaciones se evaluaron en el nivel bajo.

Esto hace que la dimensión político-ideológica se ubique en el nivel alto con un 69, 5% de los indicadores en el nivel alto y solo el 2,5% en el nivel bajo.

La dimensión pedagógico-metodológica, se encuentra en el nivel alto con un 48,3% de las observaciones en este nivel y un 40,7% en el nivel medio. Solo el 11% de las observaciones estuvieron en el nivel bajo. Este se considera un buen resultado, pues esta fue una de las dimensiones más afectadas en el diagnóstico inicial. Todos sus indicadores tuvieron avances.

En la dimensión actividad científica y superación, también afectada en el diagnóstico inicial, hubo logros, pues el indicador control al diagnóstico de las necesidades de superación del personal docente del centro politécnico en relación con el trabajo preventivo, transitó de un 50% y un 26% de las observaciones en los niveles medio y bajo respectivamente en el diagnóstico inicial, a un 53% en el nivel alto y un 35% en el nivel medio en el diagnóstico final. Igualmente hubo logros en la preparación que tienen los directores sobre los aspectos teóricos, metodológicos y prácticos del trabajo preventivo, con un 48% y un 45% de las observaciones en los niveles alto y medio respectivamente, indicadores que estuvieron muy afectados en el diagnóstico inicial.

Respecto a la dimensión administrativa, en este instrumento solo se observó el indicador referido a la protección y uso racional de todos los medios y recursos que se han puesto a disposición del proceso formativo en el centro, en el cual el 43% de las observaciones se evaluaron en el nivel alto e igual % en el nivel medio, lo que denota logros en este sentido, pues estuvo muy afectado en el diagnóstico inicial con un 50% de las observaciones en el nivel medio y un 26,6 en el nivel bajo.

La dimensión liderazgo, a pesar de ubicarse en el nivel medio, también tuvo logros, pues en el diagnóstico inicial, excepto en la aplicación de los métodos y técnicas de dirección en la atención al trabajo preventivo, el cual se ubicó en un nivel medio con el 53,3% de las observaciones, el resto de los indicadores fueron evaluados en nivel bajo, y en el diagnóstico final, los tres indicadores se movieron al nivel medio. Debe

destacarse que el referido al desarrollo de la comunicación con todos los agentes y agencias del proceso de educación técnica y profesional y el establecimiento de un clima favorable para el desarrollo de todos los procesos que tienen lugar en el centro politécnico y para el desarrollo de las relaciones interpersonales, respectivamente, transitaron de los niveles bajos (73,3% y 50% de las observaciones en este nivel en el diagnóstico inicial) a un 58% y un 39% de las observaciones en el nivel medio en el diagnóstico final.

Al calcular las frecuencias ubicadas en cada nivel, la variable desempeño profesional del director del centro politécnico en la atención al trabajo preventivo en la observación a las actividades del centro politécnico, se evalúa en un nivel alto con un 47% en este nivel y un 39,8% en el nivel medio, comportándose de manera más favorable que en el diagnóstico inicial.

Resultados de la observación a reuniones de los órganos técnicos y de dirección

Los indicadores compromiso que manifiesta el director con la necesidad de lograr resultados en el trabajo preventivo y demostración de los valores morales profesionales se encuentran en un 98% y 97% en el nivel alto, por lo que son indicadores con alto nivel de logro.

La preparación que tienen los directores sobre la política educativa en relación con el trabajo preventivo, se evaluó en el nivel medio con un 55% de las observaciones, aunque el 36% de estas se evaluaron en el nivel alto y solo un 9% en el nivel bajo. En relación a la integración que logra entre el trabajo de las organizaciones del centro, la familia, la comunidad y la entidad laboral, la mayoría de las observaciones se ubicaron entre el nivel alto y medio con un 46% y un 38% respectivamente. Aunque en el 16% de las observaciones a las reuniones de los órganos de dirección y técnicos, este indicador se evaluó en nivel bajo. No obstante, estos resultados son superiores a los obtenidos en el diagnóstico inicial pues en aquel momento fue evaluado en el nivel bajo el 55% de las observaciones y solo el 15% en el nivel alto.

La dimensión político-ideológica se encuentra en el nivel alto con un 69,3% de las frecuencias en este nivel. En el diagnóstico inicial esta fue la dimensión menos afectada y además en el diagnóstico final todos los indicadores se movieron a niveles superiores, lo cual reafirma que esta es una fortaleza en el desempeño profesional de los directores en la atención al trabajo preventivo.

El indicador referido a la orientación que logra el director en la realización del diagnóstico integral de los estudiantes, docentes, comunidad, familia y entidad laboral, la mayoría de las observaciones se evaluaron entre el nivel alto y medio con un 62% y un 38% respectivamente, ninguna de las observaciones fue

evaluada en el nivel bajo. Lo mismo ocurre con el indicador relacionado con control a este mismo proceso con el 50,2% en el nivel alto y el 42,8 en el nivel medio. Los indicadores referidos a la orientación y al control al trabajo con los programas directores, también tuvieron avances con relación al diagnóstico inicial.

El desarrollo de actividades metodológicas en relación al trabajo preventivo se evaluó en nivel medio, (57% de las observaciones en este nivel) y un 36% en el nivel alto. Se debe destacar que este fue un indicador afectado en el diagnóstico inicial con el 26,6% de las observaciones evaluadas en el nivel bajo y solo el 23,3% en el nivel alto, por lo que hubo avances.

En resumen, al calcular las frecuencias en este instrumento, la dimensión pedagógico-metodológica en el diagnóstico final se mantuvo en el nivel medio, pero hubo frecuencias superiores en los niveles alto y medio y disminuyeron las del nivel bajo con relación al diagnóstico inicial.

En cuanto a la dimensión actividad científica y de superación, los indicadores relacionados con la integración del potencial científico del centro en función de la investigación para la solución a los problemas relacionados con el trabajo preventivo y el control al diagnóstico de las necesidades de superación del personal docente del centro politécnico en relación con el trabajo preventivo, se observaron resultados muy superiores al compararlos con los obtenidos en el diagnóstico inicial, ya que ambos estuvieron muy afectados (85,7 % de las observaciones en el nivel bajo) y en el diagnóstico final, solo el 12% de las observaciones fueron evaluadas en ese nivel, en el caso de la integración del personal docente en función de la investigación para la solución a los problemas relacionados con el trabajo preventivo. En cuanto a la preparación sobre los aspectos teóricos, metodológicos y prácticos del trabajo preventivo, fue un indicador que transitó del nivel bajo al nivel alto en el diagnóstico final con un 52% de las observaciones en ese nivel y un 38% en el nivel medio.

En general, la dimensión actividad científica y de superación en la observación a las reuniones de los órganos de dirección y técnicos es evaluada en el nivel medio, lo cual se considera un resultado positivo si se tiene en cuenta que en el diagnóstico inicial fue evaluada en el nivel bajo con 61,9% de las frecuencias en este nivel.

Respecto a la dimensión administrativa, fue evaluada en el nivel alto, siendo el indicador de mejores resultados el referido a la protección y el uso racional de todos los medios y recursos que se han puesto a disposición del proceso formativo en el centro, evaluado en nivel alto en un 80% de las observaciones. Se

aprecia avances en el indicador control a las acciones para el trabajo preventivo en los planes de trabajo anual y mensual del centro e individual de los docentes: de un nivel bajo, con un 77,1% de las observaciones en este nivel en el diagnóstico inicial, pasó al nivel medio con el 45% de las observaciones en dicho nivel.

En la dimensión liderazgo los tres indicadores (desarrollo de la comunicación con todos los agentes y agencias del proceso de educación técnica y profesional, establecimiento de un clima favorable para el desarrollo de todos los procesos que tienen lugar en el centro politécnico y para el desarrollo de las relaciones interpersonales y aplicación de los métodos y técnicas de dirección en la atención al trabajo preventivo), se evaluaron en el nivel medio, lo cual lleva a la dimensión liderazgo a este mismo nivel con un 65% de las frecuencias.

La variable desempeño profesional del director de la ETP en la atención al trabajo preventivo, al calcular las frecuencias en que aparecen las observaciones a las reuniones de los órganos de dirección y técnicos, matemáticamente se ubica en el nivel alto (48,5%) y un 40% en el nivel medio, estos son resultados superiores a los del diagnóstico inicial donde el 32% se ubicó en el nivel bajo, el 33% en el nivel medio y solo el 34,9 % en el nivel alto.

Resultados de la encuesta a directores de los centros politécnicos

En los indicadores compromiso que manifiesta el director con la necesidad de lograr resultados en el trabajo preventivo y demostración de los valores morales profesionales, el 100% de los directores se autoevalúa en el nivel alto, igual que en el diagnóstico inicial, por lo que son indicadores con alto nivel de logro.

En cuanto a la preparación que tienen sobre de la política educativa en relación con el trabajo preventivo, el 75% de los directores se considera en nivel alto y el 22,8% en el nivel medio. En la integración que logran entre el trabajo de las organizaciones del centro, la familia, la comunidad y la entidad laboral, el 75% se autoevalúa en el nivel alto deseado y un 22,8% se ubica en el nivel medio. Ambos son resultados superiores a los del diagnóstico inicial.

En resumen, la dimensión político-ideológica se encuentra en el nivel alto, con un 87,5% de las frecuencias en este nivel y solo 11,4% en el nivel medio. Todos los indicadores se movieron a niveles superiores con relación al diagnóstico inicial.

El indicador referido a la orientación para la realización del diagnóstico integral de los estudiantes, docentes, comunidad, familia y entidad laboral, el 11,4% de los directores se autoevalúa en el nivel alto y el 62,8% en el nivel medio. En el control al mismo proceso, se autoevalúa en el nivel medio el 86,5% y en el nivel alto el 11,4% de los directores. Estos resultados son superiores en ambos indicadores con relación a los del diagnóstico inicial donde el 100% de los directores se autoevaluó en el nivel medio y ninguno en el nivel alto. El indicador orientación del trabajo con los programas directores, el 45,7% se autoevalúa en el nivel alto y el 54,2% en el nivel medio, ninguno en el nivel bajo. Estos son también resultados superiores a los del diagnóstico inicial, donde el 80% se autoevaluó en el nivel medio, y solo el 20% en el nivel alto. En el control a este mismo proceso, los resultados son similares.

El indicador desarrollo de actividades metodológicas en relación al trabajo preventivo, el 86% de los directores se autoevalúa en nivel alto y el 14,2% en el nivel medio, resultados también superiores a los del diagnóstico inicial.

En resumen, en la dimensión pedagógico-metodológica, el cálculo de las frecuencias expresa un 55,5% de las respuestas en un nivel medio, y un 43,5% en el nivel alto. Los resultados son superiores a los del diagnóstico inicial donde el 76% de las frecuencias se ubicó en el nivel medio y solo el 24% en el alto. Los indicadores que más elevaron su nivel fueron los relacionados con la orientación y control al diagnóstico integral de estudiantes, docentes, comunidad, familia, y entidad laboral, aspectos que a criterio de la autora, son básicos para alcanzar buenos resultados en el trabajo preventivo en los centros politécnicos.

En la dimensión actividad científica y de superación en este instrumento, se refleja un gran avance, pues en el diagnóstico inicial el cálculo de las frecuencias arrojó un 73,3 % de los directores en el nivel medio y un 20% en el nivel bajo, con solo un 6,7% ubicados en el nivel alto. Esta fue afectada en gran medida por el comportamiento del indicador control al diagnóstico de las necesidades de superación del personal docente del centro politécnico en relación al trabajo preventivo, donde el 60% de los directores se autoevaluó en el nivel bajo y solo un 10% en el nivel alto. En el diagnóstico final el cálculo de las frecuencias refleja un 49,5% en el nivel alto y un 50,4% en el nivel medio. Este resultado de la dimensión, estuvo influido precisamente por el tránsito del mencionado indicador a un 51,4% en el nivel alto, un 48,5% en el nivel medio y ningún director autoevaluado en el nivel bajo. Igualmente, influyó de manera positiva en el comportamiento de la dimensión, el indicador preparación que tiene el director sobre los aspectos teóricos, metodológicos y prácticos del trabajo preventivo, cuyo comportamiento transitó de un 90% y solo

un 10% en los niveles medio y alto respectivamente en el diagnóstico inicial, a un 65,7% en el nivel alto y solo un 34,2% en el nivel medio en el diagnóstico final.

En el caso del indicador integración del potencial científico del centro en función de la investigación para la solución a los problemas relacionados con el trabajo preventivo, en el diagnóstico final el 31,4% de los directores se autoevalúa en el nivel alto, un 68,5% en el nivel medio, ningún director en el nivel bajo, por lo que hubo avances.

Respecto a la dimensión administrativa en el diagnóstico final, el indicador protección y uso racional de todos los medios y recursos que se han puesto a disposición del proceso formativo en el centro, se autoevalúa un 28,5% en nivel alto, un 62,8% en el nivel medio y un 8,5% en el nivel bajo. El indicador control a las acciones para el trabajo preventivo en los planes de trabajo anual y mensual del centro e individual de los docentes, se encuentra en el nivel medio, con el 77,1 % de las frecuencias en este nivel aunque el cálculo de las frecuencias, a criterio de los propios directores, ubica al 17,1% en el nivel alto.

En general, esta dimensión se mantuvo en el nivel medio, con un 70% de las frecuencias en este nivel, aunque un 22,8% de estas refleja la autoevaluación de los directores en el nivel alto.

Con respecto a la dimensión liderazgo, los tres indicadores transitaron a niveles superiores: desarrollo de la comunicación con todos los agentes y agencias del proceso de educación técnica y profesional, establecimiento de un clima favorable para el desarrollo de todos los procesos que tienen lugar en el centro politécnico y para el desarrollo de las relaciones interpersonales y aplicación de los métodos y técnicas de dirección en la atención al trabajo preventivo. Estos resultados hacen que en este instrumento, en el cálculo de las frecuencias, la dimensión liderazgo pase del nivel medio en el diagnóstico inicial, (40% en el nivel alto y 60% en el medio) a un nivel alto, con un 58,4% de las frecuencias en el nivel alto y un 40% en el nivel medio.

Tal como se expresó anteriormente, al cuestionario de la encuesta aplicada a los directores en el diagnóstico final, se le adicionaron dos preguntas que no estuvieron incluidas en el cuestionario de la aplicada en el diagnóstico inicial con el objetivo de obtener criterios acerca del impacto de la aplicación de la estrategia pedagógica en la transformación de su desempeño en la atención al trabajo preventivo.

El resultado en estas preguntas fue el siguiente: el 100% consideró que el impacto fue positivo. Al argumentar sobre los elementos más significativos que influyeron en dicha transformación, emergieron opiniones tales como:

- La capacitación recibida en temas de trabajo preventivo posibilitó elevar la preparación de los directores y a la vez, la de los docentes en los centros a través del trabajo metodológico, la preparación de metodólogos y especialistas de la UCP que impartieron los temas fue excelente.
- La documentación entregada en función de la elaboración de los expedientillos para el control de los alumnos que se ausentan al centro de manera continuada, favorece el seguimiento al diagnóstico integral de los estudiantes, sus familias y la comunidad donde residen.
- El estudio de los documentos normativos que rigen el trabajo preventivo influyó de manera positiva en la preparación para su atención.
- Se ha logrado tener el diagnóstico de todos los estudiantes, teniendo controlados a los que fuman, beben y toman medicamentos bajo indicación médica, mayor precisión en la caracterización de los alumnos, la familia y las comunidades donde viven.
- Se ha logrado un trabajo sistemático en el fortalecimiento de los valores en los estudiantes y los trabajadores tanto dentro como fuera de la clase, logros en el cuidado de los medios en la escuela.
- Mejores resultados en la asistencia y la disciplina escolar y social de los estudiantes .
- Mejor atención a los problemas de los estudiantes.
- De manera general se aprecia una mejoría en el trabajo con la familia, a pesar de no recibir siempre el apoyo de esta en la educación de sus hijos.
- Se ha logrado intercambiar y realizar actividades con participación de combatientes, dirigentes de la FMC y los CDR y especialistas de las empresas.
- Se ha incrementado el número de visitas a los hogares para el seguimiento al diagnóstico.
- Se ha logrado hacer coordinaciones con la PNR y la fiscalía para resolver situaciones de desatención a los menores, lo cual constituye un factor de riesgo.
- Se ha logrado mayor comunicación con los agentes y agencias educativas, para atender el trabajo preventivo.

- Las acciones son incluidas en el sistema de trabajo de la provincia y nos entrena en cómo incluirlas en el sistema de trabajo del centro.

- Los talleres científicos provinciales de trabajo preventivo, salud escolar y medio ambiente propiciaron la socialización de resultados de investigación y experiencias positivas en la atención al trabajo preventivo.

En resumen, en el diagnóstico final la variable desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo, al analizar la encuesta aplicada a los directores, se evalúa en el nivel alto con el 52,3% de las frecuencias calculadas en este nivel y el 45,6% en el nivel medio, es decir, que la variable transitó del nivel medio al nivel alto en este instrumento.

Resultados de la prueba de desempeño profesional de los directores en la atención al trabajo preventivo en el diagnóstico final

La prueba de desempeño profesional de los directores en la atención al trabajo preventivo aplicada a los metodólogos provinciales de la ETP, aportó lo siguiente:

En la dimensión político ideológica, los indicadores compromiso que manifiesta el director con la necesidad de lograr resultados en el trabajo preventivo y demostración de los valores morales profesionales en su actuación, fueron evaluados, en el nivel alto con un 57,1 % y un 68,5% respectivamente, por lo que son indicadores con un alto nivel de logro, al igual que en el diagnóstico inicial.

En cuanto a la preparación que tienen sobre la política educativa relacionada con el trabajo preventivo, el 60% de los directores fueron evaluados en nivel alto, y el 37,1% en el nivel medio, resultados superiores a los del diagnóstico inicial, donde solo el 30% fue evaluado en el nivel alto y un 70% en el nivel medio. La integración que logran entre las organizaciones del centro, la familia, la comunidad y la entidad laboral para la atención al trabajo preventivo, el 57,1% fue evaluado en el nivel alto y un 31% en el nivel medio. Estos son también resultados superiores a los del diagnóstico inicial, donde un 52% fue evaluado en el nivel bajo, el 41% en el nivel medio y solo el 7% fue en el nivel alto.

Estos resultados hacen que en general, la dimensión político-ideológica se evalúe en el nivel alto con un 60,7% de las frecuencias en este nivel y el 34,2 % en el nivel medio, comportamiento similar al diagnóstico inicial, pero con valores superiores en el cálculo de las frecuencias en esos niveles.

Al analizar los indicadores correspondientes a la dimensión pedagógico-metodológica, el indicador orientación que logra el director en la realización del diagnóstico integral de estudiantes, docentes,

comunidad, familia y entidad laboral se evaluó en el nivel alto, con el 54,2% de los directores ubicados en este nivel y el 37,1% en el nivel medio, resultados muy superiores a los del diagnóstico inicial, donde el 55% de los directores se ubicó en el nivel bajo, el 35% en el nivel medio y solo un 10% en el nivel alto. El control a este mismo proceso, que también estuvo muy afectado al inicio, con un 65% de los directores en el nivel bajo, el 30% en el medio y solo el 5 % en el nivel alto, muestra un ascenso importante, pues el 48,5% se ubicaron en el nivel medio y 45,7% en el nivel alto.

En el indicador orientación del trabajo con los programas directores, un 48,5 % de los directores de los centros politécnicos, fue evaluado en el nivel alto y un 42,8% en el nivel medio, por lo que hubo avances con relación al diagnóstico inicial, donde se ubicó el 40% en el nivel medio e igual % en el nivel bajo, y solo un 20% en el alto.

El indicador control a este mismo trabajo, también tuvo logros importantes si se considera que en el diagnóstico inicial el 60% de los directores fue ubicado en el nivel bajo, el 30% en el medio y solo el 10% en el nivel alto, y en el diagnóstico final, fue evaluado el 45,7% de los directores en los niveles alto y medio, respectivamente.

El indicador desarrollo de actividades metodológicas en relación al trabajo preventivo, también mejoró en el diagnóstico final, al ser evaluado el 48,5% en el nivel medio y el 45,7% en el nivel alto y en el diagnóstico inicial se ubicó el 60% en el nivel bajo, el 30% en el medio y solo el 10% en el nivel alto.

En resumen, en la dimensión pedagógico-metodológica, el cálculo de las frecuencias expresa que el 48% de los directores fueron evaluados en el nivel alto, un 44,5 % en el nivel medio y solo el 7,4% es considerado en el nivel bajo, por lo que es una dimensión que avanzó con relación al diagnóstico inicial.

En la dimensión actividad científica y de superación se alcanzaron resultados superiores a los del diagnóstico inicial al ser esta la dimensión más afectada en la prueba de desempeño, con el 70% de los directores en el nivel bajo en los tres indicadores. En el diagnóstico final, el 43,9% se evaluó en el nivel alto, el 46,6% en el nivel medio y solo el 9,5% en el nivel bajo, por lo que la dimensión transita del nivel bajo al nivel medio con el 46,6% de las frecuencias en este nivel y el 43,9, en el nivel alto.

Respecto a la dimensión administrativa (muy afectada en el diagnóstico inicial), el indicador protección y uso racional de todos los medios y recursos que se han puesto a disposición del proceso formativo en el centro, la prueba de desempeño ubicó al 48,5% de los directores en el nivel alto y al 42,8% en el nivel

medio, por lo que se considera que este indicador tuvo avances, pues el 40% de los directores fue ubicado en los niveles bajo y medio respectivamente, con solo el 20 % en el nivel alto en el diagnóstico inicial.

De manera similar, los otros dos indicadores: dirección del grupo de trabajo preventivo y control a las acciones para el trabajo preventivo en los planes de trabajo anual y mensual del centro e individual de los docentes, avanzaron, al ubicar igualmente al 40% de los directores en el nivel alto y al 51,4% y 40% respectivamente en el nivel medio.

El comportamiento de los indicadores medidos hace que la dimensión administrativa se evalúe en general, en el nivel medio con un 44,7% de las frecuencia en este nivel y el 42,8 % en el nivel alto, lo cual reafirma el avance de la misma, ya que en el diagnóstico inicial, el 63,3% de las frecuencias se ubicó en el nivel bajo y solo el 10% en el nivel alto.

La dimensión liderazgo, (también muy afectada en el diagnóstico inicial con los tres indicadores en el nivel bajo: 60%, 65% y 60% respectivamente en este nivel), en el diagnóstico final la situación se comportó de manera favorable pues los tres indicadores (desarrollo de la comunicación con todos los agentes y agencias del proceso de educación técnica y profesional, establecimiento de un clima favorable para el desarrollo de todos los procesos que tienen lugar en el centro politécnico y para el desarrollo de las relaciones interpersonales y aplicación de los métodos y técnicas de dirección en la atención al trabajo preventivo), pasaron a los niveles alto y medio.

Esto hace que la variable desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo, al analizar los resultados de la prueba de desempeño, se ubique en el nivel alto con 49,5% de las frecuencias calculadas en este nivel y un 42,8% en el nivel medio, solo un 7,6% de las frecuencias se ubicó en el nivel bajo.

En opinión de la autora esto constituye una fortaleza, pues es precisamente la figura del director la encargada de controlar la preparación, transmitir experiencias, métodos y vías que propicien la transformación del desempeño en la atención al trabajo preventivo del resto de los cuadros, dirigentes y docentes de los centros politécnicos, irradiando su accionar a la familia, las organizaciones, la comunidad y la entidad laboral (estatal o no estatal) donde se insertan los jóvenes una vez egresados de la ETP a contribuir con el desarrollo económico y social del país.

A continuación se analiza el estado de cada una de las dimensiones en el diagnóstico final, a partir de la triangulación de los instrumentos aplicados comparando los resultados con los del diagnóstico inicial. (Consultar las tablas con los resultados de la triangulación de los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos en el diagnóstico final en el anexo 15).

Dimensión político-ideológica

La dimensión político-ideológica, con relación al diagnóstico inicial se mantuvo en el nivel alto, pero se elevó el valor de las frecuencias, de un 53,5% en el diagnóstico inicial a un 71,8 % en el final. En el nivel medio se encuentran el 25,1 % de las frecuencias calculadas y solo el 3,2 % en nivel bajo.

