

# **Una alternativa de control interno para el mejoramiento del proceso educativo en la escuela primaria.**

Por: Lic.: Mercedes Piñera Montesino y Lic: Manuel Alfonso Hernández  
Semi-Internado de Primaria "Conrado Benítez"

## **RESUMEN:**

El artículo propone cómo lograr y mantener elevados los indicadores de eficiencia en centros de más de 600 estudiantes, aplicando diferentes alternativas, que conviertan al control en estilo democrático y participativo de todos los factores que tienen que ver con el proceso docente educativo en la escuela.

## **SUMMARY:**

This article presents how to achieve and to keep high the efficiency indicators in schools with more than 600 students, applying different alternatives that make control to be a democratic and participative style of all the factors that have to do with the instruction and teaching process in the school.

-Premisas de un control interno.

En el período actual del desarrollo de nuestra educación es extraordinariamente importante la aplicación, en todos los centros educacionales del principio leninista de la combinación de la dirección colectiva con la responsabilidad individual.

La experiencia nos demuestra que la manifestación de una falta de responsabilidad personal en la dirección de la escuela se refleja de inmediato, de forma negativa en el trabajo general del centro. Por ello para lograr una mejor organización de la dirección es muy importante establecer las relaciones pertinentes, distribuir las diferentes funciones de dirección entre los miembros del colectivo y a la vez, apoyarse en las organizaciones políticas y de masas del centro.

Equivale esto a decir que el director como máximo responsable asigna a cada cual, determinado trabajo por el que debe responder completamente.

A la luz del desarrollo contemporáneo de nuestra educación, el director de un centro docente adquiere una importancia especial, se convierte en una persona clave dentro del sistema de trabajo de la escuela, por las repercusiones que tiene la labor que debe desarrollar y por el importante papel que desempeña en la dirección del quehacer escolar. Por tanto se requiere de él, además de elevada calificación técnica y pedagógica, un alto nivel de desarrollo político e ideológico, una conciencia clara de la función que debe cumplir, y la convicción necesaria de que puede llevar el trabajo que se le encomienda hasta su culminación exitosa.

Es función del director garantizar la planificación, organización, orientación, dirección, distribución y control de todas las actividades del centro escolar teniendo como base los documentos normativos y metodológicos emanados del nivel superior, la situación real que presenta el centro y las características del colectivo pedagógico.

Para que la dirección del proceso docente-educativo sea eficiente, es necesario garantizar el control de todas las actividades que se realizan en la escuela de modo que se conozcan, a tiempo las contradicciones que surjan y se orienten, las soluciones que permitan vencer los obstáculos. Así se logra que cada uno de los elementos que intervienen en el proceso de enseñanza y educación cumpla sus objetivos, en correspondencia con la función social asignada.

- Propuesta de alternativa metodológica.

Dada la magnitud de centros de más de 600 estudiantes y más de 100 trabajadores nos hemos visto en la necesidad de buscar vías que nos amplíen la forma de conocer el estado real que presenta el P.D.E. en el centro y solucionar las dificultades detectadas al efecto, utilizando diferentes formas para poder resolverlas y lograr la transformación deseada.

Estas han sido:

I. Potencial Pedagógico

II. Protagonismo Pioneril

III. Trabajores-familia-comunidad

IV. Análisis colectivo de la Preparación de la Asignatura como forma de control de T.M.

V. Impactos de las Asistentes Educativas del director.

VI. Emulación. Parámetros.

I- Metodología que se siguió para conformar la alternativa con el Potencial pedagógico. Se efectuó la selección de los trabajadores que poseían los requisitos establecidos para pertenecer al potencial pedagógico:

Se efectuó un intercambio después de la selección de los compañeros, con el objetivo de analizar y valorar el banco de dificultades del centro, así como la estrategia a seguir por el potencial pedagógico en cada comisión.

