Vol. XXIV, No.3, Art 3, julio-septiembre 2025, pp. 26-36 ISSN 1813-3231

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

Perspectiva para la determinación de Funciones de Dirección entre instituciones formadoras de estudiantes con potencialidades talentosas/ *Perspective for the determination of management functions among institutions that train students with talented potential*

M.Sc. Hernadith Asley Curbelo Castillo,
https://orcid.org/0000-0002-1675-2851
Dirección General de Educación Provincial de Villa Clara, Santa Clara, Cuba
ecampos@uclv.cu

Dra.C. Eraida Zoraida Campos Maura,
https://orcid.org/0000-0002-4450-6383
Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas, Santa Clara, Cuba
ecampos@uclv.cu

Lic. Yenia Ortega Pérez,
https://orcid.org/0009-0001-9743-7182
Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas, Santa Clara, Cuba
ecampos@uclv.cu

Recibido: 17/04/2025
Aceptado: 22/05/2025

Resumen

A pesar de los logros alcanzados por la educación cubana, las acciones que se realizan para potenciar el desarrollo del talento han tenido a menudo un carácter empírico o intuitivo, y han carecido, en ocasiones, de la unidad y la sistematicidad que debe aportar una plataforma teórica y metodológica que garantice el carácter científico y estratégico de la intervención en el área. El estudio realizado se propone contextualizar objetivos comunes, procedimientos generales y básicos, acciones, espacios, procesos y funciones integradas conformando recursos teóricos y metodológicos, que trasciende de una concepción de la dirección de relaciones entre las instituciones empírica y administrativa a una científica, lo que, en manos de las estructuras de dirección de las diferentes instituciones y niveles de educación de la provincia de Villa Clara, puede tributar al alcance de los objetivos en el proceso de atención al desarrollo de alumnos con potencialidades talentosas.

Palabras clave: Funciones de dirección, Instituciones, Potencialidades talentosas.

Abstract

Despite the achievements of Cuban education, the actions taken to promote talent development have been inadequate. They have often been empirical or intuitive in nature and have sometimes lacked the unity and systematic nature required by a theoretical and methodological platform that guarantees the scientific and strategic nature of intervention in this area. This study aims to contextualize common objectives, general and basic procedures, actions, spaces, processes, and integrated functions,

forming theoretical and methodological resources. This transcends an empirical and administrative conception of the management of relationships between institutions to a scientific one. All of this, in the hands of the management structures of the institutions and levels of education in the province of Villa Clara, can contribute to achieve these objectives in the process of addressing the development of students with talent potential.

Keywords: Management functions, Institutions, Talented potentialities.

Introducción

El perfeccionamiento del trabajo con potencialidades talentosas constituye una prioridad para el Sistema Nacional de Educación y del Estado cubano, por tal razón se ha organizado un tratamiento diferenciado bajo un proceso docente educativo coherente que propicia el desarrollo de las potencialidades, habilidades y capacidades intelectuales de estos estudiantes, que han desempeñado un papel protagónico en su propia educación y formación integral, partiendo de las influencias positivas que aporta el conocimiento científico en la formación de la personalidad de jóvenes con potencialidades cognitivas y habilidades investigativas.

Los investigadores internacionales abordan la conceptualización de la atención al talento desde diferentes aristas: la Secretaría de Educación Pública de México (2006), presenta el análisis de la atención educativa a alumnos y alumnas con aptitudes sobresalientes y se enmarcó en el artículo 41 de la Ley General de Educación (2009) y, en 2010, se crea el mayor centro de Atención al Talento (CEDAT) de América Latina, con la misión de brindar una atención de excelencia con un enfoque multidisciplinario a los niños y jóvenes con sobrecapacidad intelectual. Asimismo, trabaja desde el 2010 con uno de los tres modelos diferenciados socioeducativos más exitosos en el mundo para atender a niños sobredotados.

El enfoque consiste en potencializar las capacidades intelectuales del niño o joven sobredotado de una manera equilibrada, cuidando tanto el área psicológica como la familiar y la social. Este programa funciona desde los ejes de enriquecimiento (temas más avanzados con respecto a la edad), reagrupamiento (interacción en grupos con otros sobredotados) y aceleración (que se puede realizar en casos selectos).