Los resultados obtenidos en la triangulación de los instrumentos en la dimensión político-ideológica se muestran en la figura 3:

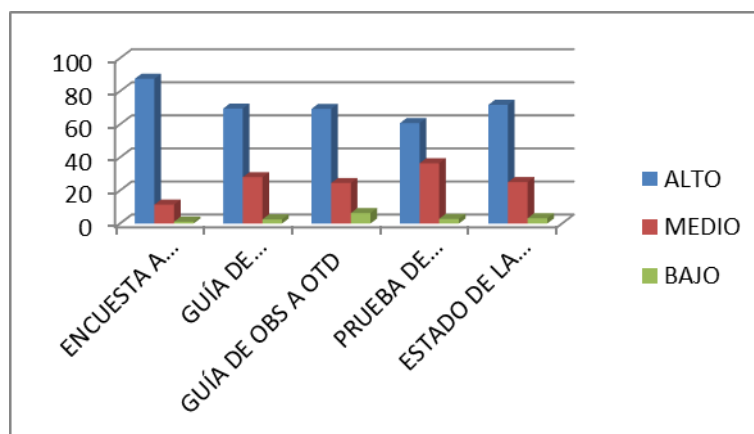


Figura 3. Gráfica de la triangulación de las fuentes de información en la dimensión político-ideológica en el diagnóstico final

Dimensión pedagógica metodológica

La dimensión pedagógica metodológica transitó de un valor de un 23,5 % de las frecuencias en el nivel alto en el diagnóstico inicial, a un 46,9% de las frecuencias en este nivel en el final, pasando al nivel medio el 46,2%, de un 48,7% en el diagnóstico inicial. De un 27,8% de las frecuencias en el nivel bajo al inicio, en el diagnóstico final solo el 6,9% de las frecuencias se encuentra en este nivel. Por lo que la dimensión transitó del nivel medio al nivel alto.

Los resultados obtenidos en la triangulación de los instrumentos en la dimensión pedagógico-metodológica se muestran en la figura 4:

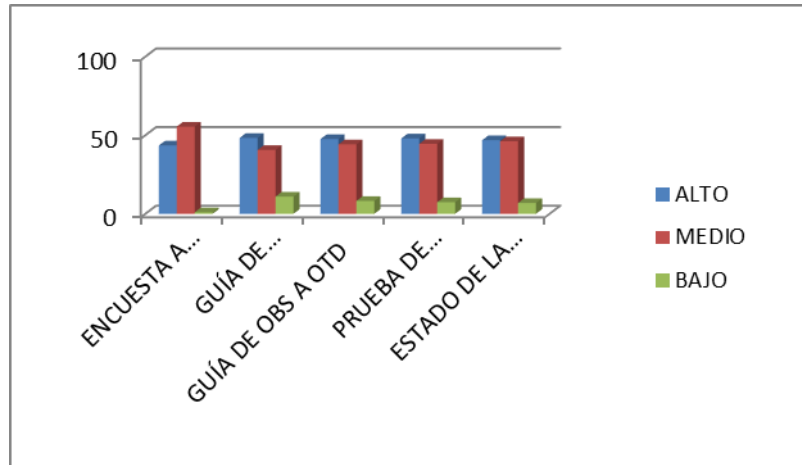


Figura 4. Gráfica de triangulación de las fuentes de información en la dimensión pedagógico-metodológica en el diagnóstico final

Dimensión actividad científica y de superación

La dimensión actividad científica y de superación avanzó de un nivel bajo en el diagnóstico inicial con un 52,8 % de las frecuencias y solo un 10,5 % en el nivel alto, hacia resultados superiores (nivel medio) en el diagnóstico final, donde el 45,4% de estas se encuentran en este nivel, el 44,7% de las frecuencias en el nivel alto, y solo un 11,8% en el nivel bajo en el diagnóstico final.

Los resultados obtenidos en la triangulación de los resultados de los instrumentos en la dimensión actividad científica y de superación se muestran en la figura 5:

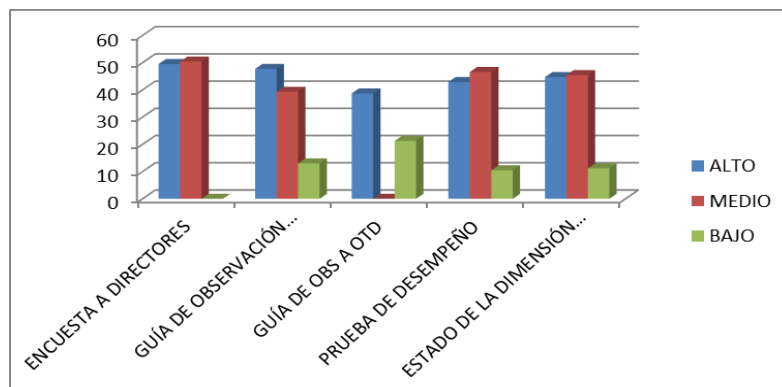


Figura 5. Gráfica de la triangulación de las fuentes de información en la dimensión actividad científica y de superación en el diagnóstico final

Dimensión administrativa

En el caso de la dimensión administrativa, también hubo avances, pues en el diagnóstico inicial el 37,8% y 35,7% de las frecuencias se encontraba en el nivel bajo y en el nivel medio respectivamente, con solo un 26,5% de las frecuencias en el nivel alto en comparación con un 43% en el nivel alto, un 46,1 en el nivel medio y solo un 10,9% en el nivel bajo, en el diagnóstico final.

Los resultados obtenidos en la triangulación de los instrumentos en la dimensión administrativa se muestran en la figura 6:

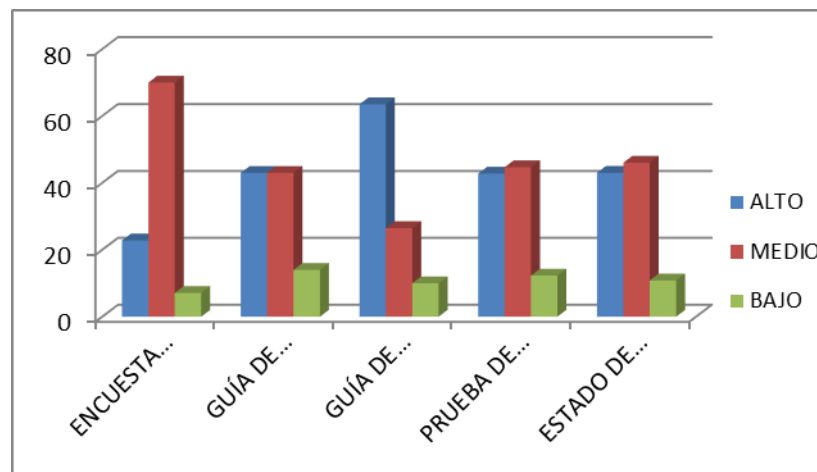


Figura 6. Gráfica de los resultados de la triangulación de las fuentes de información en la dimensión administrativa en el diagnóstico final

Dimensión liderazgo

- La dimensión liderazgo avanzó del diagnóstico inicial al final: de un 39,5% de las frecuencias en el nivel bajo y solo el 19,4% en el nivel alto, a un 40,1% en el nivel alto y solo un 10,8% de las frecuencias en nivel bajo.

Los resultados obtenidos en la triangulación de los instrumentos en la dimensión liderazgo se muestran en la figura 7:

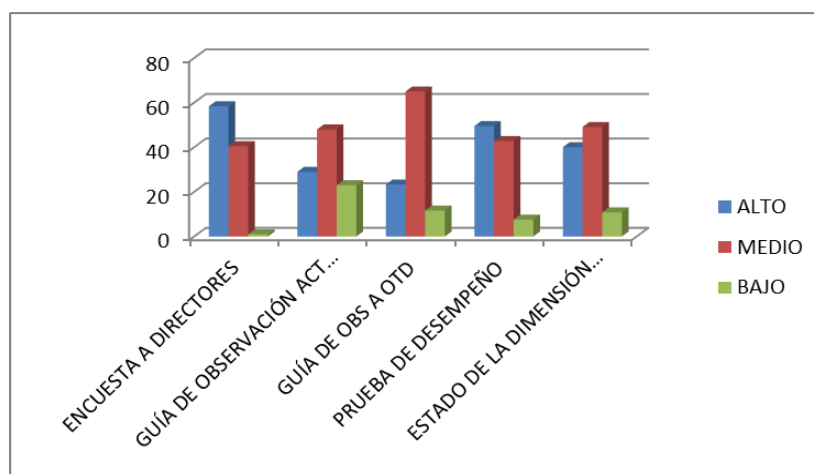


Figura 7. Gráfica de los resultados obtenidos en la triangulación de las fuentes de información en la dimensión liderazgo en el diagnóstico final

Triangulación de la variable desempeño profesional del director del centro politécnico en la atención al trabajo preventivo

La triangulación realizada indica que la variable desempeño profesional del director en la atención al trabajo preventivo, transitó del nivel medio en el diagnóstico inicial, al nivel alto, con 49,3% de las frecuencias en este nivel y 42,1% en el nivel medio.

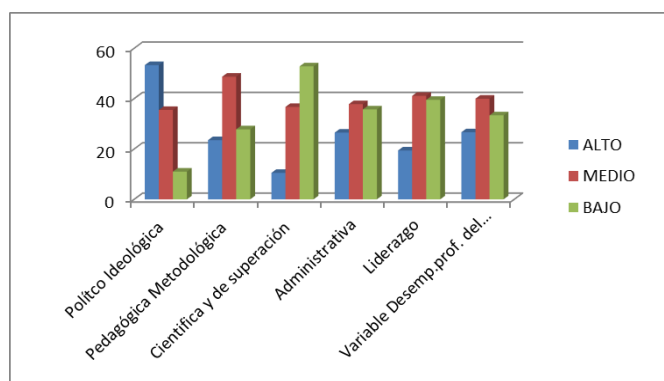
La dimensión que mejores resultados obtuvo, igual que en el diagnóstico inicial, fue la político-ideológica con 71,8% de las frecuencias en nivel alto y 25,1% de las frecuencias en nivel medio, con solo un 3,2% en el nivel bajo, lo cual constituye una fortaleza en el desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo. Le sigue la dimensión pedagógica metodológica, aunque hubo avances en todas las dimensiones.

La tabla 2 muestra el comportamiento de las dimensiones y de la variable en el diagnóstico inicial y los resultados obtenidos en el diagnóstico final:

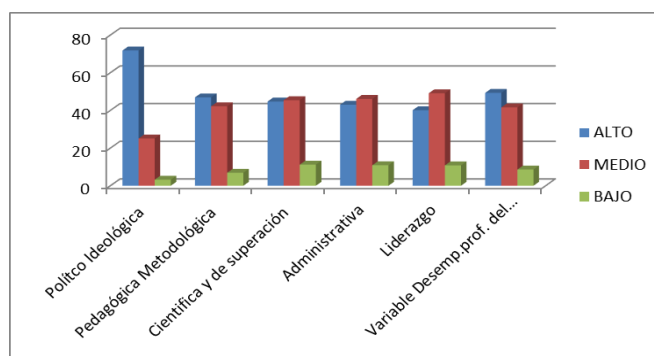
Comportamiento de las dimensiones y la variable							
No.	Dimensión	Diagnóstico inicial			Diagnóstico final		
		Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
1	Político Ideológica	53,3	35,5	11	71,8	25,1	3,2
2	Pedagógica Metodológica	23,5	48,7	27,8	46,9	46,2	6,9
3	Científica y de superación	10,5	36,7	52,8	44,7	45,4	11,2
4	Administrativa	26,5	37,8	35,7	43	46,1	10,9
5	Liderazgo	19,4	41,1	39,5	40,1	49,1	10,8
	Variable	26,64	39,96	33,36	49,3	42,1	8,6

En la figura 8 se muestran las gráficas del comportamiento de las dimensiones y la variable en el diagnóstico inicial y en el diagnóstico final:

Diagnóstico inicial



Diagnóstico final



ESTADO DE LA VARIABLE EN EL DIAGNÓSTICO FINAL Y COMPARACIÓN CON EL DIAGNÓSTICO INICIAL

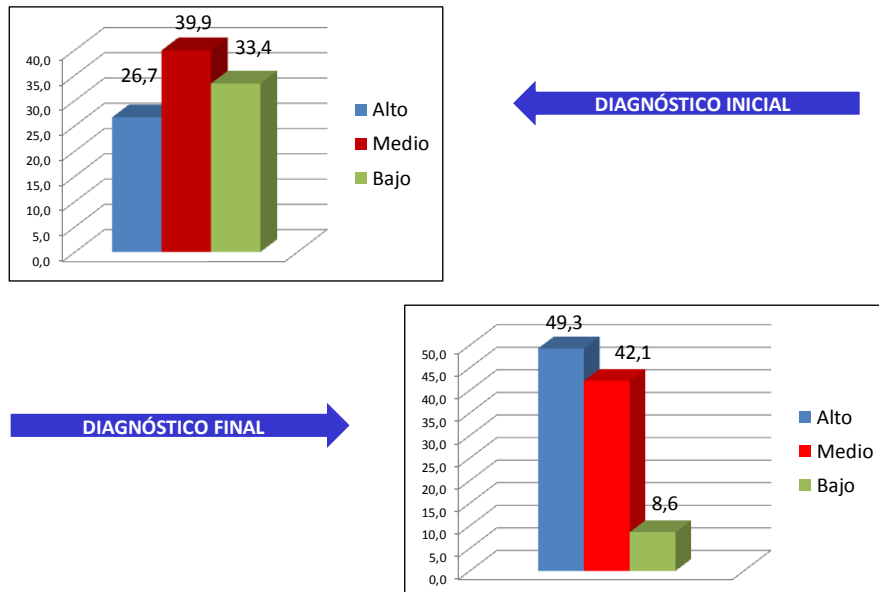


Figura 8. Gráficas del comportamiento de la variable en el diagnóstico inicial y en el diagnóstico final

Para mostrar los cambios ocurridos en el desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos desde los resultados de la prueba de desempeño por dimensiones, se aplica la prueba de índice ponderado (I).

Se utiliza para el cálculo del índice ponderado la siguiente fórmula:

$I = f_i / f_s$, donde: f_s : es la frecuencia en la salida de cada dimensión y f_i : es la frecuencia en el inicio de cada dimensión.

Se utiliza para la comparación de la transformación que ocurre en el desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención del trabajo preventivo, la prueba de índices ponderados con la finalidad de valorar las transformaciones ocurridas, donde se utiliza como regla de decisión la siguiente:

Cuando el valor de los indicadores en la dimensión está por encima de la categoría Bastante Adecuado (BA), considerándola como el índice ponderado, se identificará como **cambio positivo**.

Cuando el valor de los indicadores en la dimensión está por debajo de la categoría Bastante Adecuado (BA), considerándola como el índice ponderado, se identificará como **cambio negativo**.

Cuando el valor de los indicadores en la dimensión está igual a la categoría Bastante Adecuado (BA), considerándola como el índice ponderado, se identificará como **sin cambio**.

El cálculo del índice ponderado en las 5 dimensiones y la variable, evidencia que se dieron cambios positivos en la transformación que se logra en el desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo a partir de las acciones ejecutadas desde la estrategia pedagógica diseñada, estos resultados muestran su validez en la práctica y el cumplimiento del objetivo propuesto en esta investigación. En el anexo 16 se muestra la tabla 3 con el cálculo del índice ponderado en las dimensiones y la variable.

Los resultados obtenidos en la aplicación de la estrategia pedagógica, recogidos mediante los instrumentos utilizados, evidencian que esta contribuye a la transformación del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo, lo cual se evidencia en las siguientes **fortalezas**:

- La elevación del compromiso de los directores con la necesidad de lograr resultados en el trabajo preventivo y la demostración de los valores morales profesionales en su actuación, así como una mejor preparación sobre la política educativa en relación con el trabajo preventivo.
- Los logros alcanzados en la atención al trabajo preventivo desde el trabajo metodológico en los centros politécnicos, evidenciados en una mejor orientación y control al trabajo con los programas directores y la elevación de la calidad de las actividades metodológicas relacionadas con el trabajo preventivo.
- La socialización de resultados de investigaciones y experiencias positivas en la atención al trabajo preventivo a través de la realización de los talleres provinciales de trabajo preventivo, salud escolar y medio ambiente.
- Los avances en el control del diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal docente en relación con el trabajo preventivo.

- El desarrollo de acciones de capacitación que permitieron elevar el dominio de los aspectos teóricos, metodológicos y prácticos del trabajo preventivo con su multiplicación al personal docente de los centros politécnicos.
- Mejores resultados en la protección y el uso de los medios y recursos con que cuentan los centros politécnicos para el proceso de formación profesional.
- Se aprecia un mayor liderazgo de los directores, lo cual se refleja en un mayor desarrollo de la comunicación con los agentes y agencias del proceso de ETP así como en la aplicación de métodos y técnicas de dirección en la atención al trabajo preventivo.

A pesar de los avances logrados en todos los indicadores y dimensiones del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo, **aún deben ser atendidos algunos aspectos** en los que todavía no se alcanzan los niveles a los que se aspira, ellos son:

- Integración de las organizaciones del centro, de la comunidad, la entidad laboral y la familia y el fortalecimiento del trabajo del consejo de escuela en función de la atención al trabajo preventivo.
- Orientación y control al diagnóstico integral de estudiantes, docentes, comunidad, familia y entidad laboral.
- Dirección del grupo de trabajo preventivo a nivel de los centros politécnicos en función de lograr que todos sus miembros cumplan con las funciones que les corresponde.
- Control a las acciones del trabajo preventivo en los planes de trabajo anual y mensual del centro e individual de los docentes.
- Establecimiento de un clima favorable para el desarrollo de todos los procesos que tienen lugar en el centro politécnico y para el desarrollo de las relaciones interpersonales.

Consideraciones finales del capítulo 3

La estrategia pedagógica propuesta para la transformación del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo, se sustenta en la dialéctica-materialista, en los aportes de la sociología marxista, en el enfoque histórico cultural y en la Pedagogía General y de la

Educación Técnica y Profesional, sus conceptos fundamentales, regularidades y principios. Además, en los estudios realizados sobre la capacitación de los dirigentes de la ETP y su desempeño profesional, lo cual ha permitido la contextualización y determinación de las características del perfil del desempeño profesional de los directores en la atención al trabajo preventivo, así como de las tareas y funciones específicas de su rol relacionado con esta arista del trabajo de los directores.

Las características esenciales del perfil del desempeño profesional del director mantienen relaciones de interdependencia entre sí, y con las vías para la transformación de este desempeño, lo que posibilita dar respuesta a la misión y objetivos de la estrategia. Se concretan un grupo de acciones que materializan en la práctica, las posibilidades de transformación del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo.

La identificación de las relaciones sistémicas de cooperación y de subordinación en la estrategia pedagógica dadas las primeras por las relaciones entre las características del perfil del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos y los contenidos propios del trabajo preventivo, entre las exigencias de la sociedad en la formación de los obreros y técnicos competentes y el desarrollo integral de la personalidad y entre la unidad de la capacitación, la investigación y la producción de conocimientos con la identificación de herramientas para la educación de los valores en la formación de los obreros y técnicos competentes en el contexto de la ETP.

Las relaciones sistémicas de subordinación se encuentran entre los problemas y necesidades identificadas en el desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos y la planificación de las acciones de capacitación para la transformación del desempeño profesional en la atención al trabajo preventivo y entre las formas de evaluación de la capacitación y el seguimiento de la estrategia pedagógica en el sistema de trabajo de estas instituciones de la ETP para el accionar en la atención al trabajo preventivo.

Los resultados obtenidos, a partir de la puesta en práctica de la estrategia fueron positivos, sus componentes fueron evaluados de muy adecuados y adecuados mayoritariamente. A pesar que se evidencian dificultades en algunos indicadores que aún no alcanzan los niveles deseados, los cambios que se producen en el desempeño profesional de los directores en la atención al trabajo preventivo, crean las condiciones para que la estrategia, a partir de su carácter flexible y contextualizado pueda ser perfeccionada y continuar aplicándose, de manera que asegure así, que la transformación del desempeño profesional de estos satisfaga las exigencias sociales y las de la Educación Técnica y Profesional.

CONCLUSIONES

1. El proceso de sistematización realizado en torno al objeto campo de la investigación permitió determinar los principales referentes teóricos que sustentan tanto el desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo, como la estrategia pedagógica para la transformación del mismo. En este proceso se consideró lo establecido en el modelo del desempeño profesional de los dirigentes de la ETP que precisa que este despliega su actividad profesional pedagógica en cinco dimensiones de trabajo: político-ideológica, pedagógico-metodológico, actividad científica y de superación, administrativa y de liderazgo.
2. Como resultado del diagnóstico inicial se aprecia una tendencia hacia al nivel bajo en el desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo, donde las dimensiones más afectadas fueron la pedagógico-metodológica y la de actividad científica y de superación, lo que confirma el papel que le corresponde a la capacitación y a la actividad científica, como principales vías para lograr la atención al trabajo preventivo.
3. Dentro de la estrategia pedagógica para la transformación del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo se planificaron, organizaron y ejecutaron un grupo de acciones de capacitación que incluyeron: acciones dirigidas al trabajo metodológico, acciones propiamente de capacitación y acciones de trabajo científico-investigativo que fueron aplicadas desde el curso 2008-2009 hasta la actualidad, lo cual permitió perfeccionarlas y adecuarlas a las nuevas exigencias sociales y a las necesidades particulares del centro politécnico, su entorno y los propios directores.
4. En el proceso de abstracción para la modelación de la estrategia pedagógica, se determinaron las características del perfil del desempeño profesional de los directores en la atención al trabajo preventivo, así como las tareas y funciones específicas de su rol relacionadas con este. Permitió la identificación de relaciones esenciales y sistémicas de cooperación y de subordinación en la estrategia pedagógica que vinculan las acciones de la misma, con diferentes aspectos del trabajo metodológico, de capacitación y de investigación que se desarrollan en los centros politécnicos, que enriquecen las Ciencias Pedagógicas en general y en particular la Pedagogía de la ETP y la Dirección en Educación.
5. Los resultados obtenidos en la aplicación de la estrategia pedagógica, evidenciaron que esta puede contribuir a la transformación del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la

atención al trabajo preventivo. La triangulación de los resultados y las opiniones recogidas permitieron concluir que la variable transitó de un estado alejado de lo deseado, al estado deseado, al producirse cambios en todos los indicadores de las dimensiones en que se revela ese desempeño, aun cuando no se alcanzan en todos los indicadores los niveles deseados, por lo que se hace necesario continuar atendiendo dichos indicadores a partir de las características de cada centro politécnico.

RECOMENDACIONES

1. Extender la aplicación de la estrategia pedagógica a otras provincias y centros politécnicos, adecuándola a las características de cada territorio, registrar los aciertos y deficiencias que puedan retroalimentarla y perfeccionarla.
2. Aplicar las acciones de capacitación de la estrategia pedagógica que se propone a los demás cuadros, dirigentes y docentes de los centros politécnicos de La Habana de manera que estas también puedan contribuir a la transformación del desempeño profesional de estas figuras en la atención al trabajo preventivo, ajustadas a las tareas y funciones inherentes a cada uno de los cargos. El director del centro deberá tener el papel protagónico en la aplicación de dichas acciones a partir de sus experiencias como principal sujeto de su propia transformación en la atención al trabajo preventivo y elemento integrador de todos los demás agentes que intervienen en la atención a esta importante prioridad.
3. Continuar dando la atención, seguimiento y control requeridos por parte de la Subdirección Provincial de la ETP, a aquellos indicadores del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo que aún no lograron los niveles deseados con la aplicación de la estrategia pedagógica. Evaluar el impacto de la Estrategia Pedagógica propuesta, a través de los resultados que se obtienen en el trabajo preventivo en los centros politécnicos de La Habana.
4. Profundizar en la investigación del tema tratado en esta tesis, pero dirigida a los directores de las escuelas de oficios, teniendo en cuenta las características específicas de estos centros de la Educación Técnica y Profesional.
5. Continuar la socialización de la estrategia pedagógica y sus resultados mediante las diversas vías que existen para ello.

BIBLIOGRAFÍA

- ABREU, R. L. (2004): *Un modelo de la Pedagogía de la Educación Técnica y Profesional en Cuba*. (Tesis doctoral). ISPEJV. Ciudad de La Habana. Cuba.
- ABREU, R. (2013): *Pedagogia profissional: uma proposta aberta à reflexão e ao debate*. UCP "Héctor Alfredo Pineda Zaldivar"-CETEC. Sao Paulo. Brasil.
- ADDINE, F. (2003): *El sujeto en la educación posgraduada. Una propuesta didáctica*. Trabajo presentado para el ejercicio de "Problemas Sociales de las Ciencias" en opción a la Categoría Principal de Profesor Titular. ISPEJV. Ciudad de La Habana. Cuba. (En soporte digital)
- ADDINE, F. y GARCÍA, G. (2001): *La interacción: núcleo de las relaciones inter disciplinarias en el proceso de formación permanente de profesionales de la educación*. Una propuesta. ISPEJV. Ciudad de La Habana. Cuba. (En soporte digital).
- ADDINE, F. y OTROS. (2006): *El modo de actuación profesional pedagógico: apuntes para una sistematización*. En: *Modo de actuación profesional pedagógico. De la teoría a la práctica*. Editorial Academia. Ciudad de La Habana. Cuba.
- ALONSO, S. (2002) *El sistema de trabajo del MINED*. (Tesis doctoral). ICCP. Ciudad de La Habana. Cuba.
- ÁLVAREZ, C. M. (1989): *Fundamentos teóricos de la dirección del proceso docente educativo en la Educación Superior Cubana*. Ciudad de La Habana. Cuba.
- ÁLVAREZ, L. J. (s/a): *Trabajo preventivo y comunitario*. Disponible en: <http://www.eps-salud.com.ar/prevencion-educativa.htm>. Consultado en septiembre 2014.
- AÑORGA, J. (1989): *Perfeccionamiento del Sistema de Superación de los Profesores Universitarios*. (Tesis doctoral). ICCP. Ciudad de La Habana. Cuba.
- _____. (1995): *La Educación Avanzada: "Una teoría para el mejoramiento profesional y humano"*. Boletín del CENESEDA. ISPEJV. Ciudad de La Habana. Cuba.
- _____. (1998): *Paradigma educativo alternativo para el mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales y de la comunidad*. ISPEJV. Ciudad de La Habana. Cuba. (En soporte digital).
- _____. (1999): *Paradigma Educativo Alternativo para el Mejoramiento Profesional y Humano de los Recursos Laborales y de la Comunidad*. Impresión Ligera. Ciudad de La Habana. Cuba.
- _____. (2001): *La Educación Avanzada*. Editorial Academia. Ciudad de la Habana. Cuba.

