

III CONGRESO DE TECNOLOGÍA DE LA SALUD

ESTRATEGIA DE DIRECCIÓN PARA EL PERFECCIONAMIENTO DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS EN LA FACULTAD DE TECNOLOGÍA DE LA SALUD

Lic. Jorge Torres Sánchez. MSc. en Educación, Lic. Tania Rosa González García. MSc. en Educación*, Dr. Mario O León Sánchez. MSc. Urgencias Médicas*, Lic. Odalys Fernández Costales. Profesor asistente*, Lic. Brian Kindelán Iglesias. Profesor Asistente*.*

*Facultad de Tecnología de la Salud, Cuba, jorget@infomed.sld.cu, Ave del Palmar Edificio 5 #710 entre Ave Norte y ave Ceiba Reparto Santa Catalina.

RESUMEN

Se realizó una investigación de desarrollo aplicada, con el objetivo de elaborar una estrategia de dirección que contribuyera al perfeccionamiento del desempeño profesional de los directivos en la Facultad de Tecnología de la Salud de la Habana, durante el período comprendido entre enero de 2009 a junio de 2012. Como situaciones problemáticas se detectaron: poco dominio de los documentos que norman el trabajo, insuficiente preparación metodológica respecto a la política de cuadros, imprecisiones en la aplicación de las técnicas de dirección y escasas relaciones comunicativas entre los directivos y los subordinados. Se utilizaron métodos teóricos, empíricos y matemáticos estadísticos que facilitaron la precisión de los fundamentos teóricos-metodológicos del desempeño profesional, la caracterización del estado actual del desempeño profesional de los directivos y analizar las causas que influyeron en el problema con sus posibles soluciones. Se propuso una estrategia de dirección que contribuirá al perfeccionamiento del desempeño profesional de los directivos la cual constituye un instrumento valioso para toda institución, ya que pretende desde su concepción, según las condiciones propias de cada departamento, contribuir al mejoramiento o perfeccionamiento del desempeño profesional de los directivos, desde su puesto de trabajo. Se realizó valoración sobre la aplicabilidad de la propuesta mediante consulta a especialistas demostrándose la correspondencia entre el diseño de la estrategia y el objetivo que se propone la misma, lo que se materializará al ser incorporado al sistema de trabajo del departamento de cuadros de la Facultad.

Palabras Clave: estrategia de dirección, perfeccionamiento, desempeño profesional, directivos.

SUMARY

An investigation of development applied, for the sake of elaborating a directing strategy came true that he contribute to the perfecting of the professional performance of executives in Tecnología's Faculty of the Health of the Havana during the period understood among January 2009 to June 2012,. As they detected difficult situations: Not much dominion of the jobs indication, insufficient methodologic preparation in relation to the checkered policy imprecisions in the application of the technical directing scarce communicative relations among executives and underlings, the characterization of the present-day status of the professional performance of executives and analyzing the causes that influenced the problem with his possible solutions utilized theoretic methods, empiric and mathematical statisticians that made easy the precision of theoretic basics themselves. A directing strategy that which will contribute to the perfecting of the professional performance of executives proposed itself he constitutes a valuable instrument for all institution, since he attempts from his conception, according to conditions own out of every apartment, contributing to the improvement or perfecting of the professional performance of executives from his position,. Consultation accomplished to specialists evaluation on the applicability of the intervening proposal showing the mail among the design of strategy and the objective that is proposed the same the that will be materialized to the being incorporated to the system of work of the checkered apartment of the Faculty.

Key words: directing strategy, perfecting, professional performance, executives.

INTRODUCCIÓN

El proceso de Universalización de la Educación Superior tiene gran trascendencia en las transformaciones sociales acaecidas en Cuba a la luz de la batalla por lograr una cultura general integral, pues garantiza la educación e instrucción de jóvenes, directivos, funcionarios y dirigentes como especialistas capaces de apropiarse de las competencias necesarias para lograr resultados loables en su misión.