Otro antecedente lo constituye la Academia pública con un programa de ingreso temprano a la universidad, financiado por el estado de Kentucky y ubicado en el campus de la Universidad de Western Kentucky en Bowling Green, KY, Estados Unidos. Es un programa residencial para estudiantes de secundaria brillantes y altamente motivados, que han demostrado interés en seguir carreras avanzadas en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Los estudiantes toman clases universitarias, participan en investigaciones dirigidas por profesores y tienen la posibilidad de estudiar en el extranjero (Curbelo Castillo y Campos Maura, 2023).

España ha sido líder en el área iberoamericana en los estudios sobre talento. En las ciudades de Barcelona y Gerona se desarrolla una investigación preliminar sobre su identificación, cuya finalidad fundamental es la identificación y detección de alumnos superdotados. La *Asociación española de*

superdotados y con talento para niños, adolescentes y adultos, fundada en 1992, tiene como fin dar servicio y ayudar a los superdotados: niños y sus familias, atiende de forma completamente altruista. En Cuba se han llevado a cabo múltiples proyectos de investigación, trabajos, programas, etc., que han conformado estrategias para el desarrollo de la inteligencia y la creatividad, entre otros se encuentran: Proyecto Aprender a Aprender (1985), Proyecto Argos (1991- 96), Proyecto Cubano TEDI (1991- 97), Programa PRYCREA (1993-2003). En 2016 (hasta 2023) especialistas del Instituto Central de Ciencias Pedagógicas (ICCP) proponen y se aprueba el proyecto *La atención al talento en los nuevos planes y programas de la educación cubana*, con proyección de elaborar estudios comparados sobre el desarrollo de potencialidades talentosas en diferentes partes del mundo. Estos estudios han servido para caracterizar concepciones cubanas sobre educación, didáctica y dirección de los procesos educacionales de este tipo de alumnos (Curbelo Castillo et al., 2024).

En la provincia de Villa Clara se desarrolla, desde 2023, el proyecto no asociado *La preparación de alumnos que participan en concurso en preuniversitario*, cuyo objetivo es sistematizar concepciones teórico-metodológicas sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje centrado la atención diferenciada a los estudiantes que participan en concurso en preuniversitario, desde el proceso de formación de estudiantes de carreras pedagógicas y de las enseñanzas básica y media. El presente trabajo es resultado de ese proyecto.

A pesar de los logros alcanzados por la educación cubana, las acciones que se realizan en la escuela para potenciar el desarrollo del talento han tenido a menudo un carácter empírico o intuitivo, y han carecido, en ocasiones, de la unidad y la sistematicidad que debe aportar una plataforma teórica y metodológica que garantice el carácter científico y estratégico de la intervención en el área. Esto significa que faltan en el sistema educacional acciones que armonicen la educación del talento con la educación para el talento, como dos caminos que no deben ser excluyentes, aunque a menudo han sido concebidos de esta manera.

Uno de los primeros pasos para el desarrollo de las ciencias exactas, luego del triunfo revolucionario fue la creación de un plan especial del Ministerio de Educación con la fundación del Instituto Preuniversitario Especial “Raúl Cepero Bonilla” (1962), con una cobertura nacional, bajo un proceso de selección, según el índice académico de más de 90 puntos en Matemática, Física y Química. Posteriormente, la Escuela de Monitores de Vento (1966) y, en 1973, los actuales Institutos Preuniversitarios Vocacionales de Ciencias Exactas (IPVCE), caracterizados por su proceso de selección de los alumnos, quienes deben obtener resultados satisfactorios en pruebas de ingreso y tener un buen historial en la escuela de procedencia (Fernández y García, 2023).

Actualmente, se implementa y valida, paulatinamente, la experiencia de la creación de los Centros Provinciales de Entrenamiento de Alumnos de Alto Rendimiento Académico (CEPARA), que tienen basamento pedagógico en la rama de la organización escolar, sin embargo, carece de basamentos teórico-metodológicos que sustenten su funcionamiento y no se registra un sistema de relaciones desde la instancia provincial a los CEPARA.

La dirección del proceso se practica a partir de las experiencias acumuladas por los directivos y metodólogos provinciales, los entrenadores de la provincia y docentes que trabajan en el CEPARA. Se tiene en cuenta la agrupación por capacidad como una de las modalidades de la educación del talento en Cuba (Lorenzo y Martínez, 2003).