- AÑORGA, J. y OTROS. (2000): *Glosario de Términos de la Educación Avanzada*. ISPEJV. Ciudad de la Habana. Cuba. (En soporte digital)
- AÑORGA, J. y VALCÁRCEL, N. (1997): *Profesionalización y Educación Avanzada*. ISPEJV. Ciudad de La Habana. Cuba. (En soporte digital).
- AÑORGA, J. VALCÁRCEL, N. y OTROS. (2004): *La teoría de los sistemas de superación y el capacitador como gestor del progreso*. Cátedra Educación Avanzada. Centro de Postgrado en Ciencias Pedagógicas. ISPEJV. Ciudad de La Habana. Cuba.
- ARAGÓN, A. (2002): *Sobre conceptos y Tendencias de la Educación Técnica y la Formación Profesional*. ISPETP. Ciudad de La Habana. Cuba.
- _____ (2002): *El Modelo de Escuela Politécnica Cubana*. Conferencia en el IV Simposio Iberoamericano de Pedagogía Profesional. Ciudad de La Habana. Cuba.
- _____ (2011): *Los retos de la ETP en el siglo XXI*. Material del curso del mismo nombre. UCP "Héctor A. Pineda Zaldívar". La Habana. Cuba.
- ARISTOS. (2007): *Diccionario ilustrado de la Lengua Española*. Buenos Aires. Argentina.
- ASSMAN, G. (1977): *Fundamentos de Sociología Marxista-Leninista*. Editorial Dietz, Berlín. Alemania
- ASSENSA, V. (2001): *Educación y Formación Profesional para la Competitividad*. OEI. Programa de Cooperación "Estudio y Trabajo". Ciudad de La Habana. Cuba.
- AYALA, S. (2004): *Capacitación de personal*. Disponible en www.elprisma.com. Consultado el 16 de octubre, 2008.
- BELL, R. y MUSIBAY, I. (2001): *Pedagogía y Diversidad*. Casa Editorial Abril. Ciudad de La Habana. Cuba.
- BERMÚDEZ, R. y OTROS. (2002): *Dinámica de grupo en Educación: Su facilitación*. Editorial Pueblo y Educación. Ciudad de La Habana
- BERMÚDEZ, R. y PÉREZ, L. M. (2004): *Aprendizaje formativo y crecimiento personal*. Editorial Pueblo y educación. Ciudad de La Habana. Cuba.
- BERMÚDEZ, R. y RODRÍGUEZ, M. (1996): *Teoría y Metodología del Aprendizaje*. Editorial Pueblo y Educación. Ciudad de La Habana. Cuba.
- BLANCO, A. (1995): *Introducción a la Sociología de la Educación*. ISPEJV. Ciudad de La Habana. Cuba.

- BORGES, S.A. y OROSCO, M. (2013): *Educación especial y educación inclusiva: un horizonte singular y diverso para igualar las oportunidades de desarrollo*. Curso 9. Congreso internacional Pedagogía 2013. Sello Editor Educación Cubana. La Habana. Cuba.
- BRAVO, L. (2005): *Diccionario latinoamericano de educación*. En: CD. Fundayacucho. Caracas. Venezuela.
- BREIJO, T. (2009): *Concepción pedagógica del proceso de profesionalización para los estudiantes de las carreras de la facultad de Educación Media Superior durante la formación inicial: Estrategia para su implementación en la Universidad de Ciencias Pedagógicas de Pinar del Río*. (Tesis doctoral). UCPEJV. Ciudad de La Habana. Cuba.
- BRINGAS, J. A. (1999): *Propuesta de Modelo de Planificación Estratégica Universitaria*. (Tesis doctoral). ISPEJV. Ciudad de La Habana. Cuba.
- CAMPISTROUS, L. y RIZO, C. (1998): *Indicadores e investigación educativa*. ICCP. Ciudad de La Habana. Cuba. (En soporte digital).
- CANFUX, V. (2000): *Tendencias Pedagógicas Contemporáneas*. Documento monográfico digital del Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior. Disponible en <ftp://server.ceces.upr.edu.cu>. Consultado 27 de noviembre, 2008.
- CÁNOVAS, T. (2006): *Propuesta de capacitación para el personal docente de la educación Preuniversitaria*. (Tesis doctoral). ICCP. Ciudad de La Habana. Cuba.
- CÁRDENAS, N. B. (2005): *Modelo pedagógico para el autoperfeccionamiento del modo de actuación profesional del maestro primario relacionado con la superación que realiza desde el ejercicio de su profesión*. (Tesis doctoral). ISP Félix Varela. Villa Clara. Cuba. Disponible en: www.bibliociencias.cu/gsdll/collect/tesis/index/assoc/HASH05b1.../doc.pdf. Consulta 27 de marzo, 2008.
- CARREÑO, P. (1977): *Sociología de la Educación*. Madrid UNED – MEC.
- _____. (2001): *Sociología de la Educación*. Editorial Pueblo y Educación. Ciudad de la Habana. Cuba.
- CASTILLO, T. (2004): *Modelo para la dirección de la superación de los docentes desde la escuela secundaria básica*. (Tesis doctoral). ICCP. Ciudad de La Habana. Cuba.
- CASTRO, F. (1969): *La Historia me absolverá*. Editora Política. La Habana. Cuba.
- _____. (1987): *Ideología, Ciencia y Trabajo Político*. (1959 – 1986). Editora Política. Ciudad de La Habana. Cuba.
- CARVAJAL, C. (2007): *Propuesta para ejecutar el diagnóstico pedagógico de la promoción de salud con enfoque participativo en las instituciones educacionales*. Proyecto Fortalecimiento de la participación comunitaria en la

gestión de los programas de Educación para la Salud en el Sistema Educativo. Ministerio de Educación. Ciudad de la Habana. Cuba

COLECTIVO DE AUTORES. (2004): *Fundamentación teórica del Modelo de Escuela Politécnica Cubana*. Centro de Estudios de la Pedagogía Profesional. ISPETP- MINED. Ciudad de La Habana. Cuba.

CUEVAS, C., PIÑERO, A. y ROJAS, L. (2009): *Metodología para determinar la estructura organizativa de dirección del Instituto Politécnico de Informática*. (Resultado de Proyecto de Investigación). UCP "Héctor A. Pineda Zaldívar". Ciudad de La Habana. Cuba.

CUEVAS, C. y OTROS. (2010). *Caracterización del desempeño de los dirigentes de la ETP de Ciudad Habana*. (Resultado de proyecto de investigación). UCP "Héctor A. Pineda Zaldívar". Ciudad de La Habana. Cuba.

_____. (2013): *Leyes de la dirección en Educación*. UCP "Héctor A. Pineda Zaldívar". La Habana. Cuba. (En soporte digital).

CUBA, CONSEJO DE ESTADO. (1986): *Decreto/ley 95/86. De las comisiones de prevención y atención social*. Ciudad de La Habana. Cuba

CUBA, CONSEJO DE MINISTROS (1975): *Código de la familia. Ley 1289*. La Habana. Cuba. Disponible en: http://www.cepal.org/oig/doc/cub_1975_ley_1289_codfamilia.pdf. Consultado en junio, 2013.

_____. (1978): *Código de la niñez y la juventud. Ley 16/1978*. Editorial de Ciencias Sociales. Ciudad de La Habana. Cuba.

_____. (1982): *Constitución de la República*. Editorial Política. Ciudad de La Habana. Cuba.

CUBA, CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA. (2011): *Resolución 60/2011*. La Habana. Cuba. Disponible en: <http://bvs.sld.cu/revistas/inf/n1311/4%20Res.%2060-11%20Sobre%20las%20Normas%20del%20Sistema%20de%20Control%20Interno..pdf>. Consultado en enero, 2012.

CHACÓN, N. (2002): *Dimensión ética de la educación cubana*. Editorial. Pueblo y Educación. Ciudad de La Habana. Cuba.

CHÁVEZ, J. A. (1997): *Filosofía de la Educación*. Editorial Pueblo y Educación. Ciudad de La Habana. Cuba

_____. (2003): *Aproximación a la Teoría Pedagógica Cubana*. Curso 1. IPLAC. Cátedra UNESCO en Ciencias de la Educación. Pedagogía 2003. Ciudad de la Habana. Cuba.

- DE ARMAS, N. y LORENCES, J. (2004): *Caracterización y diseño de los resultados científicos como aportes de la investigación educativa*. Documento monográfico en soporte digital. Disponible en ftp://server_ceces.upr.edu.cu. Consultado 23 de mayo, 2008.
- DE ARMAS, N. y VALLE, A. (2011): *Resultados científicos en la investigación educativa*. Editorial Pueblo y Educación. La Habana .Cuba.
- DE LA CRUZ, M.P. (2007): *Modelo de Instituto Politécnico de Informática*. Proyecto de investigación. Instituto Superior Pedagógico para la Educación Técnica y Profesional “Héctor Alfredo Pineda Zaldivar”. Ciudad de La Habana .Cuba.
- DELER, G. (2007): *La estrategia como resultado científico en la investigación pedagógica*. Ciudad de La Habana. Cuba. (En soporte digital).
- DELORS, J. Y OTROS. (1996): *La educación encierra un tesoro*. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI. Santillana. Ediciones UNESCO. Disponible en: <https://www.google.com.ec=/delors+1996+la+educaci%C3%B3n+encierra+un+tesoro>. Consultado en enero 2012.
- DÍAZ, C. (2001): *La prevención educativa en los adolescentes, en el contexto de la escuela y la familia*. (Tesis doctoral). ISP "José de la Luz y Caballero". Holguín. Cuba.
- DÍAZ, J. y MARTINS, A. (1982): *Estrategias de enseñanza – aprendizaje. Orientaciones didácticas para la docencia universitaria*. Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA). Serie de Libros y Materiales Educativos. No. 50 San José de Costa Rica. Costa Rica.
- DÍAZ, C. Y AÑORGA, J. (2002). *La producción intelectual: proceso organizativo y pedagógico*. ISPEJV. Ciudad de la Habana. Cuba.
- Diccionario De La Real Academia De La Lengua Española*. (2004). Disponible en <http://www.rae.es> (Consulta 9 de junio, 2008).
- DIRECCIÓN PROVINCIAL DE EDUCACIÓN. (2001): *Estrategias para el desarrollo de la capacitación de los docentes de la ETP en la provincia de Pinar del Río*. Período 2001- 2005. Pinar del Río. Cuba.
- _____. (2006): *Estrategias para el desarrollo de la capacitación de los docentes de la ETP en la provincia de Pinar del Río*. Período 2006 - 2010. Pinar del Río. Cuba.
- _____. (2005): *Informes. Resumen del trabajo educacional de la subdirección de ETP y facultad de Ciencias Técnicas en la provincia de Pinar del Río*. Cursos escolares 2005-06. Pinar del Río. Cuba.

- _____. (2008): *Informes. Resumen del trabajo educacional de la subdirección de ETP y facultad de Ciencias Técnicas en la provincia de Pinar del Río. Cursos escolares al 2008-2009*. Pinar del Río. Cuba.
- EGAÑA, E. (2003): *La Estadística herramienta fundamental en la investigación pedagógica*. Editorial Pueblo y Educación. La Habana. Cuba.
- El trabajo preventivo*. Disponible en: <http://www.waece.org/biblioteca/pdfs/d109.pdf>. Consultado en septiembre, 2014.
- ESPINOSA, M. (s/a): *Superación profesional de los tutores y docentes en la educación técnica y profesional*. (s/a). Disponible en: www.monografias.com/trabajos57/indicadores-superacion-docentes/indicadores-superacion-docentes2. Consultado en agosto, 2014.
- FUXÁ, M. (2006): *Modo de actuación en la formación inicial del maestro*. En la compilación: *Modo de actuación profesional pedagógico. De la teoría a la práctica*. Editorial Academia. Ciudad de La Habana. Cuba.
- FRIGO, E. (2008): *¿Qué es la capacitación?* Disponible en <http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7011.html>. Consultado 16 de octubre, 2008.
- GARCÍA, L. y OTROS. (1996): *Los retos del cambio educativo*. Editorial Pueblo y Educación. Ciudad de La Habana. Cuba.
- GARCÍA, L y VALLE, A. (1996): *Autoperfeccionamiento docente y creatividad*. Editorial Pueblo y Educación. Ciudad de La Habana. Cuba.
- GARCÍA, G. y ADDINE, F. (2003): *Profesionalidad y actividad investigativa del docente*. Curso Pre-Congreso Pedagogía 2003. Ciudad de La Habana. Cuba. (en soporte digital).
- GARCÍA, R.(2014): *La competencia directiva del jefe de departamento docente de la Educación Técnica y Profesional. Un sistema de capacitación para su desarrollo*. (Tesis doctoral). UCP "Héctor A. Pineda Zaldívar". La Habana .Cuba.
- GAYLE, A. (2005): *Una concepción pedagógica para el tránsito de los alumnos de las Escuelas de retardo en el desarrollo psíquico a la Educación Básica*. (Resumen de tesis doctoral). ICCP. Ciudad de la Habana, Cuba.
- GONZÁLEZ, F. (1995): *Comunicación, Personalidad y Desarrollo*. Editorial Pueblo y Educación. Ciudad de La Habana. Cuba.
- GONZÁLEZ, G. (1997): *La concepción sistémica del proceso de organización y desarrollo de la superación de los recursos humanos*. (Tesis doctoral). ISPEJV. La Habana. Cuba.

- GONZÁLEZ, A.M. Y REINOSO, C. (2002): *Nociones de Sociología, Psicología y Pedagogía*. Editorial Pueblo y Educación. Ciudad de La Habana. Cuba.
- GONZÁLEZ, J. C. (2006): *La superación profesional continua del docente de la rama industrial en la Educación Técnica y Profesional de Santiago de Cuba*. (Tesis doctoral). ISP "Frank País García". Santiago de Cuba. Cuba.
- GONZÁLEZ, F. y VALDÉS, H. (1994): *Psicología Humanista. Actualidad y Desarrollo*. Editorial Ciencias Sociales. Ciudad de La Habana. Cuba.
- GONZÁLEZ, P. L. y HERNÁNDEZ, D. (2008): *La Política Educacional y la capacitación de profesores y directivos de la Educación*. Revista Mendive. UCPPR, Año 6 / No 23 / Abril- Junio / Pinar del Río. Cuba.
- GONZÁLEZ, G., DÍAZ, D. y GARCÍA, O. (2011): *Estrategia local de capacitación dirigida a los factores que realizan trabajo social comunitario y preventivo del municipio Los Palacios*. Disponible en: <http://www.eumed.net/rev/cccss/13/lpr.html>. Consultado en septiembre 2014.
- GUILARTE, H. (s/a): *La dirección del aprendizaje con un enfoque preventivo e interdisciplinario desde la clase de Ciencias Naturales en la formación del profesor de Secundaria Básica*. Disponible en: <http://www.eumed.net/rev/ced/20/hc.htm>. Consultado en septiembre 2014.
- GRANADOS, L.A. (2004): *Modelo teórico de planeación de la actividad pedagógico profesional*. (Tesis doctoral). ISPEJV. Ciudad de La Habana. Cuba.
- HERRERA, C. y OTROS. (1995): *DIPECO, un proyecto para el perfeccionamiento del Proceso Pedagógico*. CEPROF. ISPETP. Ciudad de La Habana. Cuba.
- HORRUITINIER, P. (2006): *La Universidad Cubana: el modelo de formación*. Editorial Félix Varela. Ciudad de La Habana. Cuba.
- IMBERNÓN, F. (1994): *La formación y el desarrollo profesional del profesorado: Hacia una nueva cultura profesional*. Editorial Gráo. Barcelona. España.
- KONSTANTINOV, F. (1986): *Fundamentos de la Filosofía Marxista Leninista (Parte I)*. Editorial Pueblo y Educación. Ciudad de La Habana. Cuba.
- KUZMINA, N. V. (1987): *Ensayo sobre Psicología de la Actividad del Maestro*. Editorial Pueblo y Pueblo. Ciudad de La Habana. Cuba.
- LAMAS, M. (2006): *La superación de los profesores de Historia como promotores del desarrollo de la formación humanista en la escuela politécnica cubana actual*. (Tesis doctoral). ISPETP. Ciudad de La Habana. Cuba.

- LAMAS, T. F. (2012): *Estrategia pedagógica para contribuir a la dirección del proceso de formación de docentes de la Educación Técnica y Profesional en condiciones de microuniversidad*. (Tesis doctoral). UCP "Héctor A. Pineda Zaldívar". La Habana. Cuba.
- LAMOTH, V. y ÁLVAREZ, Y. (s/a): *El trabajo preventivo en las instituciones educativas de educación infantil*. Actualidades. Disponible en: www.revista.iplac.rimed.cu/index.php?option=com_content&view=article&id=711%. Consultado en septiembre 2012.
- LARA, F. (1990): *Metodología para la planeación de sistemas: un enfoque prescriptivo*. Cuaderno de Planeación Universitaria. México.
- LAROUSSE. (1996): *Diccionario Básico de Lengua española*. Editorial Ultra. México.
- LEGAÑONA, M. (2004): *Un modelo de desarrollo profesional docente para la excelencia académica*. En: Material Digitalizado 4. Congreso de Educación Superior Universidad 2004. Ciudad de La Habana. Cuba.
- LEÓN, M. (2003): *Modelo para la integración Escuela Politécnica y Mundo Laboral en la formación de profesionales de nivel medio*. (Tesis doctoral). ISPEJV. Ciudad de La Habana. Cuba.
- _____. (2012): *La integración escuela politécnica-mundo laboral. Modelo perfeccionado*. En: Compendio de trabajos de posgrado. Educación Técnica y profesional. Editorial Pueblo y Educación. La Habana. Cuba.
- LEÓN, M. y PÉREZ, C. (2007): *La Pedagogía Profesional. Una incuestionable necesidad de la Educación Técnica y Profesional*. En: Materiales Complementarios de la Maestría en Ciencias de la Educación, mención de ETP. Ciudad de La Habana. Cuba. (En soporte digital)
- LEONTIEV, A. (1981): *Actividad, conciencia y personalidad*. Editorial Pueblo y Educación. Ciudad de La Habana. Cuba.
- LENIN, V. I. (1964): *Cuadernos Filosóficos. Obras Completas*. Editorial de Ciencias Sociales. La Habana. Cuba.
- LÓPEZ, J. y OTROS. (1996): *El carácter científico de la Pedagogía*. Editorial. Pueblo y Educación. Ciudad de La Habana. Cuba.
- LÓPEZ, J. y OTROS. (2000): *Fundamentos de la Educación*. Editorial Pueblo y Educación. Ciudad de La Habana. Cuba.
- LÓPEZ, J. Y OTROS. (2002): *Marco conceptual para la elaboración de una teoría pedagógica*. En: Compendio de Pedagogía. Editorial Pueblo y Educación. Ciudad de La Habana. Cuba.

- LÓPEZ, O. (2008): *La actividad científica educacional, una vía para llevar a cabo el trabajo preventivo en las instituciones educativas de la ETP*. Ponencia presentada en el I Taller Científico provincial sobre Trabajo preventivo y Salud Escolar en la ETP. DPE-UCP "Héctor Alfredo Pineda Zaldívar". La Habana. Cuba.
- _____. (2009): *Sistema de acciones para la preparación de los directivos y docentes de la ETP para enfrentar el trabajo preventivo*. Ponencia presentada en el Congreso Internacional "Pedagogía 2009". La Habana. Cuba.
- _____. (2010): *El fortalecimiento del trabajo preventivo en la ETP desde la labor educativa del profesor guía*. Ponencia presentada en el X Taller Nacional "Preparar al Hombre para la Vida". UCP "Héctor Alfredo Pineda Zaldívar". La Habana. Cuba.
- _____. (2012): *Sistema de acciones de capacitación para los dirigentes y docentes de la ETP para enfrentar el trabajo preventivo*. Ponencia presentada en el X Taller Nacional de Pedagogía Profesional. UCP "Héctor Alfredo Pineda Zaldívar". La Habana. Cuba.
- _____. (2013): *Sistema de acciones de capacitación de los dirigentes de la ETP para atender el trabajo preventivo*. Ponencia presentada en el Congreso Internacional "Pedagogía 2013". La Habana. Cuba.
- _____. (2014): *La transformación del desempeño profesional de los directivos de la ETP en la atención al trabajo preventivo, una necesidad actual*. Ponencia presentada en el XI Taller Nacional de Pedagogía Profesional. UCP "Héctor Alfredo Pineda Zaldívar". La Habana. Cuba.
- _____. (2014): *Una estrategia para la transformación del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos de La Habana en la atención al trabajo preventivo*. Ponencia presentada en el I Taller Nacional "La formación inicial y permanente de los profesionales de la Ciencias Agropecuarias. Retos y perspectivas. UCP "Félix Varela". Villa Clara. Cuba.
- _____. (2014): *La capacitación de los dirigentes de la Educación Técnica y Profesional para la atención al trabajo preventivo: un sistema de acciones para su fortalecimiento*. En: Revista electrónica Pedagogía Profesional. Volumen 12. No. 3. 2014. La Habana. Cuba.
- _____. (2015): *Estrategia para la transformación del desempeño profesional de los directores de la Educación Técnica y Profesional en la atención al trabajo preventivo*. En: Revista electrónica Pedagogía Profesional. Volumen 12. No. 4. 2014. La Habana. Cuba.
- _____. (2015): *El desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos de La Habana en la atención al Trabajo Preventivo. Una estrategia pedagógica para su transformación*. Ponencia presentada en el Congreso Internacional "Pedagogía 2015". La Habana. Cuba.

- LUFRIÚ, J. L. (2009): *Concepción pedagógica del proceso de formación para funcionarios y directivos del sector de la cultura como gestores socioculturales del sistema institucional. Estrategia para su implementación en la provincia Pinar del Río*. (Tesis doctoral). ISPEJV. La Habana. Cuba.
- LUZ, J. DE LA. (s/a): *Instituto Cubano. Real Junta de Fomento*. 11 de diciembre de 1833. (En soporte digital). Consultado el 28 de febrero de 2013.
- MC PHERSON, M. (2000): Superación y capacitación del personal docente cubano en la esfera de la educación sexual. En: *Revista Desafío Escolar*, Año 4, Volumen11, julio-diciembre, ICCP. Ciudad de La Habana. Cuba.
- MACHADO, B. (2004): *Funciones del PGI de la ETP. Acciones e indicaciones para su cumplimiento*. ISPETP. Ciudad de La Habana .Cuba.
- MACHADO, B. y Bermúdez, R.(2005): *El profesor coordinador educativo de la ETP: sus responsabilidades y funciones*. ISPETP. Ciudad de La Habana .Cuba
- MARTÍ, J. (1990): *Ideario Pedagógico*. Centro de Estudios Martianos. Editorial Pueblo y Educación. Ciudad de La Habana. Cuba.
- _____. (1975): *Obras completas*. Tomo 6. Editorial de Ciencias Sociales. La Habana. Cuba.
- _____. (1975): *Obras Completas*. Tomo 19. Editorial de Ciencias Sociales. La Habana. Cuba.
- _____. (1975): *Obras completas*. Tomo 20. Editorial de Ciencias Sociales. La Habana. Cuba.
- MARTÍN, E. (2002): *Programa microcurricular por competencias para instructores*. (Tesis de maestría). ISPETP. Ciudad de la Habana. Cuba.
- MARTÍNEZ, M. (2007): *LA competencia tutorial de los docentes de la educación media en la formación de profesores generales integrales en el contexto de la universalización pedagógica*. (Tesis doctoral). ISPEJV. Ciudad de la Habana. Cuba.
- MATAMOROS, M. C. y ALFONSO, Y. (s/a): *El trabajo preventivo y su enfoque multidimensional y multifactorial*. Disponible en: www.monografias.com/trabajos14/trabajopreventivo/trabajopreventivo.shtml. Consultado en marzo, 2014.
- MARX, C. (1990): *El Capital*. Tomo1. Editorial Progreso. Moscú. URSS.
- MARX, C. y ENGELS, F. (1959): *La ideología alemana*. 1845-1846. Ediciones Pueblos Unidos. Montevideo. Uruguay.