Los antecedentes de la investigación están dados en: Estrategia Nacional de Preparación y Superación de los Directivos del Estado y el Gobierno y sus reservas, documentos rectores del Sistema de trabajo con los cuadros del Estado y del Gobierno, establecidas en el Decreto-Ley número 196 y sus modificaciones, y documentos emanados de los Congresos del Partido (1ro al 6to) donde se traza la política de formación, selección, ubicación, promoción y superación de los directivos.

En el año 2003 surge la Facultad de Tecnología de la Salud adjunta a la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana, por la necesidad de satisfacer las demandas de salud y ofrecer servicios de excelencia a través del empleo de tecnologías médicas, que permitan ayudar y completar la información clínica, tanto para el diagnóstico, como para la terapia y la rehabilitación y considerado como centro rector metodológico del Ministerio de Salud Pública.

Como parte de la estructura de la Facultad se encuentra el Departamento de Cuadros. El mismo tiene como misión: Planificar, ejecutar y controlar la correcta aplicación de los lineamientos generales e indicaciones, para la instrumentación, ejecución y control de la aplicación de la política de directivos en la Facultad de Tecnología de la Salud, y su visión está encaminada a dirigir y controlar el proceso de formación continua de directivos, dirigentes y sus reservas.

El desempeño profesional ha sido objeto de estudio de prestigiosos investigadores en Cuba como son: Añorga Morales, Pérez Álvarez, Rojas Arce, Valcárcel N., entre otros y existe una coincidencia al plantear que el desempeño profesional está en constante cambio y perfeccionamiento y que su esencia misma está en su carácter transformador e innovador.

Dada la observación del desempeño profesional de los directivos e investigaciones realizadas en el departamento, se ha podido reconocer la existencia de limitaciones en el desempeño profesional de los directivos de la institución, que afectan la realización de las funciones inherentes a su cargo y la interacción con otros agentes educativos, lo cual se evidencia en las situaciones problemáticas siguientes: Poco dominio de los documentos que norman el trabajo en la educación superior, insuficiente preparación metodológica respecto a la política de cuadros, imprecisiones en la aplicación de las técnicas de dirección, escasas relaciones comunicativas entre los directivos, así como, entre estos y los subordinados.

Estas situaciones generan la contradicción entre las manifestaciones del desempeño profesional de los directivos en la Facultad de Tecnología de la Salud y las exigencias sociales actuales para los cuadros de dirección en Cuba, la cual permitió la formulación del siguiente:

Problema científico

¿Cómo contribuir al perfeccionamiento del desempeño profesional de los directivos en la Facultad de Tecnología de la Salud?

Así el **objeto** de estudio de la investigación es el desempeño profesional de los directivos en la Educación Superior y como **El campo** de acción es el perfeccionamiento del desempeño profesional de los directivos en la Facultad de Tecnología de la Salud.

METODOLOGÍA

La investigación se corresponde con un estudio descriptivo de corte transversal, durante el periodo comprendido entre enero de 2009 a julio de 2012. Se realizó una investigación de desarrollo (aplicada), dirigida a solucionar una necesidad percibida, problemas prácticos, de una aplicación inmediata y muy ligada al desarrollo de la ciencia específica de que se trate dirigida a solucionar una necesidad percibida.

Universo y Muestra

El Universo está constituido por 43 directivos de la Facultad de Tecnología de la Salud en todos sus departamentos. De ellos se escogió una muestra probabilística al azar simple, seleccionándose 17 directivo que representa el 39.5 % a los cuales se les aplicó los instrumentos para obtener la información deseada. Para el desarrollo de la investigación fueron utilizados métodos del Nivel Teóricos y empíricos. El procesamiento matemático para la entrevista de desempeño profesional del directivo se le aplicó el método de alfa de Crombach obteniendo como resultados el 0,9 mostrando consistencia interna y confiabilidad en sus resultados.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Al analizar el desempeño profesional de los directivos de la Facultad de Tecnología de la Salud se tuvo en cuenta los resultados obtenidos en la aplicación de la triangulación metodológica, que permitió establecer la correlación entre resultados de los diferentes instrumentos.