Su misión consiste en potenciar el desarrollo del talento en los estudiantes con alto rendimiento académico, creando un espacio para su atención en el campo de las ciencias exactas, naturales, sociales y humanísticas. Se preparan para su participación en eventos nacionales e internacionales, la preparación para el ingreso a la educación superior y como futuros profesionales en el campo de la ciencia y la investigación, para contribuir al desarrollo económico y social del país.

Se necesita la integración coordinada del sistema de relaciones de dirección entre las estructuras y funciones de los actores que intervienen en el proceso. Sobre el particular, existen pocos antecedentes investigativos, dado por su reciente incorporación a la realidad educacional, la integración en las relaciones de dirección y cómo estructurarlas definen el logro del fin de estos centros.

Ante estos antecedentes investigativos y el vacío teórico encontrado en el tema, en el que predomina la proyección empírica, se revela la necesidad de la ocupación de las autoras para presentar una concepción científica sustentada en la necesidad de estructurar y contextualizar la integración de un sistema de interrelaciones de dirección entre las instituciones, figuras y niveles de educación en Villa Clara, para el perfeccionamiento de vínculos de la Dirección General de Educación Provincial (DGEP) y el CEPARA VC (Curbelo Castillo y Campos Maura, 2023).

La experiencia acumulada por las autoras como estudiosas de tema de la atención al desarrollo de las potencialidades talentosas desde diferentes eslabones de dirección de procesos educacionales; la aplicación de encuestas a directivos de todas las provincias del país, así como de encuesta a los presidentes de asignatura de la dirección provincial de educación les han permitido determinar carencias y potencialidades en el proceso:

Carencias:

El funcionamiento del CEPARA VC que, aunque tienen un basamento pedagógico, no se registra en el sistema de relaciones de dirección desde la instancia provincial hasta el centro para su funcionamiento, solo tiene amparo en la Resolución Ministerial 179-2018.

La necesidad de determinar las funciones y coherencia para la dirección de los recursos humanos desde la instancia provincial hasta el CEPARA.

Las limitaciones teóricas y metodológicas en la preparación de los cuadros y funcionarios para el perfeccionamiento de la atención al talento.

Potencialidades:

En la DGEP de Villa Clara existe disposición para organizar y establecer normas para lograr las relaciones de dirección con el CEPARA VC.

Directivos y profesores-entrenadores han aportado valiosos criterios y buenas prácticas para desarrollar las relaciones de dirección.

El reconocimiento por los actuantes de la importancia de la necesidad de teorizar y ordenar metodológicamente la relación de dirección entre la DGEP de Villa Clara y el CEPARA VC.

El estudio realizado se propone contextualizar objetivos comunes, procedimientos generales y básicos, acciones, espacios, procesos y funciones integradas conformando recursos teóricos y metodológicos, que trasciende de una concepción de la dirección de relaciones entre las instituciones empírica y administrativa a una científica, sustentada pedagógicamente, lo que, en manos de las estructuras de dirección de las diferentes instituciones y niveles de educación de la provincia de Villa Clara, puede tributar al alcance de los objetivos en el proceso de atención al desarrollo de alumnos con potencialidades talentosas.

Materiales y Métodos

La concepción metodológica del trabajo es la dialéctico-materialista que posibilita la utilización de métodos teóricos y empíricos para abordar el objeto como una totalidad en desarrollo. Como métodos y procedimientos se utilizan los siguientes:

Dialéctico-crítico: implica un proceso racional a través del cual se realiza la apropiación cognitiva de la realidad. La lógica del método reconoce la síntesis de múltiples incidencias y temporalidades constitutivas de un mismo objeto. Para valorar la realidad de la dirección educacional como proceso continuo y de permanente cambio, se puede conocer a través del pensamiento en forma de abstracción para traducirse en práctica que transforma.

Análisis histórico-lógico: para sistematizar la información teórica sobre el tema, lo que posibilita reformular presupuestos teóricos y metodológicos.

Analítico-sintético e Inductivo-deductivo: para profundizar en diferentes concepciones, someter a crítica los documentos que avalan el trabajo de dirección de las relaciones entre instituciones formadoras de estudiantes con potencialidades talentosas.

Enfoque sistémico-estructural: para la organización sistémica del estudio realizado.

Tránsito de lo abstracto a lo concreto: para valorar, como complemento del método dialéctico-crítico, el proceso continuo y cambiante de la realidad educacional que permite conocer el pensamiento en forma de abstracción para luego traducirse en práctica transformadora.