- MAZORRA, O. (2014): *Modelo para el mejoramiento del desempeño profesional pedagógico del tutor de la práctica preprofesional en las entidades laborales agropecuarias vinculadas al Instituto Politécnico "Villena Revolución".* (Tesis doctoral). UCP "Héctor A. Pineda Zaldívar". La Habana .Cuba.
- MEDINA, M. (2010): *Estrategia de superación para el mejoramiento del desempeño pedagógico profesional de los profesores de Matemática de los Institutos Politécnicos de Ciudad de La Habana.* (Tesis doctoral). ICCP. Ciudad de La Habana. Cuba.
- MENA, J.A. Y OTROS. (2013): *Metodologías para el funcionamiento de la empresa como parte del proceso de educación técnica y profesional. Experiencias.* Curso Pre evento Pedagogía 2013. Sello Editorial Educación Cubana, La Habana. Cuba.
- MENÉNDEZ, G. M. (2008): *Modelo pedagógico para el mejoramiento del desempeño profesional de los directores de las escuelas primarias del municipio de Boyeros a través de la superación profesional.* (Tesis doctoral). ICCP. Ciudad de La Habana. Cuba.
- MENGUZZATO, H. y RENAU, J. J. (1997): *La dirección estratégica de la empresa. Un enfoque innovador del Management.* (Reproducido por el MES). Ciudad de La Habana. Cuba.
- MIJARES, L. (2008): *Metodología para la profesionalización pedagógica desde un proceso de enseñanza-aprendizaje desarrollador en los Institutos Superiores Pedagógicos.* (Tesis doctoral). ISPEJV. Ciudad de La Habana. Cuba.
- MINED. (1971): *Resolución Ministerial 10/349.* Creación del Instituto Superior Educacional. Impresión Ligera. La Habana. Cuba.
- _____. (1976): *Resolución Ministerial 656.* Documentos directivos para el perfeccionamiento del subsistema de la Educación Técnica y Profesional. La Habana. Cuba.
- _____. (1984): *Seminario Nacional a Dirigentes, Metodólogos e Inspectores de las direcciones provinciales y municipales de Educación.* VIII 2da. Parte. Ciudad de La Habana. Cuba.
- _____. (1988). *Documentos normativos sobre la prevención y atención a los problemas de la conducta en los menores.* Empresa impresora gráfica. Ciudad de La Habana, 1988.
- _____. (1999): *Capacitación Nacional "Trabajo preventivo y comunitario".* Ciudad de la Habana. Cuba.
- _____. (2003): *Diez ideas para ayudar a hijos e hijas a enfrentarse a las adicciones.* Folleto dirigido a la familia. Ministerio de Educación. Cuba.

- _____. (2005): *Trabajo preventivo. Orientaciones metodológicas*. Disponible en: <http://educaciones.cubaeduca.cu/medias/pdf/1229.pdf>. Consultado en mayo, 2013.
- _____. (2006): *Resolución Ministerial 50/2006. Objetivos priorizados del MINED para el curso 2006-2007*. Ciudad de la Habana. Cuba.
- _____. (2008): *VIII Seminario Nacional para Educadores*. Editorial Pueblo y Educación, Ciudad de La Habana. Cuba.
- _____. (2008): *Resolución Ministerial 118/2008. Objetivos priorizados del MINED para el curso escolar 2008 – 2009*. Ciudad de la Habana. Cuba.
- _____. (2009): *Resolución Ministerial 115/2009. Objetivos priorizados del MINED para el curso escolar 2009-2010*. Ciudad de la Habana. Cuba.
- _____. (2009): *Precisiones sobre las tareas conjuntas con organismos y organizaciones para el trabajo preventivo*. Ciudad de la Habana. Cuba.
- _____. (2010). *Resolución Ministerial 148/2010. Objetivos priorizados del Ministerio de Educación para el curso escolar 2010-2011*. Ciudad de La Habana. Cuba.
- _____. (2011). *Resolución Ministerial 102/2011. Objetivos priorizados del Ministerio de Educación para el curso escolar 2011-2012*. Ciudad de La Habana. Cuba.
- _____. (2013): *Perfeccionamiento del sistema de trabajo preventivo en el MINED. Pilotaje para la validación de la propuesta*. La Habana. (En soporte digital)
- MINED-MININT. (1982) *Decreto/Ley 64. Sistema para la Atención a Menores con Trastornos de Conducta*. Ciudad de La Habana, Cuba.
- MINJUS. (2007). *Decreto/ Ley 242. Sistema de Prevención y Atención Social en Cuba*. Gaceta Oficial de la República de Cuba. Número 14. Ciudad de La Habana. Cuba.
- MIRANDA, Y. J. y BARRIOS, E. A. (2013). *El desempeño del director de la escuela secundaria básica cubana. Precisiones teóricas para su comprensión*. En: Revista de la asociación de inspectores de educación de España. No. 18. Mayo 2013. Disponible en: http://www.adide.org/revista/images/stories/revista18/ase18_art05.pdf. Consultado en septiembre, 2014.
- MITJANS, A. (1995): *Creatividad, personalidad y educación*. Editorial Pueblo y Educación. Ciudad de La Habana. Cuba.
- MES. (2004): *Reglamento de Postgrado República de Cuba*. Resolución No.132/2004. Ciudad de La Habana. Cuba.

- MTSS. (2006): *Resolución No. 29/06. Reglamento para la planificación, organización, ejecución y control del trabajo de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos, en las entidades laborales*. Ciudad de la Habana. Cuba.
- Nuevo pequeño Larousse ilustrado*. (1963). Diccionario enciclopédico. París. Francia.
- NAVARRO, S. y OTROS. (2009): *El trabajo preventivo en el sistema educativo cubano*. Curso 35. Congreso Internacional Pedagogía 2009. Sello editor Educación cubana. Ciudad de La Habana. Cuba.
- NORMAS APA. (n. d.). En *Normas APA Actualizadas*. Recuperado de <http://www.mundonets.com/normas-apa>
- ORTEGA, L. Y OTROS. (2011): *Prevención Educativa: un concepto a debate en el ámbito escolar, familiar y comunitario*. Congreso Internacional Pedagogía 2011. Curso 44. Sello Editor Educación Cubana. Ciudad de La Habana. Cuba.
- PCC. (1976): *Tesis y resoluciones*. Primer congreso del Partido Comunista de Cuba. Departamento de orientación revolucionaria del comité central del PCC. Ciudad de La Habana. Cuba.
- PCC. (2012): *Lineamientos de la política económica y social de la revolución*. VI Congreso del PCC. La Habana. Cuba.
- PCC. (2012): *Objetivos de Trabajo del Partido Comunista de Cuba aprobados por la Primera Conferencia Nacional*. VI Congreso del PCC. En Especial de Granma, 28 y 29 de enero de 2012. Disponible en: <http://www.granma.cu/granmad/secciones/1ra-conferencia-pcc/objetivos.html>. Consultado en septiembre, 2012
- PASCUAL, P. (2004): *El enfoque del trabajo preventivo como elemento facilitador para elevar la calidad del proceso de enseñanza – aprendizaje*. En: V Seminario Nacional para educadores. MINED. Ciudad de La Habana. Cuba.
- _____. (2005): *Trabajo preventivo relacionado con el uso indebido de drogas*. Folleto metodológico dirigido al personal docente. Ministerio de Educación. Cuba.
- PATÍÑO, M. R. Y OTROS. (1996): *Modelo de Escuela Politécnica Cubana*. Resultado de Investigación. ICCP-MINED-ISPETP. Ciudad de la Habana. Cuba
- PEÑA, A. M. (2002): *Análisis del instrumento de evaluación del desempeño docente de los centros educativos privados del distrito no. 11-02 de Puerto Plata. República Dominicana*. Disponible en: <http://www.monografia.com/trabajos11/desdo/desdo.shtml>. Consultado en septiembre, 2014.
- PÉREZ, M. (1994): *Las tareas de la profesión de enseñar. Práctica de la racionalidad curricular*. Didáctica aplicable. Madrid: Siglo Veintiuno de España Editores, SA.
- PÉREZ, O. (2006): *Sistema de Capacitación para el desarrollo de la Competencia Comunicativa en dirigentes de la Educación Técnica y Profesional*. (Tesis doctoral). ISPETP. Ciudad de La Habana. Cuba.

- PÉREZ, O. y OTROS. (2010): *Sistematización teórica para una definición de Desempeño Profesional Pedagógico*. (Resultado de proyecto de investigación). UCP "Héctor A. Pineda Zaldívar". Ciudad de La Habana. Cuba.
- PONCE, Z. E. (2005): *El desempeño profesional pedagógico del tutor del docente en formación en la escuela primaria como microuniversidad*. (Tesis doctoral). ISPEJV. Ciudad de la Habana. Cuba.
- PORTELA, O. (2014): *Estrategia pedagógica para la preparación de la reserva de cuadros de las instituciones politécnicas. Una experiencia en el municipio Boyeros*. (Tesis doctoral). UCP "Héctor A. Pineda Zaldívar". La Habana .Cuba.
- PRETO, S. (2012): *El trabajo preventivo relacionado con el consumo de bebidas alcohólicas*. (Tesis de maestría). UCP "Héctor A. Pineda Zaldívar". La Habana. Cuba
- PUPO, R. (1990): *La Actividad como Categoría Filosófica*. Editorial de Ciencias Sociales. Ciudad de La Habana. Cuba.
- RABELO, S. (2014): *Sistema de capacitación para el desempeño profesional pedagógico de los cuadros en la red informática de la UCP "Héctor A. Pineda Zaldívar"*. (Tesis doctoral). UCP "Héctor A. Pineda Zaldívar". La Habana .Cuba.
- REAL, J DEL. (2008): *Estrategia para la Capacitación Pedagógica de los facilitadores del Programa Audiovisual cubano de educación Básica elemental de jóvenes y adultos. "Yo sí puedo seguir"*. (Tesis doctoral). Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño. Ciudad de La Habana. Cuba.
- REMEDIOS, J. M. et al. (2007): *Vías que contribuyen a transformar los modos de actuación en el desempeño profesional del docente de secundaria básica*. (Resultado de investigación). CDIP. ISP Silverio Blanco Núñez. Sancti Spíritus. Cuba.
- RICO, P. (1996): *Aprendizaje y reflexión en el aula*. Editorial Pueblo y Educación. La Habana. Cuba.
- _____. (2003): *La Zona de Desarrollo Próximo. Procedimientos y tareas de aprendizaje*. Editorial Pueblo y Educación. Ciudad de La Habana. Cuba.
- ROCA, A. R. (2001): *Mejoramiento del desempeño pedagógico profesional del personal docente de la Educación Técnica y Profesional*. (Tesis doctoral). ISP José de la Luz y Caballero. Holguín. Cuba
- RODRÍGUEZ, G., GIL, J. y GARCÍA, E. (2002): *Metodología de la investigación cualitativa*. PROGRAG. Santiago de Cuba. Cuba.
- RODRÍGUEZ, J. (ED.).(2003): *Diccionario ilustrado de la lengua española "Aristos"*. Editorial científico-técnica. Ciudad de la Habana. Cuba.

- RODRÍGUEZ, M. A. (s/a): *La sistematización como resultado científico de la investigación educativa. ¿Sistematizar la sistematización?* ISPEJV. La Habana. Cuba. (En soporte digital).
- RODRÍGUEZ, M. A. y RODRÍGUEZ, A. (2006). *La estrategia como resultado científico de la investigación educativa*. En: Los resultados científicos como aportes de la investigación educativa. Centro de Ciencias e Investigaciones Pedagógicas. Universidad Pedagógica "Félix Varela". (En soporte digital).
- ROJAS, R. (2002): *El proceso de la investigación científica*. México. Trillas.
- ROJAS, A. y CORRAL, R. (2000): *Tendencias Pedagógicas Contemporáneas*. Documento monográfico digital de Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior. Disponible en <ftp://server.ceces.upr.edu.cu>. Consultado 27 de noviembre, 2008.
- ROJAS, L. Y OTROS. (2011): *El desempeño profesional pedagógico de los cuadros y dirigentes de la educación técnica y profesional: alternativa para su mejoramiento*. (Resultado de proyecto de investigación). UCP "Héctor A. Pineda Zaldívar". La Habana. Cuba.
- ROSSENTAL, M. Y OTROS (1982): *Diccionario Filosófico*. Editorial política. La Habana.
- RUGES, M. y RAMÍREZ, P. (1997): *Libro de administración de la capacitación*. Serie la capacitación efectiva. Tijuana. México.
- SÁNCHEZ, M. E. (2001): *Corrientes y tendencias pedagógicas contemporáneas*. Conferencia. ISPEJV. Ciudad de la Habana. Cuba.
- SANTA CRUZ, G. (2001): *Tendencias actuales y perspectivas de la ETP*. Dirección Nacional de ETP. Ciudad de La Habana. Cuba.
- _____. (2003): *Características de la ETP*. Dirección Nacional de ETP. Ciudad de La Habana. Cuba. (En soporte magnético)
- SANTIESTEBAN, M. L. (2003): *Programa Educativo para la Superación de los Directores de las Escuelas Primarias del Municipio Playa*. (Tesis doctoral). ISPEJV. Ciudad de la Habana. Cuba.
- SANTOS, J. (2005): *Modelo Pedagógico para el mejoramiento del desempeño pedagógico profesional de los profesores de Agronomía de los Institutos Politécnicos Agropecuarios*. (Tesis doctoral). ISPEJV. Ciudad de La Habana. Cuba.
- SIERRA, R. A. (2002): *Modelación y estrategia: algunas consideraciones desde una Perspectiva Pedagógica*. En: Compendio de Pedagogía. (Gilberto García. Comp.) Editorial Pueblo y Educación. Ciudad de La Habana. Cuba.
- _____. (2008): *La estrategia pedagógica, su diseño e implementación*. Editorial Pueblo y Educación. Ciudad de La Habana. Cuba.

- SILICEO, A. (1996): *Capacitación y Desarrollo del Personal*. Editorial Limusa. México, 3ra Edición.
- SILVA, M. (2003): *Un procedimiento para la evaluación del desempeño investigativo de los aspirantes al doctorado en Ciencias Pedagógicas*. III Taller de Investigaciones Educativas en el Postgrado. Ciudad de La Habana. Cuba.
- SIMÓN, C. y OTROS. (2006): *Caracterización del desarrollo histórico de la Escuela Politécnica Cubana*. (Resultado de investigación). ISPETP. La Habana. Cuba.
- STABLE, S.H., HERRERA, C.R. Y PÉREZ, H. (s/a): *La labor del Profesor General Integral de la ETP en el contexto grupal*. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos38/profesor-contexto-grupal/profesor-contexto-grupal2.shtml#ixzz3DJEXArYe>. Consultado en agosto, 2014.
- TALIZINA, N. F. (1985): *Conferencias sobre los Fundamentos de la Enseñanza en la Educación Superior*. CEPES. Ciudad de La Habana. Cuba.
- _____. (1988): *Psicología de la enseñanza*. Moscú. Editorial Progreso.
- TAMAYO, J. (2009): *Sistema de capacitación para asesores de alfabetización y Educación Básica para personas jóvenes y adultas*. (Tesis doctoral). Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño. Ciudad de La Habana. Cuba.
- TAMAYO, M. (2001): *El proceso de investigación científica*. Editorial Limusa. Noriega editores. México.
- TORRES, G. (2004): *Modelo de Capacitación para los dirigentes de la Educación Técnica y Profesional*. (Tesis doctoral). ISPEJV. Ciudad de La Habana. Cuba.
- TORRES, G. (2006). *Modelo del director de Instituto Politécnico de Ciudad de La Habana*. Resultado de Proyecto de Investigación "Perfeccionamiento de la Dirección Científica Educacional en la ETP". ISPETP. Ciudad de La Habana.
- TORRES, G., CUEVAS, C. y PÉREZ, O. (2008). *Dirección Educacional y Desarrollo Institucional en la Educación Técnica y Profesional*. Material de estudio del curso de Maestría en Pedagogía Profesional. UCP "Héctor A. Pineda Zaldívar". Ciudad de La Habana. Cuba.
- TORRES, G. y CUEVAS, C. (2011): *Dirección Educacional en la Educación Técnica y Profesional: particularidades y problemas actuales*. Diplomado de Dirección Educacional en la ETP. UCP "Héctor A. Pineda Zaldívar". La Habana. Cuba. (En soporte digital).
- TORRES, G. y otros. (2013): *El Desempeño Profesional de los cuadros y dirigentes de la Educación Técnica y Profesional. Alternativa Pedagógica para su mejoramiento*. (Resultado de proyecto de investigación). UCP "Héctor Alfredo Pineda Zaldívar". La Habana. Cuba
- TRIANEST, M. V. y otros. (1999): *Relaciones sociales y prevención de la inadaptación social y escolar*. Edición Aljibe S.L. Colección Psicología. Madrid. España

- UGALDE, L. (2003): *El Sistema de Trabajo del Director Educacional Serrano. Vías para su mejoramiento*. (Tesis doctoral). ICCP. La Habana. Cuba.
- UNESCO. PRELAC. (2002): *Informe de la Primera Reunión Intergubernamental del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe*. La Habana. Cuba. 14-16 de noviembre: informe final. Disponible en www.ocimed.gob.pe/documentos.../prelac_informe_final_habana_esp.pdf . (Consulta 21 de octubre, 2008).
- UNESCO-OIT. (2002): *Enseñanza y formación técnica y profesional en el siglo XXI. Recomendaciones de la UNESCO y la OIT*. (s/c). (En soporte digital).
- VALCÁRCEL, N. (1998): *Estrategia Interdisciplinaria de Superación para Profesores de Ciencias de la Enseñanza Media*. (Tesis doctoral). ISPEJV. Ciudad de La Habana. Cuba.
- VALDÉS, H. (2003): *Evaluación del desempeño docente*. ICCP. Ciudad de La Habana. Cuba
- VALIENTE, P., ROCA, A. y MAYO, I. (1997). *Principios, contenido, niveles y formas organizativas de la capacitación de directores de centros docentes: una propuesta para el logro de la idoneidad*. Trabajo presentado en el Congreso Pedagogía 97. La Habana. Cuba.
- VALIENTE, P. (1997): *Propuesta de sistema de superación para elevar la profesionalidad de los directores de centros docentes*. (Tesis de maestría). ICCP. Ciudad de La Habana. Cuba.
- _____. (2011): *Profesionalización, identidad profesional y formación del director escolar*. Editorial Pueblo y educación. La Habana. Cuba.
- VALLE, A. (2003): *Algunas consideraciones sobre la transformación de la escuela actual*. En: Compendio de Pedagogía. Editorial Pueblo y Educación. Ciudad de La Habana. Cuba.
- _____. (2007): *Algunos modelos importantes en la investigación pedagógica*. Instituto Central de Ciencias Pedagógicas. Ministerio de Educación. Ciudad de La Habana. Cuba.
- _____. (2000): *Maestro Perspectivas y Retos*. SNTE. Editorial del Magisterio Benito Juárez. México DF.
- _____. (2010): *La investigación pedagógica otra mirada*. Instituto Central de Ciencias Pedagógicas. La Habana. Cuba.
- VARELA, F. (1917): *"Educación popular"*. Imprenta Rambla y Bouza. La Habana. Cuba.
- VÁZQUEZ, H. (2010): *Programa de orientación familiar desde el grupo docente como vía para lograr la coherencia educativa entre escuela, familia y comunidad en la unidad docente Rubén "Martínez Villena"* (Tesis de Maestría). UCP "Héctor A. Pineda Zaldívar". La Habana. Cuba

VIGOTSKY, L. S. (1978): *Mind in Society: The development of higher psychological process*. Harvard University Pres. Cambridge.

_____. (1981): *Pensamiento y lenguaje*. Editorial Pueblo y Educación. La Habana.

_____. (1987): *Historia del desarrollo de las funciones psíquicas superiores*. Editorial Científico -Técnica. La Habana. Cuba.

VILLALÓN GONZÁLEZ, M. E. (2010): *La preparación de la familia de los estudiantes de 1er. Año de Agronomía de la U.D. Villena para el trabajo preventivo .Sistema de acciones*. (Tesis de Maestría). La Habana. Cuba.

ZEICHNER, K. (1991): *Contradictions and tensions in the professionalization of the teaching and the democratization of schools*. Teacher College Record, 92/USA.

ANEXOS

Listado de Anexos

Anexo 1. Niveles y parámetros para el análisis de la variable, las dimensiones y los indicadores

Anexo 2. Guía de observación a actividades del centro y resultados obtenidos

Anexo 3. Guía de observación a reuniones de los órganos técnicos y de dirección y sus resultados

Anexo 4. Cuestionario de encuesta a directores de los centros politécnicos

Anexo 5. Cuestionario de encuesta a profesores guías

Anexo 6. Guía de entrevista al subdirector provincial de la ETP

Anexo 7. Guía para entrevista grupal a los profesores guías de los centros politécnicos

Anexo 8. Prueba del desempeño profesional del director del centro politécnico en la atención al trabajo preventivo

Anexo 9. Guía para la revisión de documentos

Anexo 10. Tablas con el cálculo de las frecuencias en los instrumentos aplicados en el diagnóstico inicial y su triangulación en las dimensiones y la variable

Anexo 11. Texto completo de la entrevista al subdirector provincial de la ETP de La Habana

Anexo 12. Perfil del desempeño profesional por cargos de los cuadros de la ETP. Resultado del proyecto “El desempeño profesional pedagógico de los cuadros y dirigentes de la ETP. Alternativa para su mejoramiento”, realizado por investigadores del departamento de Dirección de la UCP “Héctor A. Pineda Zaldívar”.

Anexo 13. Desarrollo del taller 5: La integración del consejo de dirección y los profesores guías con el consejo de escuela en función del trabajo preventivo, teniendo en cuenta las particularidades de la ETP

Anexo 14. Cuestionario y resultados de la encuesta a especialistas

Anexo 15. Tablas con el estado de las dimensiones y la variable en la triangulación de los resultados de los instrumentos aplicados en el diagnóstico final

Anexo 16. Tabla 3. Cálculo del índice ponderado en las dimensiones y la variable

Anexo 1. Niveles y parámetros para el análisis de la variable, las dimensiones y los indicadores

Niveles de análisis de la variable. Para el análisis de la variable se considerarán tres niveles:

Nivel alto (deseado): Todas las dimensiones se encuentran en un nivel alto o una en nivel medio.

Nivel medio (alejado de lo deseado): Dos dimensiones se encuentran en nivel medio o una en nivel bajo y el resto en nivel medio o alto. Esa dimensión en nivel bajo nunca podrá ser la dimensión pedagógica metodológica.

Nivel bajo (no deseado): Todas las dimensiones en nivel bajo o al menos dos en nivel bajo. Si la dimensión pedagógica metodológica está en nivel bajo, lleva la variable a nivel bajo.