La comisión que trabaja con el director tiene como objetivo: Apoyar las actividades o prioridades de la estrategia con el fin de caracterizar, diagnosticar y controlar la ejecución de las tareas del proceso docente educativo con alta calidad. Dentro de las prioridades a controlar tomadas del banco de dificultades del centro tenemos:

" Trabajo político-ideológico.

" Avance de los alumnos con dificultades.

" Solidez de los conocimientos, fundamentalmente, ortografía, cálculo y lectura.

" Asistencia y puntualidad.

Otras prioridades a controlar:

" Seguimiento a los alumnos egresados.

" Alimentación de los estudiantes.

" Pago de chequera.

De las prioridades anteriores establecimos un sistema de acciones a través de un plan de actividades que desarrolla cada miembro del potencial.

1. Verificar periódicamente el TPI (utilizando diferentes técnicas e instrumentos).

2. Participar en C/D para rendir cuenta.
3. Investigar de forma sistemática el avance de los alumnos que repiten.
4. Comprobar la solidez de los conocimientos, fundamentalmente en la ortografía, lectura, y el cálculo como base de los conocimientos.
5. Demostrar la correspondencia que existe entre el aprendizaje real de los alumnos y la evaluación dada por los docentes.
6. Comprobar de forma periódica la situación que presentan los estudiantes egresados, en el aprendizaje, disciplina e incorporación al campo.
7. Fiscalizar e impulsar el cobro de la chequera.
8. Velar por el cumplimiento de la norma de distribución de alimentos a los estudiantes.
9. Impartir temas en la preparación metodológica, según corresponda en la estrategia.

Esta evaluación es llevada al plan individual de cada compañero del Potencial Pedagógico.

Los resultados que se logran son notables, pues la labor del director se multiplica en el control de hasta 6 compañeros en las tareas ejes de la escuela, donde se buscan soluciones a problemas que se detectan de esta manera, el trabajador se siente más controlado y ayudado por el personal de avanzada del centro. Por otro lado, y a través de las preparaciones metodológicas se demuestra la calidad, el conocimiento, la preparación científico-metodológica de estos compañeros, así como la creatividad e iniciativa para resolver las diferentes problemáticas del centro en su conjunto.

Los estudiantes y maestros se identificaron de forma positiva con este personal, pues su presencia representaba al director por el apoyo que le brindaban al control interno.

Las dificultades detectadas, y que no se solucionan, a través de este control, pasan a formar parte del banco de problemas para ser investigadas con mayor profundidad en el Consejo Científico de la Escuela y para concretar acciones que conformen la estrategia del sistema de trabajo que se organice en las etapas próximas.

Otra vía utilizada es el Protagonismo Pioneril por ser una de las prioridades que contribuye a la formación de los estudiantes para defender la Revolución. La estructura de dirección decidió conformar el movimiento de control con los pioneros seleccionados entre los que están, los Jefes de destacamento y pioneros que ocupan cargos a nivel de colectivo; estos son llevados a un sistema de reuniones 1 vez al mes con el objetivo de conocer sus opiniones acerca del cumplimiento de las acciones del PDE en el centro, nivel de satisfacciones con las actividades que se realizan así como las principales preocupaciones durante su estancia en la escuela y el tratamiento que reciben del personal que con ellas trabajan, aspectos que se controlan a través del movimiento pioneril.

" Cumplimiento del horario docente y continuidad PDE.

" Nivel de atención que se les da a los alumnos que presentan dificultades en cada grupo y cómo ven la evaluación.

" Calidad de las actividades que se desarrollan en el horario de la tarde: deportivas, recreativas, culturales, apoyo a la docencia etc.

" Preocupaciones que tienen en cuanto al horario del comedor, realización de juegos pasivos y recreo escolar.

" Trato y comunicación que reciben por parte de maestros y auxiliares.