Análisis de documentos: para valorar las indicaciones emanadas de la normativa sobre la atención a los estudiantes con potencialidades talentosas y el rol de las instituciones formadoras.

Resultados y Discusión

Las relaciones de dirección en el sistema educativo se materializan como la correlación que establecen las instituciones educacionales con los organismos, órganos, sectores sociales y entre sí, para resolver problemas y carencias que traigan beneficios para las partes en relación. Son un mecanismo para transferir conocimientos y destrezas a la colectividad u organizaciones, a través de la prestación de servicios profesionales continuos. Es decir, establecer relaciones de dirección es una forma de conocer el contexto real de aplicación de estrategias para el perfeccionamiento y

desarrollo del sistema educacional. Se trata de un acto administrativo de organización de actividades y acciones que deben basarse en normativas, términos de referencia, manuales de operatividad y otras formas de consignar deberes de vinculación con el propósito de mejorar la gestión de las instituciones que se relacionen.

Yang y Torres Miranda (2023) plantean que, en todo modelo educacional relacionado con la formación del talento, cualquier interacción que sea una mediación oportuna y pertinentemente, contextualizada a las condiciones generativas del proceso pedagógico, responderá al objetivo en la medida que el potencial de la interacción genere comprensiones y transformaciones más profundas. Acertadamente, asegura que "se propone alejarse de las visiones tradicionales del talento y naturalizar los factores de efectividad a nivel de instituciones educativas" (p. 6), que tracen una línea paradigma con modelos de proyección social, cuyo efecto de análisis sea en marcos institucionales.

La atención a los estudiantes con potencialidades talentosas en Cuba debe estar direccionada como un eje sistémico en todos los niveles de enseñanza, teniendo en cuenta las características del contexto y del diagnóstico para el tratamiento flexible que propicie las relaciones de dirección entre las instituciones encargadas de este proceso para dar cumplimiento a los objetivos educativos de la Agenda 2030.

La lógica de apropiación cognitiva en el método dialéctico-crítico, utilizados por las autoras, es la del descubrimiento. Es decir, investigar un objeto para explicarlo científicamente. "No se trata de comprobar las hipótesis o verificar marcos teóricos antes de investigar, pues la lógica hipotético-deductiva, en el mejor de los casos, posibilita conocer los contenidos del objeto que ya están considerados en la teoría" (Álvarez Balandra, 2014, p. 44). Lo nuevo investigado (lo no conocido, lo no teorizado), en esta lógica es incognoscible porque solo se verifica.

En el proceso de investigación se dan dos momentos: el primero, referido propiamente a la práctica investigativa y, el segundo, que es el de exposición de resultados. Cada uno de estos momentos requiere de finalidades específicas, condiciones para su realización, así como de formas y contenidos particulares. Se realiza un estudio exploratorio que permite constatar los principales factores que de una forma u otra están asociados al proceso de establecimiento de las relaciones de dirección. Se aplican diferentes métodos de nivel empírico: análisis de documentos, observación, encuesta y la entrevista.

Para diagnosticar la situación problemática se utiliza una población de 16 directivos educacionales de las provincias del país y de Isla de la Juventud, 7 jefes de niveles educacionales provinciales, 9 presidentes de las Comisiones provinciales de Disciplina, 1 coordinadora del CEPARA.

Para el análisis de los resultados obtenidos, las autoras tienen en cuenta que una de las características del método dialéctico–crítico es el seguimiento a una la lógica de apropiación cognitiva que pueda servir de guía para la indagación.

Las regularidades del diagnóstico se relacionan con: la organización y disposición de los niveles educacionales para establecer normas para lograr las relaciones de dirección entre la DGEP y el CEPARA VC, así como el aporte de valiosos criterios y buenas experiencias de los directivos y

profesores-entrenadores acerca de cómo desarrollan las relaciones de dirección, su importancia y el reconocimiento de que estos necesitan ser teórica y metodológicamente tratados para su desarrollo en la relación de la DGEP y el CEPARA VC.

Las autoras, con el fin de verificar la funcionabilidad de la propuesta, revisan el documento Modelo cubano para la atención al desarrollo del talento. Plantea que los colectivos pedagógicos y las comisiones de asignaturas valorarán, si se hace necesario, un estudio de profundización de las características que puedan indicar un desarrollo excepcional de los recursos cognitivos de los educandos y siempre opinarán sobre la aceleración de determinados estudiantes con muy altos niveles de desarrollo, para que adelanten sus estudios.