Niveles y parámetros de análisis de las dimensiones

Dimensión	Nivel Alto (Deseado)	Nivel Medio (Alejado de lo deseado)	Nivel Bajo (Estado no deseado)
Todas las dimensiones	Los indicadores se encuentran en nivel (alto) o uno en nivel medio, ninguno en nivel bajo	Los indicadores se encuentran en nivel medio o uno en nivel bajo.	Los indicadores se encuentran en nivel bajo, o dos indicadores en nivel bajo

Niveles y parámetros de análisis de los indicadores

Indicadores	Nivel Alto	Nivel Medio	Nivel Bajo
1.1 Integración que logra el director entre el trabajo de las organizaciones del centro (FEEM, UJC, PCC, Sindicato) la familia (Consejo de escuela), la comunidad (CDR,FMC, ACRC) y la entidad laboral	Se manifiesta una alta integración entre el trabajo de las organizaciones del centro, la familia, la comunidad y la entidad laboral en función del trabajo preventivo, la que se expresa en estrechos vínculos de trabajo conjunto	Generalmente se manifiesta una integración de nivel medio entre el trabajo de las organizaciones del centro, la familia, la comunidad y la entidad laboral en función del trabajo preventivo, pero no siempre esta se expresa en vínculos de trabajo conjunto	Se manifiesta poca, baja o nula integración entre el trabajo de las organizaciones del centro, la familia, la comunidad y la entidad laboral en función del trabajo preventivo, por lo que existen dificultades en los vínculos de trabajo conjunto
1.2 Preparación que tiene el director sobre la política educativa en relación con el trabajo preventivo	Manifiesta una alta preparación sobre la política educativa en relación con el trabajo preventivo con un alto dominio de las normativas	Manifiesta preparación sobre la política educativa en relación con el trabajo preventivo, aunque no siempre demuestra dominio de las normativas	Manifiesta poca o ninguna preparación sobre la política educativa en relación con el trabajo preventivo y pobre dominio de las normativas

1.3 Compromiso que manifiesta el director con la necesidad de lograr resultados en el trabajo preventivo	El director manifiesta alto compromiso con la necesidad de lograr resultados en el trabajo preventivo lo que se expresa en logros significativos en el centro politécnico	Manifiesta compromiso con la necesidad de lograr resultados en el trabajo preventivo , aunque no siempre este se expresa en logros en el trabajo de la escuela	Existe poco o no se manifiesta compromiso del director con la necesidad de lograr resultados en el trabajo preventivo
1.4 Demostración de los valores morales profesionales en su actuación	El director manifiesta altos valores morales profesionales que pone en función del trabajo preventivo	Manifiesta valores morales profesionales que no siempre pone en función del trabajo preventivo	El director manifiesta pobre o ningún desarrollo de sus valores morales profesionales
2.1 Orientación en la realización del diagnóstico integral de estudiantes, docentes, comunidad, familia, y entidad laboral	El director orienta de manera adecuada la realización del diagnóstico integral de estudiantes, docentes, , comunidad, familia y entidad laboral	Orienta de manera adecuada la realización del diagnóstico integral de estudiantes y docentes, con limitaciones en el de la comunidad, familia, y entidad laboral	Orienta la realización del diagnóstico integral de estudiantes y docentes, pero no atiende el de la comunidad, familia y entidad laboral, o no lo orienta
2.2 Control del diagnóstico integral de estudiantes, docentes, comunidad, familia y entidad laboral.	El director controla de manera adecuada el diagnóstico integral de estudiantes, docentes, comunidad, familia y entidad laboral	Controla el diagnóstico integral de estudiantes y docentes, con limitaciones en el de la comunidad, familia, y entidad laboral	Controla el diagnóstico integral de estudiantes y docentes, pero no atiende el de la comunidad, familia, y entidad laboral, o no lo controla
2.3 Orientación del trabajo con los programas directores del MINED (Educación en el sistema de valores de la Revolución Cubana, Educación para la salud, Educación ambiental, el PAURA y el PAEME.	El director orienta de manera adecuada y sistemática el trabajo con los programas directores del MINED.	Orienta de manera adecuada el trabajo con los programas directores del MINED , puede desatender la orientación de algunos de ellos.	No logra ser sistemático en la orientación del trabajo con los programas directores del MINED, desatiende algunos de ellos , o no los orienta

2.4 Control al trabajo con los programas directores del MINED (Educación en el sistema de valores de la Revolución Cubana, Educación para la salud, Educación ambiental, el PAURA y el PAEME)	El director controla de manera adecuada el trabajo con los programas directores del MINED	Controla de manera adecuada el trabajo con los programas directores del MINED, puede desatender el control de algunos de ellos.	No es sistemático en el control, desatiende el trabajo con algunos de los programas directores del MINED, o no los controla
2.5 Desarrollo de actividades metodológicas en relación al trabajo preventivo	El director desarrolla de manera adecuada las actividades metodológicas en relación al trabajo preventivo.	Generalmente desarrolla de manera adecuada las actividades metodológicas en relación al trabajo preventivo	Desarrolla de manera inadecuada o no desarrolla actividades metodológicas en relación con el trabajo preventivo
3.1 Preparación que tiene sobre los aspectos teóricos, metodológicos y prácticos del trabajo preventivo	El director manifiesta una alta preparación en los aspectos teóricos, metodológicos y prácticos del trabajo preventivo, lo que expresa en los conocimientos y habilidades que posee en la atención a este	Manifiesta preparación en los aspectos teóricos, metodológicos y prácticos del trabajo preventivo, pero no siempre logra demostrarla en sus conocimientos y habilidades en la atención a este	Manifiesta pobre o ninguna preparación en los aspectos teóricos, metodológicos y prácticos del trabajo preventivo
3.2 Control del diagnóstico de las necesidades de superación del personal docente del centro politécnico en relación con el trabajo preventivo	El director controla sistemáticamente la realización del diagnóstico de las necesidades de superación del personal docente del centro politécnico en relación con el trabajo preventivo	Controla la realización del diagnóstico de las necesidades de superación del personal docente del centro politécnico en relación con el trabajo preventivo, aunque no le da el seguimiento necesario	No siempre controla la realización del diagnóstico de las necesidades de superación del personal docente del centro politécnico en relación con el trabajo preventivo, o no las controla

3.3 Integración del potencial científico del centro en función de la investigación para la solución de los problemas relacionados con el trabajo preventivo	El director integra el potencial científico del centro en función de la investigación para la solución de los problemas relacionados con el trabajo preventivo	Generalmente logra la integración el potencial científico del centro en función de la investigación para la solución de los problemas relacionados con el trabajo preventivo	Logra una pobre integración del potencial científico del centro en función de la investigación para la solución de los problemas relacionados con el trabajo preventivo, o no lo integra
4.1 Dirección del grupo de trabajo preventivo del centro	El director dirige de manera adecuada el grupo de trabajo preventivo del centro, lo que se expresa en la precisión que se alcanza en las tareas y funciones de cada uno de sus miembros	Generalmente dirige de manera adecuada el grupo de trabajo preventivo del centro, aunque no logra la precisión necesaria en las tareas y funciones de cada uno de sus miembros	Dirige de manera inadecuada el grupo de trabajo preventivo del centro, lo que se expresa en la no precisión de las tareas y funciones de cada uno de sus miembros, o no tiene instrumentada la reunión de este grupo en el sistema de trabajo del centro
4.2 Control a las acciones para el trabajo preventivo en los planes de trabajo anual y mensual del centro e individual de los docentes.	El director controla sistemáticamente las acciones para el trabajo preventivo en los planes de trabajo anual y mensual del centro e individual de los docentes	Generalmente controla las acciones para el trabajo preventivo en los planes de trabajo anual, mensual e individual de los docentes	No siempre controla las acciones para el trabajo preventivo en los planes de trabajo anual y mensual del centro e individual de los docentes, o no lo controla
4.3 Protección y uso racional de todos los medios y recursos que se han puesto a disposición del proceso formativo en el centro	El director siempre garantiza la protección y el uso racional de todos los medios y recursos que se han puesto a disposición del proceso formativo en el centro y no se presentan incidencias negativas en este sentido	En general, garantiza la protección y el uso racional de todos los medios y recursos que se han puesto a disposición del proceso formativo en el centro, aunque pueden haberse presentado algunas incidencias negativas en este sentido	No siempre garantiza la protección y el uso racional de todos los medios y recursos que se han puesto a disposición del proceso formativo en el centro por lo que se presentan incidencias negativas en este sentido, o no lo garantiza

5.1 Desarrollo de la comunicación con todos los agentes y agencias del proceso de educación técnica y profesional	El director desarrolla muy buena comunicación con todos los agentes y agencias del proceso de educación técnica y profesional, lo que se revierte en adecuadas relaciones con los estudiantes, docentes, familia, miembros de la comunidad, organizaciones y trabajadores de la escuela y la entidad laboral	Generalmente desarrolla buena comunicación con los agentes y agencias del proceso de educación técnica y profesional, aunque en ocasiones esta no se revierte en adecuadas relaciones con los estudiantes, profesores, familia, miembros de la comunidad, organizaciones y trabajadores de la escuela y la entidad laboral	Desarrolla la comunicación con los agentes y agencias del proceso de educación técnica y profesional, aunque en pocas ocasiones esta se revierte en adecuadas relaciones con los estudiantes, profesores, familia, miembros de la comunidad, organizaciones y trabajadores de la escuela y la entidad laboral, o no logra la comunicación
5.2 Establecimiento de un clima favorable para el desarrollo de todos los procesos que tienen lugar en el centro politécnico y para el desarrollo de las relaciones interpersonales	El director establece un clima favorable para el desarrollo de todos los procesos que tienen lugar en el centro politécnico y para el desarrollo de las relaciones interpersonales, las cuales son adecuadas	Generalmente establece un clima favorable para el desarrollo de todos los procesos que tienen lugar en el centro politécnico y con ello el desarrollo de las relaciones interpersonales adecuadas	Solo en ocasiones establece un clima favorable para el desarrollo de todos los procesos que tienen lugar en el centro politécnico, por lo que no siempre se alcanza el desarrollo de las relaciones interpersonales adecuadas, o nunca establece un clima favorable
5.3 Aplicación de métodos y técnicas de dirección en la atención al trabajo preventivo	El director aplica adecuados métodos y técnicas de dirección en la atención al trabajo preventivo	Generalmente aplica adecuados métodos y técnicas de dirección en la atención al trabajo preventivo	No siempre aplica adecuados métodos y técnicas de dirección o aplica incorrectos métodos y técnicas de dirección en la atención al trabajo preventivo

Anexo 2. Guía de observación a actividades del centro y resultados obtenidos

Objetivo: Constatar el estado del desempeño profesional del director en la atención al trabajo preventivo en las actividades que se desarrollan en el centro politécnico

Orientación para el observador: A continuación se presenta una serie de ítems que contienen los indicadores que se están evaluando respecto al desempeño profesional de los directores de los centros de la ETP en la atención al trabajo preventivo.

En cada una de las actividades observadas, marque una cruz en el valor que le concede a cada ítem. Le pedimos la mayor objetividad. Al final, puede realizar anotaciones que esclarezcan su observación. Aclare a qué ítem se refiere.

Actividades observadas:30

Indicadores	Alto	Medio	Bajo
1.1 Integración que logra el director entre el trabajo de las organizaciones del centro (FEEM, UJC, PCC, Sindicato), la familia (Consejo de escuela), la comunidad (CDR, FMC, ACRC) y la entidad laboral.	6-20%	12-40%	12-40%
1.2 Preparación sobre la política educativa en relación con el trabajo preventivo.	9-30%	21-70%	0
1.3 Compromiso que manifiesta el director con la necesidad de lograr resultados en el trabajo preventivo.	20-66,6%	10-33,35	0
1.4 Demostración de los valores morales profesionales en su actuación	27-90%	3-10%	0
2.3 Orientación del trabajo con los programas directores del MINED (Educación en el sistema de valores de la Revolución Cubana, Educación para la salud, Educación ambiental, el PAURA y el PAEME).	7-23,3%	15-50%	8-2,6%
2.4 Control a al trabajo con los programas directores del MINED (Educación en el sistema de valores de la Revolución Cubana, Educación para la salud, Educación ambiental, el PAURA y el PAEME)	7-23,3%	15-50%	8-2,6%
2.5 Desarrollo de actividades metodológicas relacionadas con el trabajo preventivo.			

3.1 Preparación que tiene sobre los aspectos teóricos, metodológicos y prácticos del trabajo preventivo	9-30%	17-56,6%	4-13,3%
3.2 Control al diagnóstico de las necesidades de superación del personal docente del centro politécnico en relación trabajo preventivo.	7-23,3%	15-50%	8-2,6%
3.3 Integración del potencial científico del centro en función de la investigación para la solución de los problemas relacionados con el trabajo preventivo.	5-16,6%	5-16,6%	20- 66,6%
4.3 Protección y uso racional de todos los medios y recursos que se han puesto a disposición del proceso formativo en el centro.	7-23,3%	15-50%	8-2,6%
5.1 Desarrollo de una adecuada comunicación con todos los agentes y agencias del proceso de educación técnica y profesional	4-13,3%	4-13,3%	22-73,3%
5.2 Establecimiento de un clima favorable para el desarrollo de todos los procesos que tienen lugar en el centro politécnico y para el desarrollo de las relaciones interpersonales.	5-16,6%	10-33,3	15-15%
5.3 Aplicación de adecuados métodos y técnicas de dirección en la atención al trabajo preventivo.	4-13,3%	16-53,3%	10-33,3%

Anexo 3. Guía de observación a reuniones de los órganos técnicos y de dirección y sus resultados

Objetivo: Obtener información acerca de cómo el director manifiesta su desempeño profesional en la atención al trabajo preventivo en las reuniones de los órganos de dirección y técnicos

Orientación para el observador: A continuación se presentan una serie de ítems que contienen los indicadores que se están evaluando respecto al desempeño profesional de los directores en la atención al trabajo preventivo

En cada una de las reuniones observadas, marque una cruz en el valor que le concede a cada ítem. Le pedimos la mayor objetividad. Al final, puede realizar anotaciones que esclarezcan su observación. Aclare a qué ítem se refiere.

Reuniones observadas: 70

Indicadores	Alto	Medio	Bajo
1.1 Integración que logra el director entre el trabajo de las organizaciones del centro, la familia, la comunidad y la entidad laboral.	11-15%	21- 30%	38- 55%
1.2 Preparación que tiene sobre la política educativa en relación con el trabajo preventivo.	10- 14,2%	38- 55%	17- 24,3%
1.3 Compromiso que manifiesta con la necesidad de lograr resultados en el trabajo preventivo.	70- 100%	0	0
1.4 Demostración de los valores morales profesionales en su actuación.	66-94,2%	4-5,8%	0
2.1 Orientación en la realización del diagnóstico integral de estudiantes, docentes, comunidad, familia y entidad laboral	35-50%	35-50%	0
2.2 Control al diagnóstico integral de estudiantes, docentes, familia ,comunidad y entidad laboral.	30-42,8%	30-42,8%	10-14,2%
2.3 Orientación del trabajo con los programas directores del MINED: Educación en el sistema de valores de la Revolución Cubana, Educación para la salud, Educación ambiental, el PAURA y el PAEME.	32- 45,7%	32- 45,7%	6-8,5%
2.4 Controla el trabajo con los programas directores del MINED	27-38,5%	23-32,8%	20- 28,5%
2.5 Desarrollo de actividades metodológicas en relación al trabajo preventivo.	16-23,3%	35-50%	19-26,6%

3.1 Preparación que tiene sobre los aspectos teóricos, metodológicos y prácticos del trabajo preventivo	30-42,8%	30-42,8%	10-14,2%
3.2 Control del diagnóstico de las necesidades de superación del personal docente del centro politécnico en relación trabajo preventivo.	5- 7.1%	5-7.1%	60-85,7%
3.3 Integración del potencial científico del centro en función de la investigación para la solución de los problemas relacionados con el trabajo preventivo.	5-7.1%	5-7.1%	60-85,7%
4.2 Control a las acciones para el trabajo preventivo en los planes de trabajo anual, mensual del centro e individual de los docentes.	6-8,5%	10-14,2%	54-77,1%
4.3 Protección y uso racional de todos los medios y recursos que se han puesto a disposición del proceso formativo en el centro.	56-80%	4-10%	4-10%
5.1 Desarrollo de la comunicación con todos los agentes y agencias del proceso de educación técnica y profesional.	20-28,5%	36-51,4%	14-20%
5.2 Establecimiento de un clima favorable para el desarrollo de todos los procesos que tienen lugar en el centro politécnico y para el desarrollo de las relaciones interpersonales.	6-8,5%	52-74,3%	12-17,1%
5.3 Aplicación de los métodos y técnicas de dirección en la atención al trabajo preventivo.	6-8,5%	52-74,3%	2-17,1%

Anexo 4. Cuestionario de encuesta a directores de los centros politécnicos

Objetivo: Obtener criterios y valoraciones de los directores de los centros politécnicos acerca de su desempeño profesional en la atención al trabajo preventivo.

Estimado director, estamos realizando una investigación relacionada con el desempeño profesional de ustedes en la atención al trabajo preventivo. Sería de mucha utilidad conocer sus criterios y valoraciones acerca de su propio desempeño, al responder las siguientes preguntas. Le damos las gracias anticipadamente y le pedimos que sea lo más sincero y objetivo posible.

Si considera necesario hacer algún comentario, reflexión o sugerencia, puede hacerlo al final, aclarando el número del ítem al que corresponde.

1.1 ¿Cómo valora la integración que usted alcanza entre el trabajo de las organizaciones del centro (FEEM, UJC, PCC y Sindicato), la familia (consejo de escuela), la comunidad (CDR, FMC, ACRC) y la entidad laboral en función del trabajo preventivo?.

Adecuada_____ Medianamente adecuada_____ Inadecuada_____

1.2 Considera que la preparación que tiene sobre la política educativa en relación con el trabajo preventivo es:

Adecuada_____ Medianamente adecuada_____ Inadecuada_____

1.3 Considera que su compromiso con la necesidad de lograr resultados en el trabajo preventivo es:

Alto_____ Medio _____ Bajo_____

1.4 ¿Cómo evalúa la demostración de sus valores morales profesionales en su actuación en función de la atención al trabajo preventivo?

Alto_____ Medio _____ Bajo_____

2.1 La orientación que usted logra en la realización del diagnóstico integral de estudiantes, docentes, comunidad, familia y entidad laboral considera que es:

Adecuada_____ Medianamente adecuada_____ Inadecuada_____

2.2 El control que usted logra del diagnóstico integral de estudiantes, docentes, comunidad, familia y entidad laboral considera que es:

Adecuado_____ Medianamente adecuado_____ Inadecuado_____

2.3 ¿Cómo evalúa la orientación que usted logra del trabajo con los programas directores del MINED :Educación en el sistema de valores de la Revolución Cubana, Educación para la salud, Educación ambiental, el PAURA y el PAEME?

Adecuada_____ Medianamente adecuada_____ Inadecuada_____

2.4 ¿Cómo evalúa el control que usted logra del trabajo con dichos programas directores?

Adecuado_____ Medianamente adecuado_____ Inadecuado_____

2.5 El desarrollo de las actividades metodológicas relacionadas con el trabajo preventivo que usted realiza es:

Adecuado_____ Medianamente adecuado_____ Inadecuado_____

3.1 ¿Cómo evalúa la preparación que tiene sobre los aspectos teóricos, metodológicos y prácticos del trabajo preventivo?

Adecuada_____ Medianamente adecuada_____ Inadecuada_____

3.2 ¿Cómo valora el control que usted logra del diagnóstico de las necesidades de superación del personal docente de la escuela en relación trabajo preventivo?

Adecuado_____ Medianamente adecuado_____ Inadecuado_____

3.3 ¿Cómo evalúa la integración que usted logra del potencial científico del centro en función de la investigación para la solución de los problemas relacionados con el trabajo preventivo?

Adecuada_____ Medianamente adecuada_____ Inadecuada_____

4.1 Considera que la dirección del grupo de trabajo preventivo en su centro, como una de sus funciones es :

Adecuada_____ Medianamente adecuada_____ Inadecuada_____

4.2 ¿Cómo evalúa usted el control de las acciones para el trabajo preventivo en los planes de trabajo anual y mensual del centro e individual de sus profesores?

Adecuado_____ Medianamente adecuado_____ Inadecuado_____

4.3 La protección y el uso racional de todos los medios y recursos que se han puesto a disposición del centro para llevar a cabo el proceso de formación es:

Alto_____ Medio _____ bajo _____

5.1 ¿Cómo evalúa usted el desarrollo de la comunicación que logra con todos los agentes y agencias del proceso de educación técnica y profesional?

Adecuado_____ Medianamente adecuado_____ Inadecuado_____

5.2 ¿Cómo valora el establecimiento de un clima favorable para el desarrollo de todos los procesos que tienen lugar en el centro y para el desarrollo de las relaciones interpersonales?

Adecuado_____ Medianamente adecuado_____ Inadecuado_____

5.3 ¿Cómo evalúa el empleo de métodos y técnicas de dirección en la atención al trabajo preventivo?

Adecuado_____ Medianamente adecuado_____ Inadecuado_____

Anexo 5. Cuestionario de la encuesta a profesores guías.

Objetivo: Obtener criterios y valoraciones de los profesores guías de los centros politécnicos acerca del desempeño profesional de los directores en la atención al trabajo preventivo.

Estimado profesor: Estamos realizando una investigación acerca del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo y nos sería de mucho valor contar con sus criterios y valoraciones al respecto.

Si considera necesario hacer algún comentario, reflexión o sugerencia, puede hacerlo al final, aclarando el número del ítem al que corresponde.

Le agradecemos anticipadamente su colaboración.

1.1 El director logra la integración entre el trabajo de las organizaciones del centro (FEEM, UJC, PCC y Sindicato), la familia (consejo de escuela), la comunidad (CDR, FMC) y la entidad laboral en función de la atención al trabajo preventivo:

Alta _____ Media _____ Baja _____

1.2 Considera que la preparación que tiene el director sobre la política educativa en relación con el trabajo preventivo es:

Adecuada _____ Medianamente adecuada _____ Inadecuada _____

1.3 ¿Cómo valora el compromiso que tiene el director con la necesidad de lograr resultados en el trabajo preventivo?

Alto _____ Medio _____ Bajo _____

1.4 ¿Cómo evalúa la demostración por parte del director de los valores morales profesionales en su actuación, en función de la atención al trabajo preventivo?

Adecuada _____ Medianamente adecuada _____ Inadecuada _____

2.1 ¿Cómo valora la orientación que logra el director en la realización del diagnóstico integral de estudiantes, docentes, comunidad, familia y entidad laboral?

Adecuada _____ Medianamente adecuada _____ Inadecuada _____

2.2 ¿Cómo evalúa el control que logra el director del diagnóstico integral de estudiantes, docentes, comunidad, familia y entidad laboral?

Adecuado _____ Medianamente adecuado _____ Inadecuado _____

2.3 La orientación que logra el director del trabajo con los programas directores del MINED: Educación en el sistema de valores de la Revolución Cubana, Educación para la salud, Educación ambiental, el PAURA y el PAEME, es:

Adecuada _____ Medianamente adecuada _____ Inadecuada _____

2.4 El control al trabajo con los mencionados programas directores del MINED, por parte del director es :

Adecuado_____ Medianamente adecuado_____ Inadecuado_____

2.5- ¿Cómo valora el desarrollo de actividades metodológicas relacionadas con el trabajo preventivo por parte del director?

Adecuado_____ Medianamente adecuado_____ Inadecuado_____

3.1- ¿Cómo calificaría la preparación que tiene el director sobre los aspectos teóricos, metodológicos y prácticos del trabajo preventivo?

Adecuada_____ Medianamente adecuada_____ Inadecuada_____

3.2 ¿Cómo valora el control que logra el director del diagnóstico de las necesidades de superación del personal docente del centro en relación con trabajo preventivo?

Adecuado_____ Medianamente adecuado_____ Inadecuado_____

3.3 ¿Cómo evalúa la integración que logra el director del potencial científico del centro en función de la investigación para la solución de los problemas relacionados con el trabajo preventivo?

Adecuada_____ Medianamente adecuada_____ Inadecuada_____

4.2 ¿Cómo evalúa el control que logra el director a las acciones para el trabajo preventivo en los planes de trabajo anual y mensual del centro e individual de los profesores?

Adecuado_____ Medianamente adecuado_____ Inadecuado_____

4.3 ¿Cómo evalúa el logro de la protección y el uso racional de todos los medios y recursos que se han puesto a disposición del proceso formativo en el centro?

Alto_____ Medio _____ Bajo _____

5.1 ¿Cómo evalúa el desarrollo de la comunicación que logra el director con todos los agentes y agencias del proceso de educación técnica y profesional?

Adecuado_____ Medianamente adecuado_____ Inadecuado_____

5.2 ¿Cómo valora usted el establecimiento de un clima favorable por parte del director para el desarrollo de todos los procesos que tienen lugar en el centro y para el desarrollo de las relaciones interpersonales?

Adecuado_____ Medianamente adecuado_____ Inadecuado_____

5.3 ¿Cómo valora usted la aplicación por parte del director de los métodos y técnicas de dirección en la atención al trabajo preventivo?

Adecuada_____ Medianamente adecuada_____ Inadecuada

Anexo 6. Guía de entrevista al subdirector provincial de la ETP de la provincia de La Habana.

Objetivo: Conocer las opiniones que tiene el subdirector provincial de la ETP de La Habana acerca del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo.

Estoy realizando una investigación acerca del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo. Sus criterios, valoraciones y sugerencias serán muy importantes tanto para el diagnóstico como para la elaboración de la propuesta (una estrategia para la transformación de dicho desempeño).

Le agradezco anticipadamente por su colaboración y por el tiempo que está dedicando a esta entrevista.

1.1 ¿Cuál es su opinión en relación a cómo los directores logran la integración entre el trabajo de las organizaciones del centro (FEEM, UJC, PCC y Sindicato), la familia (consejo de escuela), la comunidad (CDR, FMC) y la entidad laboral en función del trabajo preventivo? ¿Cuáles son los mayores aciertos? ¿Cuáles los desaciertos?

1.2 ¿Cómo valora la preparación que tienen los directores de los centros politécnicos sobre la política educativa en relación con el trabajo preventivo?

1.3. ¿Considera usted que los directores se sienten comprometidos con la necesidad de lograr resultados en el trabajo preventivo en sus centros? Argumente brevemente.

1.4 ¿Cree usted que demuestran valores morales profesionales en su actuación, en función de la atención al trabajo preventivo? ¿Por qué?

2.1 ¿Cómo valora la orientación que logran los directores en la realización del diagnóstico integral y de estudiantes, docentes, comunidad, familia y entidad laboral?

2.2. ¿Cómo valora el control a este mismo proceso?