" Cuáles son los aspectos positivos y negativos que ven en el colectivo de pioneros de su destacamiento y cómo va su evaluación en cuanto a la disciplina, asistencia, puntualidad, promoción y aprovechamiento (Asamblea pioneriles).

" Participación activa en el C/D y en el cumplimiento de sus acuerdos.

Después que esta reunión termina se tabulan estas opiniones, se extraen las dificultades y se traza un plan de medidas a seguir lo cual se analiza con maestros y demás personal que inciden en las dificultades, detectadas por el colectivo de pioneros.

Todo esto nos ha permitido ejercer un mayor control del cumplimiento de las actividades del centro por parte del personal docente y no docente apoyados en las opiniones y criterios de nuestros educandos, los cuales se convierten en verdaderos Protagonistas del trabajo, pues ellos también contribuyen a erradicar las dificultades que tiene la escuela en la parte que les toca, unido a la acción de todos los trabajadores pues se recoge el estado de opinión de los pioneros a través de la aplicación de una encuesta, a través de la cual se conoció que, de 854 estudiantes, ninguno evaluó de Mal el nivel de satisfacción con respecto al trabajo de dirección y al colectivo de trabajadores que los atienden, todos los encuestados los evalúan entre E y B.

Utilizando a los docentes y padres como agentes para el control de las actividades del centro, le pedimos constantemente sus criterios y valoraciones de cómo va el trabajo de la escuela y en qué aspectos ellos aprecian las mayores dificultades, así como la participación en las asambleas del Poder Popular. De aquí se sacan las regularidades y se trazan medidas concretas con su participación para erradicarlas, en beneficio del trabajo del centro.

En el consejo de escuela como órgano que representa a los padres se valora la eficiencia del personal que trabaja en el centro, en el que se buscan vías de solución a las dificultades que son detectadas.

Todo lo anterior es llevado al C/D donde se trazan las medidas y se diseña el plan a seguir hasta llegar a darle solución en los colectivos de ciclos, en las asambleas sindicales en la reunión del núcleo del PCC y el Comité de Base según corresponda la dificultad detectada.

- Algunos de los principales resultados obtenidos:

Con la realización sistemática y ampliada del control interno en el centro en los indicadores que miden eficiencia, estimulación a los trabajadores y reconocimientos obtenidos por la escuela.

La preparación colectiva de la asignatura ha demostrado que los docentes realizan su labor con mayor calidad, esto se corroboró con las 104 EMC que se efectuaron, y las 189 visitas realizadas, de ellas evaluadas de B 140 y 49 MB. Así como la comprobación de conocimientos con el 93% de calidad. Se logró que el 95% de los docentes impartieran una buena clase con los elementos de la carta circular 01/2000.

La Revolución Educacional que tiene lugar en nuestro país, especialmente la educación primaria, reclama de una nueva escuela y esta lleva transformaciones profundas en su concepción. Estamos en presencia de una demanda de carácter político y social.

El centro cuenta con una matrícula de 20 alumnos por aula, televisores, computadoras, escuela reparada de forma capital con todas sus instalaciones que reúnen los requisitos pedagógicos e higiénicos acorde con la educación socialista, lo cual posibilita que se eduquen integralmente, a nuestros estudiantes.

Por todo ello proponemos que el personal que labora en la escuela sea el más idóneo, que los estudiantes tengan la mejor influencia de los docentes sobre ellos y que se propicie la integralidad en las acciones a realizar en la escuela. Esto conllevó a que se eliminaran la funciones de la auxiliar pedagógica y se efectuara su transformación, en un personal capaz de trabajar en el aspecto educativo del estudiante apoyando la formación de cualidades de la personalidad y estando capacitado para realizar actividades integradoras acordes con las edades de las niñas y niños, así como para propiciar la estimulación intelectual y la autorregulación.

Con estas funciones se logra la autorregulación de los estudiantes y un horario más flexible y creativo tanto para ellos, y para el docente, que necesita tiempo para prepararse y continuar dando clases con buena calidad.