Enfatiza en que las comisiones de disciplinas se responsabilizarán con la elaboración de pruebas pedagógicas, su aplicación, calificación y proponer el grado para atención a sus necesidades educativas especiales.

La necesidad de atención a la institución para la elaboración de adaptaciones curriculares que permita que los educandos se incorporen a actividades formativas en centros de la producción e investigación como parte de su formación. Plantea la oportunidad de conformar, con carácter optativo, programas de enriquecimiento en los diferentes tipos y niveles de educación para el desarrollo intelectual, con ejercicios y situaciones que estimulen el pensamiento flexible, la solución de problemas de múltiples alternativas, de búsqueda de palabras, entre otros, que puedan ser empleados en programas complementarios y actividades docentes.

Recomienda la aplicación de otros programas adicionales de prácticas de laboratorio, de contenidos humanísticos, preferentemente con un carácter multifactorial, así como de idiomas. El modelo plantea, como resultado de la investigación realizada, la oportunidad de organizar la atención educativa especial (NEE) de estos estudiantes con potencialidades talentosas que involucre a los niveles educacionales con las instituciones.

El estudio de las autoras se concibe desde la perspectiva de la determinación de las funciones de trabajo de los actores que armonizan el trabajo metodológico como relación de dirección: subdirector provincial, jefes de niveles educacionales, presidentes de comisiones de disciplina, coordinador del CEPARA.

Uno de los retos más importantes a los que se enfrentan los procesos educacionales es la determinación de las funciones y actividades que se deben asignar a cada puesto de trabajo y responsabilidad. Núñez Mendoza (2004) plantea que la herramienta más sencilla es la aplicación de la técnica de Análisis de los puestos. Esta permite identificar la importancia de cada puesto en una organización y sus características.

Núñez Mendoza (2004) plantea beneficios de una definición exacta de los puestos. En sus estudios los divide en beneficios para los directivos y para los empleados. Entre los beneficios que posee saber con exactitud las funciones a desempeñar par los directivos se encuentran: una mayor objetividad y equidad al evaluar el desempeño profesional, mayor perfeccionamiento del desempeño; un mejoramiento de las actividades de planeación de la institución, logrando métodos y

procedimientos eficaces para organizar el trabajo. Además, sitúa la ayuda que representa la necesidad legal de estas definiciones con el propósito de dirimir conflictos de trabajo que puedan surgir.

Entre los beneficios para los empleados señala el conocimiento de las expectativas de la responsabilidad a cubrir, de manera que pueda ser más productiva la tarea a desempeñar. Dice, además, que ayuda a diseñar de mejor manera el trabajo, proporcionando posibilidad de autovaloración del desempeño, facilitación de la conjugación de los niveles de planificación de las metas en concordancia con los objetivos de la institución.

En los documentos de inspecciones de la Universidad de Zaragoza (2025) se plantea que “una buena definición de las funciones de los puestos de trabajo contribuye a mejorar la profesionalización de la gestión, en el sentido de que permite identificar y clarificar el contenido de los puestos en cada nivel de responsabilidad” (párr.1). Además, justifican la importancia a partir del propósito de facilitar la necesaria adecuación de los diseños organizativos sometidos a posibles cambios derivados de elementos contextuales.

Page (2024) define tres objetivos principales de las descripciones de los puestos relacionados con: la atracción de candidatos (describir el cargo y los antecedentes necesarios con el objetivo de atraer aspirantes internos o externos para el desempeño de la función); la definición del cargo (para que la persona que desempeña el cargo tenga un punto de referencia del nivel de sus funciones y de sus responsabilidades necesarias, sobre todo para evaluar o promover a otros cargos); la referencia a la administración (para que todos los que asuman por vez primera entiendan el alcance que se espera del rol a despeñar).

Estos presupuestos que avalan teóricamente la experiencia de las autoras como profesoras y cuadros de dirección permiten presentar las funciones de directivos, funcionarios y docentes en la atención al desarrollo del talento a través del vínculo formativo del DPEGVC y el CEPARA.