2.3 ¿Cuál es su opinión en relación a cómo los directores orientan el trabajo con los programas directores del MINED de Educación en valores, Educación para la salud, Educación ambiental, el PAURA y el PAEME?

2.4 ¿Cuál es su opinión en relación a cómo los directores controlan el trabajo con estos programas?

2.5 Comente su criterio acerca del desarrollo de actividades metodológicas relacionadas con el trabajo preventivo por parte de los directores.

3.1 ¿Cómo calificaría la preparación que tienen sobre los aspectos teóricos, metodológicos y prácticos del trabajo preventivo? : ¿Adecuada, medianamente adecuada o inadecuada? Puede ofrecer alguna sugerencia de temas para fortalecer su preparación.

3.2 ¿Cuál es su opinión acerca del control que realizan los directores en sus centros, del diagnóstico de las necesidades de superación del personal docente en relación con el trabajo preventivo?

3.3. ¿Cómo usted valora la integración que logran los directores, del potencial científico del centro en función de la investigación para la solución de los problemas relacionados con el trabajo preventivo?

4.1 ¿Qué opinión tiene sobre la dirección del grupo de trabajo preventivo por parte de los directores en sus centros politécnicos? ¿Cuáles son los aspectos más logrados y menos logrados en este sentido?

4.2 ¿Cómo evalúa usted el control por parte de los directores, de acciones para el trabajo preventivo en los planes de trabajo anual y mensual del centro e individual de sus profesores? ¿Podría argumentar brevemente al respecto?

4.3. ¿Cómo valora la protección y el uso racional de todos los medios y recursos que se han puesto a disposición de los centro para llevar a cabo el proceso formativo, por parte de los directores (adecuado, medianamente adecuado o inadecuado)?

5.1. ¿Cómo evaluaría el desarrollo de la comunicación que logran los directores con todos los agentes y agencias del proceso de educación técnica y profesional (adecuada, medianamente adecuada o inadecuada)?.

5.2 ¿Logran los directores un clima favorable para el desarrollo de todos los procesos que tienen lugar en la escuela politécnica y para el desarrollo de las relaciones interpersonales? Argumente.

5.3 ¿Cuál es su opinión sobre los métodos y técnicas de dirección que aplican los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo?

6. A partir de su experiencia como cuadro educacional a diferentes niveles e investigador en el campo de la dirección, ¿tiene alguna otra recomendación o sugerencia a la investigadora en función de perfeccionar el proceso de la investigación?

Anexo 7. Guía para la entrevista grupal a profesores guías de los centros politécnicos.

Objetivo: Profundizar en los criterios que tienen los profesores guías de los centros politécnicos acerca del desempeño profesional de sus directores en la atención al trabajo preventivo.

Estimados profesores: Nos gustaría intercambiar con ustedes para profundizar en los criterios ofrecidos en la encuesta que se les aplicó para recoger sus criterios acerca del desempeño profesional del director del centro en la atención al trabajo preventivo.

1.1 ¿Qué opinan ustedes sobre cómo el director logra la integración entre el trabajo de las organizaciones del centro (FEEM, UJC, PCC, Sindicato) la familia (Consejo de escuela), la comunidad (CDR, FMC, ACRC) y la entidad laboral en función del trabajo preventivo?

1.2 ¿Cómo valoran la preparación que tiene el director sobre la política educativa en relación con el trabajo preventivo?

1.3 ¿Consideran que el director siente compromiso con la necesidad de lograr resultados en el trabajo preventivo? ¿Cómo lo manifiesta?

1.4 ¿El director demuestra valores morales profesionales en su actuación, en función de la atención al trabajo preventivo? ¿Cómo?

2.1 ¿Logra el director la orientación en la realización del diagnóstico integral de estudiantes, docentes, comunidad, familia y entidad laboral? Argumente.

2.2 ¿Pudiera explicar cómo controla dicho proceso?

2.3 Comente acerca de cómo el director orienta el trabajo con los programas directores del MINED: Educación en valores, Educación para la salud, Educación ambiental, el PAURA y el PAEME.

2.4 ¿Cómo valora el control que logra el director del trabajo con estos programas? Ponga ejemplos de algunas vías que utiliza para controlarlo.

2.5 ¿Pudieran valorar el desarrollo por parte del director, de actividades metodológicas relacionadas con el trabajo preventivo? Ponga ejemplo de algunas de ellas. ¿Sugieren el desarrollo de algunas en específico o de métodos que contribuyan a mejorar su calidad?

3.1 ¿Cómo evalúan ustedes la preparación que tiene el director sobre los aspectos teóricos, metodológicos y prácticos del trabajo preventivo? ¿Consideran necesario que profundice su preparación en algún tema en específico? ¿En cuáles?

3.2 Valore el control que logra el director del diagnóstico de las necesidades de superación que tienen ustedes y el resto del personal docente en relación con el trabajo preventivo ¿Consideran necesario sugerir otras formas o métodos de control en específico? ¿Cuáles?

3.3 ¿El director logra la integración del potencial científico del centro en función de la investigación para la solución a los problemas concretos del trabajo preventivo? ¿Cómo lo manifiesta?

4.2 ¿Cómo evalúan ustedes el control (por parte del director) de acciones para el trabajo preventivo en los planes de trabajo anual y mensual del centro así como en el plan de desempeño individual de ustedes? Pueden proponer acciones si lo consideran necesario.

4.3 ¿Garantiza el director la protección y el uso racional de todos los medios y recursos que se han puesto a disposición del centro para llevar a cabo el proceso de formación de los estudiantes? Argumente.

5.1. Nos gustaría que expresaran sus opiniones acerca del desarrollo de la comunicación, por parte del director, con todos los agentes y agencias del proceso de educación técnica y profesional.

5.2 ¿Logra el director un clima favorable para el desarrollo de todos los procesos que tienen lugar en el centro y para el desarrollo de las relaciones interpersonales? Argumente.

5.3. ¿Qué opinan ustedes sobre los métodos y técnicas de dirección que aplica el director del centro en la atención al trabajo preventivo?

Anexo 8. Prueba del desempeño profesional del director del centro politécnico en la atención al trabajo preventivo

Nota: El desempeño profesional designa lo que el profesional en realidad hace.

Centro politécnico o instituto politécnico _____

Director evaluado: _____

Evaluador: metodólogo provincial _____

Nota al evaluador: Las evaluaciones que otorgue deben corresponderse a cómo los indicadores se manifiestan en el director evaluado. Cada indicador debe recibir un solo valor entre 5 y 0. Se sugiere encerrar en un círculo el valor que se seleccione en cada indicador evaluado.

No	Indicador	Manifestaciones del indicador	Puntos
1.1	Integración que logra el director entre el trabajo de las organizaciones del centro (FEEM, UJC, PCC, Sindicato) la familia (Consejo de escuela), la comunidad (CDR, FMC, ACRC, ANAP) y la entidad laboral	Se manifiesta en muy alto nivel la integración entre el trabajo de las organizaciones del centro, la familia, la comunidad y la entidad laboral en función del trabajo preventivo, la que se expresa en estrechos vínculos de trabajo conjunto	(5) Muy alto
		Se manifiesta una alta integración entre el trabajo de las organizaciones del centro, la familia, la comunidad y la entidad laboral en función del trabajo preventivo, la que se expresa en vínculos de trabajo conjunto que generalmente son adecuados	(4) Alto
		Generalmente se manifiesta una alta integración entre el trabajo de las organizaciones del centro, la familia, la comunidad y la entidad laboral en función del trabajo preventivo, pero no siempre esta se expresa en vínculos de trabajo conjunto	(3) Medio
		Se manifiesta baja integración entre el trabajo de las organizaciones del centro, la familia, la comunidad y la entidad laboral en función del trabajo preventivo, por lo que existen dificultades en los vínculos de trabajo conjunto	(2) Bajo
		No se manifiesta integración entre el trabajo de las organizaciones del centro, la familia, la comunidad y la entidad laboral en función del trabajo preventivo	(0)Muy bajo
		Manifiesta una muy alta preparación sobre la política educativa en relación con el trabajo preventivo con un alto dominio de las normativas	5
		Manifiesta alta preparación sobre la política educativa en relación con el trabajo preventivo con un alto dominio de las	4

1.2	Preparación que tiene el director sobre la política educativa en relación con el trabajo preventivo	normativas	
		Manifiesta preparación sobre la política educativa en relación con el trabajo preventivo, aunque no siempre demuestra dominio de las normativas	3
		Manifiesta baja preparación sobre la política educativa en relación con el trabajo preventivo y pobre dominio de las normativas	2
		No manifiesta preparación sobre la política educativa en relación con el trabajo preventivo ni domina las normativas	0
1.3	Compromiso que manifiesta el director con la necesidad de lograr resultados en el trabajo preventivo	Existe muy alto compromiso del director con la necesidad de lograr resultados en el trabajo preventivo, lo que se expresa en logros significativos en el centro politécnico	5
		Existe alto compromiso del director con la necesidad de lograr resultados en el trabajo preventivo, lo que se expresa en logros favorables en el centro politécnico	4
		Existe bastante alto compromiso del director con la necesidad de lograr resultados en el trabajo preventivo, aunque no siempre este se expresa en logros en el trabajo en el centro politécnico	3
		Existe un bajo compromiso del director con la necesidad de lograr resultados en el trabajo preventivo	2
		No se manifiesta compromiso del director con la necesidad de lograr resultados en el trabajo preventivo	0
1.4	Demostración de los valores morales profesionales en su actuación	El director manifiesta muy altos valores morales profesionales en su actuación, que pone en función del trabajo preventivo	5
		El director manifiesta altos valores morales profesionales en su actuación, que pone en función del trabajo preventivo	4
		El director manifiesta bastante altos valores morales profesionales en su actuación que no siempre pone en función del trabajo preventivo	3
		El director manifiesta pobre desarrollo de sus valores morales profesionales en su actuación	2
		El director no manifiesta valores morales profesionales	0

Total de puntos _____

No	Indicador	Manifestaciones del indicador	Puntos
2.1	Orientación en la realización del diagnóstico integral de estudiantes, docentes, comunidad, familia y entidad laboral	Orienta de manera muy adecuada la realización del diagnóstico integral de estudiantes, docentes, comunidad, familia y entidad laboral	(5) Muy alto
		Orienta de manera adecuada la realización del diagnóstico integral de estudiantes, docentes, comunidad, familia y entidad laboral	(4) Alto
		Orienta de manera adecuada la realización del diagnóstico integral de estudiantes y docentes, con limitaciones en el de la comunidad, familia y entidad laboral	(3) Medio
		Orienta la realización el diagnóstico integral de estudiantes y docentes, pero no atiende el de la comunidad, familia y entidad laboral	(2) Bajo
		No orienta la realización del diagnóstico integral de estudiantes, docentes, comunidad, familia y entidad laboral	(0) Muy bajo
2.2	Control del diagnóstico integral de estudiantes, docentes, comunidad, familia y entidad laboral.	Controla de manera muy adecuada la realización diagnóstico integral de estudiantes, docentes, comunidad, familia y entidad laboral	5
		Controla de manera adecuada la realización del diagnóstico integral de estudiantes, docentes, comunidad, familia y entidad laboral	4
		Controla de manera adecuada la realización del diagnóstico integral de estudiantes y docentes, con limitaciones en el de la comunidad, familia y entidad laboral	3
		Controla la realización del diagnóstico integral de estudiantes y docentes, pero no atiende el de la comunidad, familia y entidad laboral	2
		No controla la realización del diagnóstico integral de estudiantes, docentes, comunidad, familia y entidad laboral	0
2.3	Orientación del trabajo con los programas directores del MINED: Educación en el sistema de valores de la Revolución Cubana, Educación para la salud, Educación	Orienta sistemática y muy adecuadamente el trabajo con los programas directores del MINED	5
		Orienta de manera adecuada el trabajo con los programas directores del MINED	4
		Orienta de manera medianamente adecuada el trabajo con los programas directores del MINED, puede desatender la orientación de algunos de ellos	3

	ambiental, el PAURA y el PAEME	No logra ser sistemático en la orientación del trabajo con los programas directores del MINED, por lo que desatiende algunos de ellos	2
		No orienta el trabajo con los programas directores del MINED	0
2.4	Control al trabajo con los programas directores del MINED	Controla sistemática y muy adecuadamente el trabajo con los programas directores del MINED	5
		Controla de manera adecuada el trabajo con los programas directores del MINED	4
		Controla de manera adecuada el trabajo los programas directores del MINED, puede desatender el control de algunos de ellos	3
		No logra ser sistemático en el control del trabajo directores del MINED, por lo que desatiende algunos de ellos	2
		No controla el trabajo con los programas directores del MINED	0
2.5	Desarrollo de actividades metodológicas en relación al trabajo preventivo	Desarrolla con muy alta calidad las actividades metodológicas en relación con el trabajo preventivo	5
		Desarrolla con alta calidad las actividades metodológicas en relación con el trabajo preventivo	4
		Desarrolla generalmente con alta calidad las actividades metodológicas en relación con el trabajo preventivo	3
		Desarrolla con poca baja calidad las actividades metodológicas en relación con el trabajo preventivo	2
		No desarrolla actividades metodológicas en relación con el trabajo preventivo	0

Total de puntos _____

No	Indicador	Manifestaciones del indicador	Puntos
	Preparación que tiene sobre los aspectos teóricos, metodológicos	Manifiesta muy alta preparación de los aspectos teóricos, metodológicos y prácticos del trabajo preventivo, lo que expresa en los conocimientos y habilidades que posee en la atención a este	(5) Muy alto

3.1	y prácticos del trabajo preventivo	Manifiesta alta preparación de los aspectos teóricos, metodológicos y prácticos del trabajo preventivo, lo que expresa en los conocimientos y habilidades que posee en la atención a este	(4) Alto
		Manifiesta preparación de los aspectos teóricos, metodológicos y prácticos del trabajo preventivo, pero no siempre logra demostrarlo en sus conocimientos y habilidades en la atención a este	(3) Medio
		Manifiesta baja preparación de los aspectos teóricos, metodológicos y prácticos del trabajo preventivo, por lo que no se expresa en los conocimientos y habilidades en la atención a este	(2) Bajo
		No tiene preparación en los aspectos teóricos, metodológicos y prácticos del trabajo preventivo	(0) Muy bajo
3.2	Control del diagnóstico de las necesidades de superación del personal docente del centro politécnico en relación al trabajo preventivo	Controla sistemáticamente el diagnóstico de las necesidades de superación del personal docente del centro politécnico en relación con el trabajo preventivo	5
		Controla el diagnóstico de las necesidades de superación del personal docente del centro politécnico en relación con el trabajo preventivo	4
		Controla el diagnóstico de las necesidades de superación del personal docente del centro politécnico en relación con el trabajo preventivo, aunque no le da el seguimiento necesario	3
		No siempre controla el diagnóstico de las necesidades de superación del personal docente del centro politécnico en relación con el trabajo preventivo	2
		No controla el diagnóstico de las necesidades de superación del personal docente del centro politécnico en relación con el trabajo preventivo	0
3.3	Integración del potencial científico del centro en función de la investigación para la solución de los problemas relacionados con el trabajo preventivo	Logra muy alta integración del potencial científico del centro en función de la investigación para la solución de los problemas concretos del trabajo preventivo	5
		Logra una alta integración del potencial científico del centro en función de la investigación para la solución de los problemas relacionados con el trabajo preventivo	4
		Generalmente logra la integración el potencial científico del centro en función de la investigación para la solución de los problemas relacionados con el trabajo preventivo	3

		Logra una baja integración del potencial científico del centro en función de la investigación para la solución de los problemas relacionados con el trabajo preventivo	2
		No integra el potencial científico del centro en función de la investigación para la solución de los problemas relacionados con el trabajo preventivo	0

Total de puntos _____

No	Indicador	Manifestaciones del indicador	Puntos
4.1	Dirección del grupo de trabajo preventivo del centro	Dirige con muy alta calidad el grupo de de trabajo preventivo del centro, lo que se expresa en la precisión que se alcanza en las tareas y funciones de cada uno de sus miembros	(5) Muy alto
		Dirige con alta calidad el grupo de trabajo preventivo del centro, lo que se expresa en la precisión que se alcanza en las tareas y funciones de cada uno de sus miembros	(4) Alto
		Generalmente dirige con alta calidad el grupo de trabajo preventivo del centro, aunque no logra la precisión necesaria en las tareas y funciones de cada uno de sus miembros	(3) Medio
		Dirige con baja calidad el grupo de trabajo preventivo del centro, lo que se expresa en la no precisión de las tareas y funciones de cada uno de sus miembros	(2) Bajo
		No dirige el grupo de trabajo preventivo del centro	(0) Muy bajo
4.2	Control de las acciones para el trabajo preventivo en los planes de trabajo anual y mensual del centro e individual de los docentes	Controla sistemáticamente las acciones para el trabajo preventivo en los planes de trabajo anual y mensual del centro e individual de los profesores	5
		Controla las acciones para el trabajo preventivo en los planes de trabajo anual y mensual del centro e individual de los profesores	4
		Generalmente controla las acciones para el trabajo preventivo en los planes de trabajo anual y mensual del centro e individual de los profesores	3
		No siempre controla las acciones para el trabajo preventivo en los planes de trabajo anual y mensual del centro e individual de los profesores, es asistemático	2

		No controla las acciones para el trabajo preventivo en los planes de trabajo anual y mensual del centro e individual de sus profesores	0
4.3	Protección y uso racional de todos los medios y recursos que se han puesto a disposición del proceso formativo en el centro	Garantiza óptimamente la protección y el uso racional de todos los medios y recursos que se han puesto a disposición del proceso formativo en el centro y no se presentan incidencias negativas en este sentido	5
		Garantiza la protección y el uso racional de todos los medios y recursos que se han puesto a disposición del proceso formativo en el centro y no se presentan incidencias negativas en este sentido	4
		En general, garantiza la protección y el uso racional de todos los medios y recursos que se han puesto a disposición del proceso formativo en el centro aunque pueden haberse presentado algunas incidencias negativas en este sentido	3
		No siempre garantiza la protección y el uso racional de todos los medios y recursos que se han puesto a disposición del proceso formativo en el centro por lo que se presentan incidencias negativas en este sentido	2
		No garantiza la protección y el uso racional de todos los medios y recursos que se han puesto a disposición del proceso formativo en el centro	0

Total de puntos _____

No	Indicador	Manifestaciones del indicador	Puntos
5.1	Desarrollo de la comunicación con todos los agentes y agencias del proceso de educación técnica y profesional	Logra el desarrollo de muy adecuada comunicación con todos los agentes y agencias del proceso de educación técnica y profesional, lo que se revierte en adecuadas relaciones con los estudiantes, profesores, familia, miembros de la comunidad, organizaciones y trabajadores de la escuela y la entidad laboral	(5) Muy alto
		Logra el desarrollo de una adecuada comunicación con los agentes y agencias del proceso de educación técnica y profesional, se evidencian buenas relaciones con estudiantes, profesores, familia, miembros de la comunidad, organizaciones y trabajadores de la escuela y la entidad laboral	(4) Alto
		Generalmente logra el desarrollo de una adecuada comunicación con los agentes y agencias del proceso de educación técnica y profesional, aunque en ocasiones esta no se revierte en adecuadas relaciones con los estudiantes, profesores, familia, miembros de la comunidad,	(3) Medio

		organizaciones y trabajadores de la escuela y la entidad laboral	
		Es poco adecuado el desarrollo de la comunicación con los agentes y agencias del proceso de educación técnica y profesional, y en pocas ocasiones esta se revierte en adecuadas relaciones con los estudiantes, profesores, familia, miembros de la comunidad, organizaciones y trabajadores de la escuela y la entidad laboral	(2) Bajo
		No logra el desarrollo de la comunicación con los agentes y agencias del proceso de educación técnica y profesional	(0) Muy bajo
5.2	Establecimiento de un clima favorable para el desarrollo de todos los procesos que tienen lugar en el centro politécnico y para el desarrollo de las relaciones interpersonales	Logra un clima muy favorable para el desarrollo de todos los procesos que tienen lugar en la escuela politécnica y para el desarrollo de las relaciones interpersonales, las cuales son muy adecuadas	5
		Logra un clima favorable para el desarrollo de todos los procesos que tienen lugar en el centro politécnico y para el desarrollo de las relaciones interpersonales adecuadas	4
		Generalmente logra un clima favorable para el desarrollo de todos los procesos que tienen lugar en el centro politécnico y con ello el desarrollo de las relaciones interpersonales generalmente adecuadas	3
		Solo en ocasiones logra un clima favorable para el desarrollo de los procesos que tienen lugar en el centro politécnico, por lo que no siempre se alcanza el desarrollo de las relaciones interpersonales adecuadas	2
		No logra un clima favorable para el desarrollo de todos los procesos que tienen lugar en el centro politécnico, ni para el desarrollo de las relaciones interpersonales.	0
5.3	Aplicación de métodos y técnicas de dirección en la atención al trabajo preventivo	Emplea adecuados métodos y técnicas de dirección en la atención al trabajo preventivo y logra una buena dinámica de trabajo en el centro	5
		Emplea adecuados métodos y técnicas de dirección en la atención al trabajo preventivo y generalmente logra una buena dinámica de trabajo en el centro	4
		En general emplea adecuados métodos y técnicas de dirección en la atención al trabajo preventivo por lo que no siempre logra una buena dinámica de trabajo en el centro	3
		Solo en ocasiones emplea adecuados métodos y técnicas de dirección en la atención al trabajo preventivo y por lo que no	2

		logra una buena dinámica de trabajo en el centro	
		No logra emplear adecuados métodos y técnicas de dirección en la atención al trabajo preventivo	0

Total de puntos _____

Evaluador: _____ Evaluado: _____

La puntuación total posible a alcanzar en la prueba de desempeño, es de 90 puntos.

Conocimientos y habilidades	Valoración del desempeño profesional	Categorías
5	Muy alto	C5 [72 - 90]
4	Alto	C4 [54 - 72]
3	Medio	C3 [36 - 54]
2	Bajo	C2 [18 - 36]
0	Muy bajo	C1 [0 - 18]

Nota: Para el cálculo de frecuencias de los resultados de la prueba de desempeño (utilizados para la triangulación con el resto de los instrumentos, los valores Muy alto y Alto, se consideran en el nivel (Alto), el valor medio se considera en el nivel (Medio), y los valores bajo y muy bajo, en el nivel (Bajo).

Anexo 9. Guía para la revisión de documentos

Objetivo: Constatar el estado del desempeño profesional del director del centro politécnico en la atención al trabajo preventivo en los documentos revisados.

Orientación para el que revisa: A continuación se presentan una serie de ítems que contiene los indicadores que se están evaluando respecto al desempeño profesional de los directores en la atención al trabajo preventivo.

En cada uno de los documentos revisados, marque con una cruz, el valor que le concede a cada ítem. Le pedimos la mayor objetividad. Al final, puede realizar anotaciones que esclarezcan su observación. Aclare a qué ítem se refiere.