Este personal educativo constituye un gran caudal para el control interno de la escuela, pues a través de él se efectúan mediciones de efectividad en el P.D.E, pues aporta elementos muy valiosos para perfeccionar eslabones de ese proceso, y se erradican aspectos que aún son negativos en la enseñanza.

Resulta importante tener claridad sobre los aspectos que a nuestro juicio pueden ser controlados y aunque no se pretende establecer patrones rígidos ni esquemas que simplifiquen la acción del controlador, a continuación precisamos algunos de estos aspectos importantes que nosotros observamos para poder hacer las valoraciones y llegar a conclusiones a la hora de dar a conocer los cumplidores y ganadores de la Emulación.

Lo antes observado nos corrobora que los métodos aplicados para fortalecer el control interno han sido efectivos dado por el aumento en la calidad y cantidad de los indicadores que miden eficiencias y por los resultados de las evaluaciones profesoriales, aparejado a la atención y estimulación a los trabajadores, alumnos y familias de forma oportuna. La estimulación la llevamos a cabo tomando como referencia las vías de control interno que se realizan, seleccionando a los más destacados y aplicando encuestas a todos los factores del centro, y otros instrumentos en los que siempre coinciden sus resultados con los de los controles realizados por la estructura de dirección. Estos compañeros son estimulados moral y/o materialmente según las posibilidades del centro, se rebasan los marcos del centro, logrando que los mejores trabajadores sean reconocidos en sus barrios y cuadras, con el propósito de que se conozcan sus proezas, resultados laborales y otras hazañas, a través de cartas de reconocimiento. De la misma manera se procede con los padres destacados y estudiantes, a estos últimos se les refleja en sus expedientes acumulativos.

En las visitas realizadas al centro durante los cursos 96-97 al 2000-2001 se ha obtenido la evaluación de B en todos los aspectos inspeccionados por las diferentes instancias, y se han alcanzado reconocimientos, municipales, provinciales, hasta lograr la condición de Vanguardia Nacional por el SINTECD. En la esfera económica el centro obtuvo la Confiabilidad Certificada y es, el mejor centro municipal en la esfera administrativa.

Es, asimismo, el mejor centro en el trabajo científico, a partir del trabajo de los pioneros creadores y de docentes, con una destacada participación en diferentes eventos, por lo cual resultamos destacados a nivel nacional en la ANIR y su CIR, recibió igual distinción.

Todo lo anterior ni sobrecarga el trabajo de los factores que en él intervienen, ni choca con el sistema de trabajo, ni el E.M.C, sino que lo enriquece de manera creadora y renovadora, brindando sistemáticamente, lo que resulta altamente beneficioso, ya que con estos resultados se eleva el nivel de profesionalidad de las estructuras de dirección y docente, el establecimiento de un estilo pedagógico democrático de trabajo, y se logra constituir, en definitiva, un eje en espiral que fluye y atraviesa todo el sistema de trabajo perfeccionándolo al máximo nivel posible.

## BIBLIOGRAFIA

- Alfonso Hernández Manuel: " Mis experiencias en un centro con más de 1000 alumnos 1998 Pinar del Río". Biblioteca del Seminternado Primario "Conrado Benítez". Pinar del Río.
- MINED. La dirección y organización de la escuela, la inspección escolar: pág. 314-369. En Cuba. Ministerio de Educación. La Habana: Educación Pueblo y Educación 1998.
- MINED: Indicaciones Metodológicas y de Organización para el desarrollo del trabajo. Año Escolar 1980-1981. Libro 5.
- MINED: Funciones y requisitos en los cargos docentes. Resolución Ministerial 208/79. La Habana, Editorial de libros para la Educación.
- 1980.... Documentos normativos para el sistema Nacional de Educación.
- Resolución Ministerial 250/99, La Habana, Editorial de libros. Para la Educación 1999.