Este resultado tiene en cuenta los antecedentes, a partir de sus mejores experiencias y tradiciones, así como el desarrollo actual en el mundo en esta temática, permite elevar a un nivel superior de generalización los aspectos positivos de lo ya existente, transformar lo que en la práctica se ha demostrado que así lo requiere y proyectar nuevas exigencias para el ulterior desarrollo de esta temática. Todo requiere el dimensionamiento de las responsabilidades de los actores del estudio.

Para precisar las funciones se han afiliado a algunos de los postulados de Page (2024) quien enfatiza en que una descripción completa de las responsabilidades incluye tener en cuenta las siguientes áreas: título de la responsabilidad; dónde se sitúa el rol dentro del equipo, departamento y toda la institución; áreas clave de la responsabilidad y resultados esperados; objetivos a corto, mediano y largo plazos; alcance del progreso y la formación y capacitación necesarias.

Entre las funciones aportadas en este estudio se encuentran:

Para subdirector provincial de Educación que atiende el trabajo metodológico para la dirección de las relaciones entre la DGEP y el CEPARA:

- Establecer desde la planificación anual y el sistema de trabajo de la DGEP y el CEPARA las actividades metodológicas a desarrollar en cada etapa para fortalecer el trabajo conjunto.
- Incluir como línea de trabajo metodológico en todos los niveles educativos: La dirección del proceso de atención al desarrollo del talento.
- Convocar a los profesores entrenadores del CEPARA para desarrollar acciones de preparación al equipo metodológico provincial de todos los niveles educativos desde las comisiones de disciplina.

Para directivos de los niveles educacionales:

- Diseñar los espacios para los entrenamientos académicos a estudiantes con potencialidades talentosas que se presentan a concursos de conocimientos y habilidades y de acuerdo con sus potencialidades.
- Evaluar de manera sistemática el cumplimiento de las estrategias de la dirección a la atención al desarrollo del talento de cada nivel educativo.

Para presidentes de comisiones de disciplina:

- Registrar los principales resultados cualitativos y cuantitativos en concursos de conocimientos y habilidades y eventos internacionales de cada asignatura que permitan realizar estudios comparados sobre el desarrollo de la atención al talento y garanticen su perfeccionamiento.
- Atender a la preparación de los profesores entrenadores de los municipios en los contenidos y en su tratamiento metodológico.

Para coordinador del CEPARA:

- Participar en el consejo técnico y científico que se desarrolla en la DGEP.
- Coordinar con la DGEP el desarrollo de los procesos de identificación, seguimiento, atención y selección en los diferentes niveles educativos a los estudiantes que poseen alto rendimiento académico demostrado, que le permite su incorporación al CEPARA.
- Coordinar con la DGEP los espacios para, de conjunto, diseñar programas de preparación generales y específicos con altos niveles de complejidad en las áreas de las ciencias exactas, naturales, sociales y humanísticas para profundizar y acelerar sus contenidos y que respondan a las exigencias del sistema de competencias nacionales e internacionales.
- Coordinar con la DGEP los concursos de conocimiento, olimpiadas del saber y las que son organizadas por las universidades con el objetivo de garantizar carreras directas, atendiendo a los perfiles en que se preparan los estudiantes y las necesidades de los territorios.

Para evaluar la satisfacción con la determinación de las funciones de los directivos es aplicada una encuesta elaborada según las exigencias pertinentes a los usuarios como beneficiarios directos del resultado científico derivado de la investigación, que los responsables de su aplicación en el futuro inmediato o mediato. El análisis del resultado de la encuesta muestra, según la valoración de los usuarios un criterio general favorable con la propuesta de los autores, el 74.0 % consideran muy

adecuada la determinación de las funciones que permiten esclarecer los procederes que se presentan en las relaciones de dirección, 4 de los usuarios que constituyen el 14.8 % lo consideran bastante adecuado y solo el 11.1 %, 3 usuarios lo consideran adecuado.

- El 100 % de los usuarios encuestados coincide en que el sistema de relaciones de dirección, a través de la definición de funciones, propicia elevar los resultados y lograr el impacto en la atención al desarrollo de estudiantes con potencialidades talentosas.
- El 92.5 % que representan 25 usuarios coinciden en que la determinación de las funciones es muy adecuada para lograr la atención al desarrollo de estudiantes con potencialidades talentosas, mientras que 2 usuarios los que representan el 7.4 % coinciden en que son bastante adecuadas.
- El 77.7 %, lo que representan 21 usuarios coinciden en que la participación activa y el cumplimiento de las funciones de todos los actores en el trabajo metodológico individual y colectivo es muy adecuada, mientras que el 22.2 %, representado por 5 usuarios coinciden en que es bastante adecuada.