Indicadores	Alto	Medio	Bajo
1.2 Preparación que tiene el director sobre la política educativa en relación con el trabajo preventivo			
2.1 Orientación en la realización del diagnóstico integral de estudiantes, docentes, comunidad, familia y entidad laboral. 2.2 Control del diagnóstico integral de estudiantes, docentes, comunidad, familia y entidad laboral 2.3 Orientación del trabajo con los programas priorizados del MINED: Educación en el sistema de valores de la Revolución Cubana, Educación para la salud, Educación ambiental, el PAURA y el PAEME 2.4 Control al trabajo con los programas priorizados del MINED			
3.2 Control del diagnóstico de las necesidades de superación del personal docente del centro politécnico en relación al trabajo preventivo 3.3 Integración del potencial científico			

del centro en función de la investigación para la solución de los problemas relacionados con el trabajo preventivo			
4.2 Control a las acciones para el trabajo preventivo en los planes de trabajo anual, mensual del centro e individual de los docentes			

Anexo 10. Tablas con el cálculo de las frecuencias en los instrumentos aplicados en el diagnóstico inicial y su triangulación en las dimensiones y la variable

a) Encuesta a profesores guías (diagnóstico inicial)

DIMENSIÓN	INDICADORES	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	TOTAL
		f	f	f	
POLÍTICO- IDEOLÓGICA	1.1 Integración que logra el director entre el trabajo de las organizaciones del centro, la familia, la comunidad y la entidad laboral en función del trabajo preventivo	13.0	48.0	39.0	100.0
	1.2 Preparación que tiene sobre la política educativa en relación con el trabajo preventivo.	30.0	70.0	0.0	100.0
	1.3 Compromiso que manifiesta el director con la necesidad de lograr resultados en el trabajo preventivo.	45.0	50.0	5.0	100.0
	1.4 Demostración de los valores morales profesionales en su actuación	60.0	40.0	0.0	100.0
	ESTADO DE LA DIMENSIÓN POLÍTICO-IDEOLÓGICA	37.0	52.0	11.0	100.0
PEDAGÓGICA- METODOLÓGICA	2.1 Orientación en la realización del diagnóstico integral de estudiantes, docentes, comunidad, familia y entidad laboral	35.0	45.0	20.0	100.0
	2.2 Control en la realización del diagnóstico integral de estudiantes, docentes, comunidad, familia y entidad laboral.	5.0	30.0	65.0	100.0
	2.3 Orientación del trabajo con los programas directores del MINED: Educación en valores, Educación para la salud, Educación ambiental, PAURA y PAEME.	45.0	45.0	10.0	100.0
	2.4 Controla del trabajo con los programas directores del MINED	10.0	30.0	60.0	100.0
	2.5 Desarrollo de actividades metodológicas en relación al trabajo preventivo.	0.0	50.0	50.0	100.0
	ESTADO DE LA DIMENSIÓN PEDAGÓGICA-METODOLÓGICA	19.0	40.0	41.0	100.0
ACTIVIDAD CIENTÍFICA Y DE SUPERACIÓN	3.1 Preparación que tiene el director sobre los aspectos teóricos, metodológicos y prácticos del trabajo preventivo	5	25	70	100
	3.2 Control del diagnóstico de las necesidades de superación del personal docente del centro politécnico en relación con el trabajo preventivo.	0	20	80	100
	3.3 Integración del potencial científico del centro en función de la investigación para la solución de los problemas relacionados con el trabajo preventivo.	0	20	80	100
	ESTADO DE LA DIMENSIÓN ACTIVIDAD CIENTÍFICA Y DE SUPERACIÓN	1.7	21.7	76.7	100.0
ADMINISTRATIVA	4.2 Control a las acciones para el trabajo preventivo en los planes de trabajo anual y mensual del centro e individual de los docentes.	0.0	20.0	80.0	100.0
	4.3 Protección y uso racional de todos los medios y recursos que se han puesto a disposición del proceso formativo en el centro.	30.0	60.0	10.0	100.0
	ESTADO DE LA DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA	15.0	40.0	45.0	100.0

LIDERAZGO	5.1 Desarrollo de la comunicación con todos los agentes y agencias del proceso de educación técnica y profesional.	20.0	20.0	60.0	100.0
	5.2 Establecimiento de un clima favorable para el desarrollo de todos los procesos que tienen lugar en el centro politécnico y para el desarrollo de las relaciones interpersonales.	10.0	25.0	65.0	100.0
	5.3 Aplicación de los métodos y técnicas de dirección en la atención al trabajo preventivo.	10.0	25.0	65.0	100.0
ESTADO DE LA DIMENSIÓN LIDERAZGO		13.3	23.3	63.3	100.0
DIMENSIÓN		f	f	f	TOTAL
ESTADO DE LA DIMENSIÓN POLÍTICO-IDEOLÓGICA		37.0	52.0	11.0	100.0
ESTADO DE LA DIMENSIÓN PEDAGÓGICA-METODOLÓGICA		19.0	40.0	41.0	100.0
ESTADO DE LA DIMENSIÓN ACTIVIDAD CIENTÍFICA Y DE SUPERACIÓN		1.7	21.7	76.7	100.1
ESTADO DE LA DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA		15.0	40.0	45.0	100.0
ESTADO DE LA DIMENSIÓN LIDERAZGO		12.5	23.8	63.8	100.1
ESTADO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DIRECTOR EN LA ATENCIÓN AL TRABAJO PREVENTIVO		17.0	35.5	47.5	100.0

a) Encuesta a directores de los centros politécnicos (diagnóstico inicial)

DIMENSIÓN	INDICADORES	ALTO	MEDIO	BAJO	TOTAL
		f	f	f	
POLÍTICO-IDEOLÓGICA	1.1 Integración que logra entre el trabajo de las organizaciones del centro (FEEM,UJC,PCC y Sindicato), la familia(consejo de escuela), la comunidad(CDR,FMC,ACRC) y la entidad laboral en función del trabajo preventivo	40.0	60.0	0.0	100.0
	1.2 Preparación que tiene sobre la política educativa en relación con el trabajo preventivo.	60.0	40.0	0.0	100.0
	1.3 Compromiso que manifiesta el director con la necesidad de lograr resultados en el trabajo preventivo.	100.0	0.0	0.0	100.0
	1.4 Demostración de los valores morales profesionales en su actuación	100.0	0.0	0.0	100.0
	ESTADO DE LA DIMENSIÓN POLÍTICO-IDEOLÓGICA	75.0	25.0	0.0	100.0
PEDAGÓGICA-METODOLÓGICA	2.1 Orientación en la realización del diagnóstico integral de estudiantes, docentes, comunidad, familia y entidad laboral.	0.0	100.0	0.0	100.0
	2.2 Control del diagnóstico de estudiantes, docentes, comunidad, familia y entidad laboral.	0.0	100.0	0.0	100.0
	2.3 Orientación del trabajo con los programas directores del MINED: Educación en valores, Educación para la salud, Educación ambiental, PAURA y PAEME.	20.0	80.0	0.0	100.0
	2.4 Control al trabajo con los programas directores del MINED.	20.0	80.0	0.0	100.0
	2.5 Calidad que alcanza en el desarrollo de actividades metodológicas en relación al trabajo preventivo.	80.0	20.0	0.0	100.0
	ESTADO DE LA DIMENSIÓN PEDAGÓGICA-METODOLÓGICA	24.0	76.0	0.0	100.0
ACTIVIDAD CIENTÍFICA Y DE SUPERACIÓN	3.1 Preparación que tiene sobre los aspectos teóricos, metodológicos y prácticos del trabajo preventivo.	10	90	0	100
	3.2 Control del diagnóstico de las necesidades de superación del personal docente del centro politécnico en relación con el trabajo preventivo.	10	30	60	100
	3.3 Integración del potencial científico del centro en función de la investigación para la solución de los problemas relacionados con el trabajo preventivo.	0	100	0	100
	ESTADO DE LA DIMENSIÓN ACTIVIDAD CIENTÍFICA Y DE SUPERACIÓN	6.7	73.3	20.0	100.0
ADMINISTRATIVA	4.1 Dirección del grupo de trabajo preventivo del centro	60.0	40.0	0.0	100.0
	4.2 Control a las acciones para el trabajo preventivo en los planes de trabajo anual y mensual del centro e individual de los docentes.	20.0	80.0	0.0	100.0
	4.3 Protección y uso racional de todos los medios y recursos que se han puesto a disposición del proceso formativo en el centro.	60.0	40.0	0.0	100.0
	ESTADO DE LA DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA	40.0	60.0	0.0	100.0
LIDERAZGO	5.1 Desarrollo de la comunicación con todos los agentes y agencias del proceso de educación técnica y profesional	20.0	80.0	0.0	100.0
	5.2 Establecimiento de un clima favorable para el desarrollo de todos los procesos que tienen lugar en el centro politécnico y para el desarrollo de las relaciones interpersonales.	50.0	50.0	0.0	100.0
	5.3 Aplicación de los métodos y técnicas de dirección en la atención al trabajo preventivo.	50.0	50.0	0.0	100.0
	ESTADO DE LA DIMENSIÓN LIDERAZGO	40.0	60.0	0.0	100.0

DIMENSIÓN				TOTAL
	f	f	f	
ESTADO DE LA DIMENSIÓN POLÍTICO-IDEOLÓGICA	75.0	25.0	0.0	100.0
ESTADO DE LA DIMENSIÓN PEDAGÓGICA-METODOLÓGICA	24.0	76.0	0.0	100.0
ESTADO DE LA DIMENSIÓN ACTIVIDAD CIENTÍFICA Y DE SUPERACIÓN	6.7	73.3	20.0	100.0
ESTADO DE LA DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA	40.0	60.0	0.0	100.0
ESTADO DE LA DIMENSIÓN LIDERAZGO	40.0	60.0	0.0	100.0
ESTADO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DIRECTOR EN LA ATENCIÓN AL TP	37.1	58.9	4.0	100.0

b) Observación a las actividades del centro politécnico (diagnóstico inicial)

DIMENSIÓN	INDICADORES	SIEMRPE	A VECES	NUNCA	TOTAL
		f	f	f	
POLÍTICO- IDEOLÓGICA	1.1 Integración que logra el director entre el trabajo de las organizaciones del centro (FEEM, UJC, PCC y Sindicato), la familia (consejo de escuela), la comunidad (CDR, FMC, PCC, ACRC) y la entidad laboral en función del trabajo preventivo.	20.0	40.0	40.0	100.0
	1.2 Preparación que tiene sobre la política educativa en relación con el trabajo preventivo.	30.0	70.0	0.0	100.0
	1.3 Compromiso que manifiesta el director con la necesidad de lograr resultados en el trabajo preventivo.	66.6	33.3	0.0	99.9
	1.4 Demostración de los valores morales profesionales en su actuación	90.0	10.0	0.0	100.0
	ESTADO DE LA DIMENSIÓN POLÍTICO-IDEOLÓGICA	51.7	38.3	10.0	100.0
PEDAGÓGICA- METODOLÓGICA	2.3 Orientación del trabajo con los programas directores del MINED: Educación en valores, Educación para la salud, Educación ambiental, PAURA y PAEME.	23.3	50.0	26.6	99.9
	2.4 Control al trabajo con los programas directores del MINED	23.3	50.0	26.6	99.9
	2.5 Desarrollo de actividades metodológicas en relación al trabajo preventivo.	23.3	50.0	26.6	99.9
	ESTADO DE LA DIMENSIÓN PEDAGÓGICA-METODOLÓGICA	23.3	50.0	26.6	99.9
ACTIVIDAD CIENTÍFICA Y DE SUPERACIÓN	3.1 Preparación que tiene sobre los aspectos teóricos, metodológicos y prácticos del trabajo preventivo.	30	56.6	13.3	99.9
	3.2 Control del diagnóstico de las necesidades de superación del personal docente del centro politécnico en relación con el trabajo preventivo.	23.3	50.0	26.6	99.9
	3.3 Integración del potencial científico del centro en función de la investigación para la solución de los problemas relacionados con el trabajo preventivo.	16.6	16.6	66.6	99.8
	ESTADO DE LA DIMENSIÓN ACTIVIDAD CIENTÍFICA Y DE SUPERACIÓN	23.3	41.1	35.5	99.9
ADMINISTRATIVA	4.3 Protección y uso racional de todos los medios y recursos que se han puesto a disposición del proceso formativo en el centro.	23.3	50.0	26.6	99.9
	ESTADO DE LA DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA	23.3	50.0	26.6	99.9
LIDERAZGO	5.3 Aplicación de los métodos y técnicas de dirección en la atención al trabajo preventivo.	13.3	13.3	73.3	99.9
	5.1 Desarrollo de la comunicación con todos los agentes y agencias del proceso de educación técnica y profesional.	16.6	33.2	50.0	99.8
	5.2 Establecimiento de un clima favorable para el desarrollo de todos los procesos que tienen lugar en el centro politécnico y para el desarrollo de las relaciones interpersonales.	13.3	53.3	33.2	99.8
	ESTADO DE LA DIMENSIÓN LIDERAZGO	14.4	33.3	52.2	99.8

DIMENSIÓN				TOTAL
	f	f	f	
ESTADO DE LA DIMENSIÓN POLÍTICO-IDEOLÓGICA	51.7	38.3	10.0	100.0
ESTADO DE LA DIMENSIÓN PEDAGÓGICA-METODOLÓGICA	23.3	50.0	26.6	99.9
ESTADO DE LA DIMENSIÓN ACTIVIDAD CIENTÍFICA Y DE SUPERACIÓN	23.3	41.1	35.5	99.9
ESTADO DE LA DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA	23.3	50.0	26.6	99.9
ESTADO DE LA DIMENSIÓN LIDERAZGO	14.4	33.3	52.2	99.8
ESTADO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DIRECTOR EN LA ATENCIÓN AL TP EN LA GO A ACT ESCU	27.2	42.5	30.2	99.9

c) Observación a reuniones de los órganos técnicos y de dirección (diagnóstico inicial)

DIMENSIÓN	INDICADORES	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	TOTAL
POLÍTICO-IDEOLÓGICA	1.1 Integración que logra el director entre el trabajo de las organizaciones del centro (FEEM, UJC, PCC y Sindicato), la familia (consejo de escuela), la comunidad (CDR, FMC, ACRC) y la entidad laboral en función del trabajo preventivo.	15.0	30.0	55.0	100.0
	1.2 Preparación que tiene sobre la política educativa en relación con el trabajo preventivo.	14.2	57.0	28.8	100.0
	1.3 Compromiso que manifiesta el director con la necesidad de lograr resultados en el trabajo preventivo.	100.0	0.0	0.0	100.0
	1.4 Demostración de los valores morales profesionales en su actuación	94.2	5.8	0.0	100.0
	ESTADO DE LA DIMENSIÓN POLÍTICO-IDEOLÓGICA	55.9	23.2	21.0	100.0
PEDAGÓGICA-METODOLÓGICA	2.1 Orientación en la realización del diagnóstico integral de estudiantes, docentes, comunidad, familia y entidad laboral.	50.0	50.0	0.0	100.0
	2.2 Control del diagnóstico de estudiantes, docentes, comunidad, familia y entidad laboral.	42.8	42.8	14.2	99.8
	2.3 Orientación del trabajo con los programas directores del MINED: Educación en valores, Educación para la salud, Educación ambiental, PAURA y PAEME.	45.7	45.7	8.5	99.9
	2.4 Control al trabajo con los programas directores del MINED	38.5	32.8	28.5	99.8
	2.5 Desarrollo de actividades metodológicas en relación al trabajo preventivo.	23.3	50.0	26.6	99.9
	ESTADO DE LA DIMENSIÓN PEDAGÓGICA-METODOLÓGICA	40.1	44.3	15.6	99.9
ACTIVIDAD CIENTÍFICA Y DE SUPERACIÓN	3.1 Preparación que tiene sobre los aspectos teóricos, metodológicos y prácticos del trabajo preventivo.	42.8	42.8	14.2	99.8
	3.2 Control del diagnóstico de las necesidades de superación del personal docente del centro politécnico en relación con el trabajo preventivo.	7.1	7.1	85.7	99.9
	3.3 Integración del potencial científico del centro en función de la investigación para la solución de los problemas relacionados con el trabajo preventivo.	7.1	7.1	85.7	99.9
	ESTADO DE LA DIMENSIÓN ACTIVIDAD CIENTÍFICA Y DE SUPERACIÓN	19.0	19.0	61.9	99.9
ADMINISTRATIVA	4.2 Control a las acciones para el trabajo preventivo en los planes de trabajo anual y mensual del centro e individual de los docentes.	8.5	14.2	77.1	99.8
	4.3 Protección y uso racional de todos los medios y recursos que se han puesto a disposición del proceso formativo en el centro.	80.0	10.0	10.0	100.0
	ESTADO DE LA DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA	44.3	12.1	43.6	99.9
LIDERAZGO	5.1 Desarrollo de la comunicación con todos los agentes y agencias del proceso de educación técnica y profesional.	28.5	51.4	20.0	99.9
	5.2 Establecimiento de un clima favorable para el desarrollo de todos los procesos que tienen lugar en el centro politécnico y para el desarrollo de las relaciones interpersonales.	8.5	74.3	17.1	99.9
	5.3 Aplicación de los métodos y técnicas de dirección en la atención al trabajo preventivo.	8.5	74.3	17.1	99.9
	ESTADO DE LA DIMENSIÓN LIDERAZGO	15.2	66.7	18.1	99.9

DIMENSIÓN				TOTAL
	f	f	f	
ESTADO DE LA DIMENSIÓN POLÍTICO-IDEOLÓGICA	55.9	23.2	21.0	100.0
ESTADO DE LA DIMENSIÓN PEDAGÓGICA-METODOLÓGICA	40.1	44.3	15.6	99.9
ESTADO DE LA DIMENSIÓN ACTIVIDAD CIENTÍFICA Y DE SUPERACIÓN	19.0	19.0	61.9	99.9
ESTADO DE LA DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA	44.3	12.1	43.6	99.9
ESTADO DE LA DIMENSIÓN LIDERAZGO	15.2	66.7	18.1	99.9
ESTADO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DIRECTOR EN LA ATENCIÓN AL TP	34.9	33.0	32.0	99.9

d) Prueba del desempeño profesional del director en la atención al trabajo preventivo (diagnóstico inicial)

DIMENSIÓN	INDICADORES	ALTO	MEDIO	BAJO	TOTAL
		f	f	f	
POLÍTICO-IDEOLÓGICA	1.1 Integración que logra entre el trabajo de las organizaciones del centro (FEEM, UJC, PCC y Sindicato), la familia (consejo de escuela), la comunidad (CDR, FMC, ACRC) y la entidad laboral en función del trabajo preventivo	7.0	41.0	52.0	100.0
	1.2 Preparación que tiene sobre la política educativa en relación con el trabajo preventivo.	30.0	70.0	0.0	100.0
	1.3 Compromiso que manifiesta el director con la necesidad de lograr resultados en el trabajo preventivo.	75.0	25.0	0.0	100.0
	1.4 Demostración de los valores morales profesionales en su actuación	80.0	20.0	0.0	100.0
	ESTADO DE LA DIMENSIÓN POLÍTICO-IDEOLÓGICA	48.0	39.0	13.0	100.0
PEDAGÓGICA-METODOLÓGICA	2.1 Orientación en la realización del diagnóstico integral de estudiantes, docentes, comunidad, familia y entidad laboral.	10.0	35.0	55.0	100.0
	2.2 Control del diagnóstico de estudiantes, docentes, comunidad, familia y entidad laboral.	5.0	30.0	65.0	100.0
	2.3 Orientación del trabajo con los programas directores del MINED: Educación en valores, Educación para la salud, Educación ambiental, PAURA y PAEME.	20.0	40.0	40.0	100.0
	2.4 Control al trabajo con los programas directores del MINED	10.0	30.0	60.0	100.0
	2.5 Desarrollo de actividades metodológicas en relación al trabajo preventivo.	10.0	30.0	60.0	100.0
	ESTADO DE LA DIMENSIÓN PEDAGÓGICA-METODOLÓGICA	11.0	33.0	56.0	100.0
ACTIVIDAD CIENTÍFICA Y DE SUPERACIÓN	3.1 Preparación que tiene sobre los aspectos teóricos, metodológicos y prácticos del trabajo preventivo.	5	25	70	100
	3.2 Control del diagnóstico de las necesidades de superación del personal docente del centro politécnico en relación con el trabajo preventivo.	0	30	70	100
	3.3 Integración del potencial científico del centro en función de la investigación para la solución de los problemas relacionados con el trabajo preventivo.	0	30	70	100
	ESTADO DE LA DIMENSIÓN ACTIVIDAD CIENTÍFICA Y DE SUPERACIÓN	1.7	28.3	70.0	100.0
ADMINISTRATIVA	4.1 Dirección del grupo de trabajo preventivo del centro	10.0	20.0	70.0	100.0
	4.2 Control a las acciones para el trabajo preventivo en los planes de trabajo anual y mensual del centro e individual de los docentes.	0.0	20.0	80.0	100.0
	4.3 Protección y uso racional de todos los medios y recursos que se han puesto a disposición del proceso formativo en el centro.	20.0	40.0	40.0	100.0
	ESTADO DE LA DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA	10.0	26.7	63.3	100.0
LIDERAZGO	5.1 Desarrollo de la comunicación con todos los agentes y agencias del proceso de educación técnica y profesional.	20.0	20.0	60.0	100.0
	5.2 Establecimiento de un clima favorable para el desarrollo de todos los procesos que tienen lugar en el centro politécnico y para el desarrollo de las relaciones interpersonales.	15.0	20.0	65.0	100.0
	5.3 Aplicación de los métodos y técnicas de dirección en la atención al trabajo preventivo.	10.0	25.0	65.0	100.0
	ESTADO DE LA DIMENSIÓN LIDERAZGO	15.0	21.7	63.3	100.0

DIMENSIÓN				TOTAL
	f	f	f	
ESTADO DE LA DIMENSIÓN POLÍTICO-IDEOLÓGICA	48.0	39.0	13.0	100.0
ESTADO DE LA DIMENSIÓN PEDAGÓGICA-METODOLÓGICA	11.0	33.0	56.0	100.0
ESTADO DE LA DIMENSIÓN ACTIVIDAD CIENTÍFICA Y DE SUPERACIÓN	1.7	28.3	70.0	100.0
ESTADO DE LA DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA	10.0	26.7	63.3	100.0
ESTADO DE LA DIMENSIÓN LIDERAZGO	15.0	21.7	63.3	100.0
ESTADO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DIRECTOR EN LA ATENCIÓN AL TP EN LA ETP	17.1	29.7	53.1	100.0

- e) Tablas con el estado de las dimensiones y la variable en la triangulación de los resultados de los instrumentos aplicados en el diagnóstico inicial

TRIANGULACIÓN DE LA DIMENSIÓN POLÍTICO-IDEOLÓGICA			
	Alto	Medio	Bajo
ENCUESTA A PROFESORES GUÍAS	37	52	11
ENCUESTA A DIRECTORES	75	25	0
GUÍA DE OBSERVACIÓN ACTIVIDADES DEL CENTRO	51.7	38.3	10
GUÍA DE OBSERVACIÓN A LAS REUNIONES DE LOS ODT	55.9	23.2	21.0
PRUEBA DE DESEMPEÑO	48.0	39.0	13.0
ESTADO DE LA DIMENSIÓN POLÍTICO IDEOLÓGICA	53.5	35.5	11.0

TRIANGULACIÓN DE LA DIMENSIÓN PEDAGÓGICA-METODOLÓGICA			
	Alto	Medio	Bajo
ENCUESTA A PROFESORES GUÍAS	19	40	41
ENCUESTA A DIRECTORES	24	76	0
GUÍA DE OBSERVACIÓN ACTIVIDADES DEL CENTRO	23.3	50.0	26.6
GUÍA DE OBSERVACIÓN A LAS REUNIONES DE LOS ODT	40.1	44.3	15.6
PRUEBA DE DESEMPEÑO	11.0	33.0	56.0
ESTADO DE LA DIMENSIÓN PEDAGÓGICA-METODOLÓGICA	23.5	48.7	27.8

TRIANGULACIÓN DE LA DIMENSIÓN ACTIVIDAD CIENTÍFICA Y DE SUPERACIÓN			
	Alto	Medio	Bajo
ENCUESTA A PROFESORES GUÍAS	1.7	21.7	76.7
ENCUESTA A DIRECTORES	6.7	73.3	20
GUÍA DE OBSERVACIÓN ACTIVIDADES DEL CENTRO	23.3	41.1	35.5
GUÍA DE OBSERVACIÓN A LAS REUNIONES DE LOS ODT	19.0	19.0	61.9
PRUEBA DE DESEMPEÑO	1.7	28.3	70.0
ESTADO DE LA DIMENSIÓN ACTIVIDAD CIENT Y DE SUPERACIÓN	10.5	36.7	52.8

TRAINGULACIÓN DE LA DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA			
	Alto	Medio	Bajo
ENCUESTA A PROFESORES GUÍAS	15	40	45
ENCUESTA A DIRECTORES	40	60	0
GUÍA DE OBSERVACIÓN ACTIVIDADES DEL CENTRO	23.3	50	26.6
GUÍA DE OBSERVACIÓN A LAS REUNIONES DE LOS ODT	44.3	12.1	43.6
PRUEBA DE DESEMPEÑO	10.0	26.7	63.3
ESTADO DE LA DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA	26.5	37.8	35.7

TRAINGULACIÓN DE LA DIMENSIÓN LIDERAZGO			
	Alto	Medio	Bajo
ENCUESTA A PROFESORES GUÍAS	12.5	23.8	63.8
ENCUESTA A DIRECTORES	40	60	0
GUÍA DE OBSERVACIÓN ACTIVIDADES DEL CENTRO	14.4	33.3	52.2
GUÍA DE OBSERVACIÓN A LAS REUNIONES DE LOS ODT	15.2	66.7	18.1
PRUEBA DE DESEMPEÑO	15.0	21.7	63.3
ESTADO DE LA DIMENSIÓN LIDERAZGO	19.4	41.1	39.5

TRAINGULACIÓN DE LA VARIABLE			
	Alto	Medio	Bajo
ENCUESTA A PROFESORES GUÍAS	17	35.5	47.5
ENCUESTA A DIRECTORES	37.1	58.9	4
GUÍA DE OBSERVACIÓN ACTIVIDADES DEL CENTRO	27.2	42.5	30.2
GUÍA DE OBSERVACIÓN A LAS REUNIONES DE LOS ODT	34.9	33.0	32.0
PRUEBA DE DESEMPEÑO	17.1	29.7	53.1
ESTADO DE LA VARIABLE	26.7	39.9	33.4

Anexo 11. Texto completo de la entrevista al subdirector provincial ETP de la provincia La Habana

En relación a cómo los directores logran la integración entre el trabajo de las organizaciones del centro la familia, la comunidad y la entidad laboral en función del trabajo preventivo, consideró que se revelan fisuras en la coordinación entre los diferentes agentes que deben aglutinarse para el desarrollo del trabajo preventivo en tanto fallan las funciones básicas de planificación, organización, ejecución y control, en lo cual no siempre el director logra el liderazgo requerido para ello y falla la intersectorialidad y el papel de la familia. Planteó como acierto que se incluyó en la entonces estrategia de trabajo anual de los centros politécnicos (actualmente plan anual), el trabajo con el consejo de escuela y el papel del sindicato desde la asamblea de trabajadores se proyecta hacia el trabajo educativo.