De manera general, la propuesta se evalúa entre muy adecuada y adecuada ofreciendo las herramientas necesarias para la atención al desarrollo de los estudiantes con potencialidades talentosas a través del establecimiento de las relaciones de dirección entre Dirección General de Educación Provincial y Centro Provincial de Entrenamiento de Alumnos de Alto Rendimiento Académico de Villa Clara, teniendo en cuenta las funciones que cada actor posee en la responsabilidad que ocupa, expresa la factibilidad de un resultado derivado de la investigación científica.

Se propicia que el sistema de relaciones garantice y eleve los resultados e impacto de la atención al talento y una organización adecuada de la actividad, según las funciones establecidas, lo que repercute en el mejoramiento de los resultados. Se garantiza para cada actor, teniendo en cuenta las funciones definidas, desde la preparación, un trabajo metodológico y sistémicamente organizado para la atención al talento. Se favorece el desarrollo de los conocimientos procedimentales, organizacionales y formativos en torno a la atención al talento, según las funciones de cada uno de los actores del proceso.

Conclusiones

A partir del diseño de la investigación, bajo la guía metodológica del método dialéctico crítico, las autoras han expuesto un estudio para el establecimiento de las funciones de dirección para la atención a los estudiantes con potencialidades talentosas de funcionarios de la DGEP y el CEPARA VC, así como la utilidad de su puesta en práctica comprobada por el criterio de los usuarios y los resultados obtenidos el periodo de aplicación de la experiencia.

Referencias Bibliográficas

Álvarez Balandra, A. C. (2014). *Métodos en la investigación educativa*. UPN, Horizontes Educativos.

Curbelo Castillo, H. A. y Campos Maura, E. Z. (30 de enero-4 de febrero de 2023). *Las relaciones de la Dirección Provincial de Educación y el Centro Provincial de Entrenamiento de alumnos de alto rendimiento académico para atender al talento* [Ponencia]. Congreso Internacional Pedagogía 2023, La Habana, Cuba.

Curbelo Castillo, H. A. y Campos Maura, E. Z. (25-28 de marzo de 2024). *Vínculos formativos entre la Dirección Provincial de Educación y el Centro Provincial de Entrenamiento de Alumnos de Alto Rendimiento Académico* [Ponencia]. XII Congreso Internacional Didáctica de las Ciencias, La Habana, Cuba.

Curbelo Castillo, H. A., Campos Maura, E. Z. y Castillo Acevedo, A. (2024). El perfeccionamiento de la actividad profesional en la educación para y de alumnos talentosos. *Revista Conrado, 20*(101), 511-520. https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/4200

Fernández, C. y García, L. (2023). *Modelo cubano de atención al desarrollo del talento*. Instituto Central de Ciencias Pedagógicas.

Lorenzo, R. y Martínez. A. (2003). Estrategias para el desarrollo del talento. En D. Castellanos Simons (Comp.), *Talento: estrategias para su desarrollo*. Editorial Pueblo y Educación.

Núñez Mendoza, A. (19 de abril de 2004). *Cómo identificar las funciones de los puestos*. De Gerencia.com. https://degerencia.com/articulo/como_identificar_las_funciones_de_los_puestos/

Page, M. (2024). *¿Cómo elaborar una descripción de puesto?* Michael Page. https://www.michaelpage.com.mx/advice/management/atracci%C3%B3n-y-selecci%C3%B3n-de-talento/%C2%BFc%C3%B3mo-elaborar-una-descripci%C3%B3n-de-puesto

Universidad de Zaragoza. (7 de febrero de 2025). *Funciones de los puestos de trabajo del PTGAS*. Inspección General. https://inspecciongeneral.unizar.es/calidad-y-mejora/funciones-de-los-puestos-de-trabajo

Yan, L. y Torres Miranda, T. (2023). Particularidades del desarrollo del talento, en la política de la educación superior de China. *Varona, revista Científico-Metodológica*, (77), 1-13. http://scielo.sld.cu/pdf/vrcm/n77/1992-8238-vrcm-77-e2044.pdf