Como desaciertos, la falta de sistematicidad y toma de conciencia de las organizaciones de cuál es su papel en la actividad formativa y por ende en el trabajo preventivo.

Valora como buena en general, la preparación que tienen los directores sobre la política educativa, sin embargo plantea que no manifiestan un conocimiento amplio para lograr la integración de los factores comunitarios y organizaciones de la propia institución, pues no siempre logran organizar las acciones de modo que sus dirigentes cumplan con el papel que le corresponde a cada uno.

Considera que en términos de compromiso político existe un nivel alto, sin embargo falta percepción de cuán importante es aplicar el pensamiento martiano de que en prever, está el arte de salvar y que ello es condición primaria para lograr resolver la contradicción dialéctica que se da entre masividad y calidad.

Igualmente opina que los directores demuestran adecuados valores morales, no así los profesionales donde es insuficiente el conocimiento para realizar estudios de caso y derivar acciones efectivas desde el ámbito escolar, que integre a la familia y a la comunidad en un accionar único y eficaz sobre el estudiante.

Valora como insuficiente la orientación en la realización del diagnóstico integral de estudiantes, docentes, comunidad, familia y entidad laboral por parte de los directores pues les ha faltado percepción de su importancia y necesidad para organizar un proceso educativo coherente e intencionado, apreciándose falta de coherencia entre los criterios de valoración a utilizar para hacer tal diagnóstico.

En cuanto al control a este mismo proceso considera que ha sido muy formal y asistemático, con poco rigor, aflorando falta de interés en algunos directores y docentes por conocer la evolución del estudiante, mucha superficialidad en el análisis de la FEEM y muy pobre abordaje en los demás organismos y organizaciones.

Acerca de cómo los directores orientan y controlan el trabajo con los programas de Educación en valores, Educación para la salud, Educación ambiental, el PAURA y el PAEME, plantea que en la orientación no siempre logran la

sistematicidad y la intencionalidad requeridas en relación a la salida curricular que deben tener estos programas directores del MINED. Igualmente precisa que no siempre se ejerce un riguroso control y evaluación de su impacto en la formación de los estudiantes.

Al solicitar su criterio acerca del desarrollo de actividades metodológicas relacionadas con el trabajo preventivo, opina que - No constituye la actividad metodológica sobre el trabajo preventivo una prioridad en el diseño del trabajo metodológico por parte de los directores, de ahí que se reduce al cumplimiento de acciones aisladas que en la mayoría de los casos son orientadas y controladas por las instancias superiores y reitera: “es insuficiente este elemental aspecto para cumplir con el trabajo preventivo”.

Acerca de la preparación que tienen los directores sobre los aspectos teóricos, metodológicos y prácticos del trabajo preventivo, califica de inadecuada la preparación en los aspectos teóricos y metodológicos y de medianamente adecuada la preparación en los aspectos prácticos, argumentando que existe una actuación intuitiva por la acumulación de la experiencia práctica e intrínseca a la utilización de métodos educativos o en el cumplimiento del reglamento disciplinario que tributan al trabajo preventivo.

La opinión del subdirector acerca de cómo los directores controlan en sus centros el diagnóstico de las necesidades de superación del personal docente en relación al trabajo preventivo, es que no siempre logran identificar cuáles son las carencias de los docentes para ejecutar el trabajo preventivo, de modo que al indagar sobre este tema en el plan individual de los docentes, no se explicitan estas acciones de preparación, resaltándose como elemento insuficiente las acciones encaminadas a la superación para eliminar tales deficiencias.

En cuanto a la integración del potencial científico del centro en función de la investigación para la solución de los problemas relacionados con el trabajo preventivo, valora que muy excepcionalmente se logra una intencionalidad clara en favorecer investigaciones científicas que tributen a mejorar el trabajo preventivo, siendo casi nula la referencia de una plataforma teórica en esta área dentro de la ETP.

Sobre la dirección del grupo de trabajo preventivo en sus centros politécnicos y cuáles a su juicio son los aspectos más logrados y menos logrados en este sentido, opina que la creación y el seguimiento al trabajo de este grupo, impulsados por la autora de esta investigación desde el curso 2007- 2008, han contribuido a una mejora en la toma de conciencia de poner en el centro de la actividad educativa, el trabajo preventivo, lo que ha llevado a la elevación de la calidad en el funcionamiento de este, no obstante considera que aún es insuficiente.

Evalúa el control de acciones para el trabajo preventivo en los planes de trabajo anual y mensual del centro e individual de los profesores por parte del director, como adecuada en el plano formal, es decir, las tienen en cuenta, mas no responden a una lógica coherente e integral del fenómeno. Argumenta, que más bien van enfocadas al

cumplimiento de operativos que se conciben desde los niveles superiores o responden al cumplimiento de indicadores de eficiencia educacional, que si bien tributan de algún modo al trabajo preventivo, no responden a una concepción estratégica diseñada conscientemente para adelantarse a la comisión de hechos por parte de los estudiantes, que indiquen un comportamiento o conducta socialmente indeseada.

Valora como medianamente adecuado la protección y el uso racional de todos los medios y recursos que se han puesto a disposición de los centros politécnicos para llevar a cabo el proceso de formación, argumentando que son cuidados a partir del nivel de responsabilidad material inherentes al control económico exigido, mas no se aprecia como el tesoro didáctico metodológico, que le permita al profesor perfeccionar el trabajo diario en función de la formación del hombre nuevo.

Evalúa el desarrollo de la comunicación con todos los agentes y agencias del proceso de educación técnica y profesional, como inadecuada, pues no siempre logran tener la composición de los agentes y agencias del proceso, representadas en los ambientes del trabajo educativo y en el grupo de trabajo preventivo a nivel de centro, ni está consolidada su participación en el consejo de escuela.

Considera que los directores no siempre logran un clima favorable para el desarrollo de todos los procesos que tienen lugar en el centro politécnico y para el desarrollo de las relaciones interpersonales, argumentando que ello está dado por deficiencias en la organización escolar, desaciertos en los métodos de trabajo educativo, creatividad y sentido preventivo de las acciones formativas, falta de unidad de acción entre los agentes y agencias que conforman el sistema educativo y superficialidad en el control, falta de percepción de riesgo y pobre derivación consciente de medidas que mitiguen la falta de trabajo preventivo.

La opinión del subdirector sobre los métodos y técnicas de dirección que aplican los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo es que no todos poseen el método adecuado, pues no aprovechan las potencialidades de un método colectivo y democrático que garantice la corresponsabilidad de todo el personal, organizaciones y organismos que intervienen en el proceso educativo, a la vez que las técnicas utilizadas se asocian más a procedimientos tradicionales que al contexto actual del desarrollo económico social.

Sugiere a la investigadora, para direccionar la pertinencia social de la investigación, que su objeto de investigación se dirija al desempeño profesional pedagógico de los directores de los centros politécnicos y su campo al desempeño profesional pedagógico de los directores de los politécnicos en la atención al trabajo preventivo con, así como diseñar una estrategia pedagógica que contribuya a la transformación de dicho desempeño profesional como una de las aristas más importantes que puede contribuir a mejorar el trabajo preventivo en la ETP.

Anexo 12. Perfil del desempeño profesional por cargos de los cuadros de la ETP. Resultado del proyecto “El desempeño profesional pedagógico de los cuadros y dirigentes de la ETP. Alternativa para su mejoramiento”, realizado por investigadores del departamento de Dirección de la UCP “Héctor A. Pineda Zaldívar”.

Director

Definición: Principal figura en la Estructura Organizativa de Dirección, responde ante el Gobierno y el Estado Cubano de que la institución bajo su mando cumpla con el Objeto Social.

Función: Dirigir a la institución bajo su mando con el eficaz cumplimiento de las funciones generales hacia el logro del objeto social.

Desempeño esperado

Deberes funcionales por dimensión.

I. Dimensión de la Educación en valores y comunitaria.

- 1- Proyectar y controlar el desarrollo del Trabajo (de formación de valores) que implica todo el Trabajo Político-Ideológico (TPI) y comunitario de la institución como prioridad fundamental. Preside la Cátedra Martiana.
- 2- Orientar y controlar el proceso de caracterización de estudiantes, docentes y comunidad.
- 3- Integrar y controlar el trabajo de las organizaciones del centro en función de los objetivos.
- 4- Establecer las relaciones adecuadas con la familia y organizaciones de la comunidad, para la formación integral y el trabajo preventivo con los estudiantes.
- 5- Dirigir el funcionamiento óptimo del Consejo de Escuela.
- 6- Proyectar y conducir el trabajo relacionado con el ingreso y formación de las nuevas generaciones de educadores, concediéndole la más alta prioridad.
- 7- Orientar y controlar la superación política del personal docente, estudiantes y trabajadores.

II. Dimensión Pedagógica y Metodológica

- 1-Orientar y controlar la aplicación de los documentos normativos que rigen el Proceso de enseñanza–aprendizaje.

- 2- Dirigir la realización y seguimiento del diagnóstico general integral y la caracterización de los estudiantes.
- 3- Atender y controlar la preparación y el trabajo de los profesores adjuntos y los tutores en estrecha coordinación con los Subdirectores.
- 4- Garantizar las mejores condiciones de higiene escolar.
- 5- Evaluar el trabajo con las habilidades rectoras y el desempeño de los estudiantes.
- 6- Orientar y evaluar el trabajo con los programas rectores de asignaturas priorizadas, el programa de salud, de medio ambiente y el PAEME.
- 7- Controlar la marcha del proceso de Enseñanza práctica y producción.
- 8- Controlar la marcha del Trabajo metodológico del centro.
- 9- Preparar y desarrollar actividades metodológicas con los docentes y dirigentes.
- 10- Desarrollar clases de calidad con su grupo docente.
- 11- Participar en la elaboración del Balance Metodológico Anual y aprobarlo.
- 12- Participar en la proyección del trabajo metodológico del año y aprobarlo.
- 13- Participa en la selección y aprobación de la cantera de profesores.

III. Dimensión de la Actividad Científica y de Superación

- 1-Proyectar y desarrollar su propia superación profesional.
- 2- Orientar y controlar el diagnóstico de las necesidades de superación del personal docente del centro.
- 3- Proyectar y controlar la superación del personal docente y dirigente a partir de la caracterización y resultados de la evaluación, y en función de las necesidades del centro.
- 4- Integrar el potencial científico del centro en función de los problemas concretos del mismo y del territorio.
- 5- Participar en proyectos de investigación y controlar la marcha de estos.
- 6- Proyectar y controlar a largo y mediano plazo el desarrollo profesional de su claustro.
- 7- Dirigir la comisión científica del centro.

8- Participar en la elaboración del Balance anual de la Actividad Científica y de Superación en el centro.

IV. Dimensión Administrativa

1-Proyectar y controlar la ejecución del presupuesto.

2- Garantizar las condiciones materiales para el proceso pedagógico profesional, mediante la búsqueda de soluciones prácticas con recursos y medios que pueda crear la escuela y la comunidad.

3- Conducir adecuadamente el proceso de evaluación docente y evaluar a sus dirigentes.

4- Dirigir eficientemente el funcionamiento del Sistema Organizativo de Dirección a través del funcionamiento de los órganos colectivos de trabajo.

5- Participar en la proyección, cálculo y la aprobación de la plantilla del centro.

6- Controlar el cumplimiento de las medidas de protección e higiene del trabajo, establecidas. Preside la Comisión de control interno.

7- Controlar la proyección y ejecución del plan de producción.

8- Desarrollar dirigentes mediante la correcta aplicación de la Política de Cuadros.

9- Garantizar la protección y el uso racional de todos los medios y recursos que se han puesto a disposición del proceso formativo en el centro.

10- Participar en el sistema de reuniones integradas.

11- Entregar en tiempo y con la calidad requerida toda la documentación exigida por las instancias superiores.

V. Dimensión de Liderazgo

1-Defender con valentía y argumentos sus criterios, ocupando la posición de líder político en su colectivo.

2- Desarrollar una adecuada comunicación con todas las personas.

3- Demostrar un alto sentido de pertenencia a su centro y desarrollarlo en los demás.

4- Crear y desarrollar el clima favorable para el desarrollo de todos los procesos que tienen lugar en el centro y para el desarrollo de las relaciones interpersonales.

- 5- Aplicar adecuados métodos y técnicas de dirección en su trabajo diario que permitan la motivación de trabajadores y estudiantes en cada tarea asignada.
- 6- Fortalecer la autoestima de colaboradores y estudiantes.
- 7- Desarrollar un estilo de dirección democrático y participativo asegurando el protagonismo estudiantil en todas las actividades.
- 8- Ser ejemplo en el cumplimiento de los preceptos del Código de Ética de los cuadros del Estado Cubano.

Anexo 13. Desarrollo del taller 5: La integración del consejo de dirección y los profesores guías con el consejo de escuela en función del trabajo preventivo, teniendo en cuenta las particularidades de la ETP

Para el desarrollo de este taller se utilizó la técnica **Remover obstáculos**

Objetivo: Capacitar a los directores de los centros politécnicos en cómo integrar el trabajo del consejo de dirección y los profesores guías con el consejo de escuela en función de la atención al trabajo preventivo, a través de la reflexión, el debate y el intercambio de experiencias.

Metodología

Caldeamiento: Los directores comentarán acerca de lo tratado en el taller anterior y se introducen elementos de la temática en cuestión. Se precisa la importancia que reviste el conocimiento de las normativas vigentes con relación al trabajo del consejo de escuela en el sistema educacional y se comenta la necesidad de encaminar el debate teniendo en cuenta las particularidades de la ETP.

Materiales a utilizar: Hojas de papel, cartulina, lápiz y pizarrón

Pasos a seguir:

1. Se presenta en un cartel los principales problemas que se identificaron en el diagnóstico en relación al proceso de integración del consejo de dirección y los profesores guías con el consejo de escuela.

- Pobre integración entre las organizaciones del centro, la familia, la comunidad y la entidad laboral para la atención al trabajo preventivo.
- Insuficiencias en la orientación y control del proceso de diagnóstico de estudiantes, docentes, familia, comunidad y entidad laboral.
- Débil orientación y control del trabajo con los programas de Educación en valores, Educación para la salud, Educación ambiental, PAURA y PAEME.
- El liderazgo de los directores de los centros politécnicos no ha beneficiado la comunicación y el clima favorable con los agentes y agencias que participan en la atención al trabajo preventivo.

2. Se realizan las siguientes preguntas introductorias:

- a) ¿Cuál es el nivel de preparación que poseen los miembros del consejo de dirección y profesores guías en relación a los documentos que norman el funcionamiento del consejo de escuela?

b) ¿Cómo debe accionar el director para lograr de conjunto con el consejo de escuela un sistema de influencias positivas que modifiquen favorablemente el trabajo con los programas de Educación en valores, Educación para la salud, Educación ambiental, el PAURA y el PAEME?

c) ¿Qué acciones debe emprender el director del centro politécnico para lograr la integración de los agentes y agencias que intervienen en la atención al trabajo preventivo en la ETP?

3. Se dividió el grupo en cinco equipos, se seleccionaron los jefes y se distribuyeron tres tarjetas para que reflejaran un problema manifiesto en sus centros en cada una de estas interrogantes, a partir del orden en que se presentaron.

4. Se clasifican las tarjetas por el orden en que se presentaron las interrogantes

5. Se realiza el análisis según los problemas identificados por cada equipo, determinando por decantación cuál es el obstáculo central que impide el logro de la integración y el mejoramiento del trabajo preventivo.

Pregunta a):

- La falta de espacios para la reflexión, el debate y el intercambio de experiencias entre el colectivo de directores, no ha beneficiado la generalización de las mejores experiencias en torno a cómo lograr la integración entre los factores que conforman el consejo de escuela

Pregunta b):

- Las insuficiencias existentes en el trabajo metodológico afectan la salida curricular a los programas de Educación en valores, Educación para la salud, Educación ambiental, el PAURA y el PAEME

Pregunta c):

- La falta de sistematicidad en la orientación y control a las acciones relacionadas con el trabajo preventivo no ha permitido la integración de los agentes y agencias que intervienen en la atención al trabajo preventivo en la ETP.

6. Utilizando la misma lógica se procedió a exponer las sugerencias para eliminar los obstáculos centrales que se identificaron en la integración del consejo de dirección y los profesores guías con el consejo de escuela en la atención al trabajo preventivo.

- Incluir de manera intencionada en el plan de trabajo anual y mensual, los espacios para la reflexión, debate e intercambio de experiencias, para lograr la generalización de las mejores experiencias en torno a cómo lograr la integración entre los factores que conforman el consejo de escuela. Se propone como espacio la reunión metodológica provincial de directores de centros politécnicos.

- Desarrollar periódicamente, sesiones de clases metodológicas, demostrativas y abiertas a nivel de departamento para lograr y perfeccionar la salida curricular a los programas de Educación en valores, Educación para la salud, Educación ambiental, el PAURA y el PAEME.
- Definir mensualmente, los temas de trabajo preventivo que serán objeto de análisis en el consejo de dirección, el claustro, el consejo de escuela y las escuelas de educación familiar.

En este momento el facilitador, fomentó la **discusión** en torno a las sugerencias planteadas, haciendo las aclaraciones y correcciones necesarias para lograr que las propuestas de solución estuvieran en correspondencia con los documentos normativos que regulan el trabajo preventivo y del mismo modo garantizar la pertinencia de las propuestas debatidas.

Utilidad

El desarrollo del taller con el uso de la técnica REMOVER OBSTÁCULOS, permitió enriquecer las acciones de la estrategia de trabajo preventivo, incluirla en el plan anual, a la vez que enriqueció el diagnóstico de los directores y posibilitó, a partir de la profundidad mostrada en los análisis, ratificar la progresión que habían venido logrando en su desempeño profesional en la atención al trabajo preventivo en sus respectivos centros politécnicos.

Anexo 14. Cuestionario y resultados de la encuesta aplicada a los especialistas para la valoración de la primera versión de la estrategia (estructura y componentes) y sus resultados

Objetivo: Obtener criterios y valoraciones de los especialistas acerca de la estructura y componentes de la estrategia pedagógica para la transformación del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo.

Estimados compañeros, estamos realizando una investigación relacionada con el desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo. Sería de mucha utilidad conocer sus criterios y valoraciones acerca de la estructura y componentes de la estrategia pedagógica que se propone para contribuir a su transformación. A partir de la presentación de su primera versión, le solicitamos responder las siguientes preguntas y les damos las gracias anticipadamente.

Si tiene algún comentario, reflexión o sugerencia para enriquecer la estrategia, puede registrarlos al final del cuestionario, aclarando el número del ítem al que corresponde. Le pedimos que sea lo más sincero y objetivo posible.

1. Considera que la misión y los objetivos de la estrategia pedagógica están formulados de manera:

Muy adecuada ___ Adecuada ___ Medianamente adecuada ___ Poco adecuada ___ Inadecuada ___

2. En relación a las características del perfil del desempeño profesional de los directores en la atención al trabajo preventivo, considera que son:

Muy adecuadas ___ Adecuadas ___ Medianamente adecuadas ___ Poco adecuadas ___ Inadecuadas ___

3. ¿Cómo valora el conjunto de acciones contenidas en la estrategia pedagógica para la transformación del desempeño profesional de los directores de los centros politécnicos en la atención al trabajo preventivo?

Muy adecuadas ___ Adecuadas ___ Medianamente adecuadas ___ Poco adecuadas ___ Inadecuadas ___

4. Considera que las formas de implementación que se proponen son:

Muy adecuadas ___ Adecuadas ___ Medianamente adecuadas ___ Poco adecuadas ___ Inadecuadas ___

5. Las formas que se proponen para evaluar la aplicación de la estrategia pedagógica son:

Muy adecuadas ___ Adecuadas ___ Medianamente adecuadas ___ Poco adecuadas ___ Inadecuadas ___

Nota: En la tabla de los resultados no se incluyen las columnas de poco adecuado e inadecuado porque no se ubicaron valores en ellas por parte de los encuestados.

No	INDICADORES	Muy adecuado		Adecuado		Medianamente adecuado	
		Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
1.	Misión y objetivos de la estrategia	76	100	-	-	-	-
2.	Características del perfil del desempeño profesional de los directores en la atención al trabajo preventivo	69	90,7	7	9,2		
3.	Acciones de la estrategia	66	86,8	10	13,1		
4.	Formas de implementación	71	93,4	5	6,5		
5.	Formas de evaluación	59	77,6	9	11,8	8	10,5

Anexo 15. Tablas con el estado de las dimensiones y la variable en la triangulación de los resultados de los instrumentos aplicados en el diagnóstico final

TRIANGULACIÓN DE LA DIMENSIÓN POLÍTICO-IDEOLÓGICA			
INSTRUMENTOS	ALTO	MEDIO	BAJO
Encuesta a directores	87,5	11,4	1,1
Guía de observación a actividades del centro politécnico	69,5	28	2,5
Guía de observación a reuniones de los ODT	69,3	24,5	6,3
Prueba de desempeño	60,7	36,4	2,8
ESTADO DE LA DIMENSIÓN POLÍTICO IDEOLÓGICA	71,8	25,1	3,2

TRIANGULACIÓN DE LA DIMENSIÓN PEDAGÓGICA-METODOLÓGICA			
INSTRUMENTOS	ALTO	MEDIO	BAJO
Encuesta a directores	43,5	55,5	1
Guía de observación a actividades del centro politécnico	48,3	40,7	11,0
Guía de observación a reuniones de los ODT	47,6	44,2	8,2
Prueba de desempeño	48,0	44,5	7,4
ESTADO DE LA DIMENSIÓN PEDAGÓGICA-METODOLÓGICA	46,9	46,2	6,9

TRIANGULACIÓN DE LA DIMENSIÓN ACTIVIDAD CIENTÍFICA Y DE SUPERACIÓN			
INSTRUMENTOS	ALTO	MEDIO	BAJO
Encuesta a directores	49,5	50,4	0
Guía de observación a actividades del centro politécnico	47,7	39,3	13,0
Guía de observación a reuniones de los ODT	38,7	40,0	21,3
Prueba de desempeño	42,9	46,6	10,5
ESTADO DE LA DIMENSIÓN ACTIVIDAD CIENTÍFICA Y DE SUPERACIÓN	44,7	45,4	11,2

TRAINGULACIÓN DE LA DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA			
INSTRUMENTOS	ALTO	MEDIO	BAJO
Encuesta a directores	22,8	70	7,1
Guía de observación a actividades del centro politécnico	43	43	14
Guía de observación a reuniones de los ODT	63,5	26,5	10,0
Prueba de desempeño	42,8	44,7	12,3
ESTADO DE LA DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA	43,0	46,1	10,9

TRAINGULACIÓN DE LA DIMENSIÓN LIDERAZGO			
INSTRUMENTOS	ALTO	MEDIO	BAJO
Encuesta a directores	58,4	40,5	1
Guía de observación a actividades del centro politécnico	29	48	23
Guía de observación a reuniones de los ODT	23,3	65,0	11,7
Prueba de desempeño	49,5	42,8	7,6
ESTADO DE LA DIMENSIÓN LIDERAZGO	40,1	49,1	10,8

TRAINGULACIÓN DE LA VARIABLE			
INSTRUMENTOS	ALTO	MEDIO	BAJO
Encuesta a directores	52,3	45,6	2
Guía de observación a actividades del centro politécnico	47,5	39,8	12,7
Guía de observación a reuniones los ODT	48,5	40,0	11,5
Prueba de desempeño	48,8	43,0	8,1
ESTADO DE LA VARIABLE	49,3	42,1	8,6

Anexo 16.

Tabla 3. Cálculo del índice ponderado en las dimensiones y la variable

No.	DIMENSIÓN	DIAGNÓSTICO INICIAL					DIAGNÓSTICO FINAL					I	C
		MA	A	BA	PA	I	MA	A	BA	PA	I		
1	Político-Ideológica	1	7	25	2	0	5	19	10	1	0	0.97	+
2	Pedagógica Metodológica	0	2	15	14	4	2	13	17	3	0	0.53	+
3	Científica y de superación	0	0	8	21	6	1	13	15	6	0	0.27	+
4	Administrativa	0	1	12	16	6	1	15	12	7	0	0.46	+
5	Liderazgo	0	3	11	21	0	2	15	15	3	0	0.43	+
	Variable Desempeño profesional del director en la atención al trabajo preventivo	0,2	2,6	14	15	3,2	2,2	15	13.8	4	0	0.54	+

Legenda:

MA: Muy Adecuado; **A:** Adecuado; **BA:** Bastante Adecuado; **PA:** Poco Adecuado e **I:** Inadecuado

I: índice ponderado

C: Cambio