El análisis realizado posibilitó jerarquizar los problemas recogidos en la caracterización, lo cual concluye con el siguiente Inventario de Problemas: Insuficiente influencia política ideológica en su radio de acción, insuficiente control en la Dirección del Proceso Docente Educativo, inadecuados métodos y estilos de dirección, insuficiente conocimiento de resoluciones y normativas, escasas habilidades para la comunicación, insuficiente preparación para enfrentar el cargo, inadecuado tratamiento a los conflictos entre los directivos y los subordinados, falta de motivación y de compromiso con la labor que realizan, lo que condiciona incumplimientos en su desempeño.

La estrategia de dirección propuesta tiene como objetivo perfeccionar el desempeño profesional de los directivos de la Facultad de Tecnología de la Salud, desde su puesto de trabajo, en atención a las particularidades de la entidad y a las exigencias que la sociedad plantea a la Educación Superior.

Etapas de la estrategia

Eta de Familiarización y Sensibilización:

Objetivo: Implicar a los directivos en el proceso de perfeccionamiento de su desempeño profesional.

Esta etapa se caracteriza por el despliegue de un conjunto de acciones de carácter preparatorio que garantizarán el éxito en el desempeño profesional de los directivos.

Sistema de Acciones

Entrevistas individuales y grupales con el objetivo de conocer el compromiso de los directivos de asumir el rol, así como el grado de satisfacción con su desempeño profesional.

- Analizar con los directivos de sus experiencias en el desempeño del rol y de las propuestas de solución a los problemas existentes, en función de mejorar su desempeño profesional.
- Realizar intercambios entre los Directivos noveles y los de experiencia en el cargo, con el fin de compartir diferente experiencias positivas en el proceso de dirección grupal.
- Debatir de los directivos de las transformaciones educacionales y sus implicaciones en los procesos de la Facultad.
- Establecer compromisos individuales y grupales con el proceso de transformación y el perfeccionamiento del desempeño profesional de los Directivos.
- Socializar los resultados para realizar valoración grupal.

Eta de transformación

Objetivo: Transformar el desempeño profesional de los directivos a partir de la realización de acciones encaminadas al perfeccionamiento de su labor.

Su esencia reside en la proyección del sistema de acciones encaminado al mejoramiento del desempeño

profesional de los Directivos y otras que garanticen la ejecución de esas acciones, las que conforman dos fases interdependientes: la proyección y la ejecución.

Fase de Proyección:

Su **objetivo** es planificar el sistema de acciones generales y específicas encaminadas al perfeccionamiento del desempeño profesional de los Directivos.

Esta fase tiene como característica distintiva la creatividad, remodelación y flexibilidad pues las estrategias y los planes individuales elaborados pueden ser enriquecidos durante la marcha del proceso de transformación, confiriéndole de esta forma la capacidad de potenciar, reforzar o fomentar aquellas particularidades o logros que los directivos vayan obteniendo como resultado del trabajo.

Sistema de Acciones

- Trazar estrategias educativa, científico, metodológico y de superación de la Facultad, en la que uno de sus objetivos fundamentales es el perfeccionamiento del desempeño de los directivos en la Facultad, a partir de los resultados del balance.
- Planificar de cursos de superación y/o capacitación teniendo en cuenta los planes individuales de desarrollo en correspondencia con el diagnóstico, caracterización y evaluación del curso anterior en coordinación con el Departamento de Postgrado de la Facultad y el Departamento de Cuadros.

Fase de ejecución

Su **objetivo** es Implementar métodos y estilos de trabajo que permitan el perfeccionamiento del desempeño de los Directivos.

Implica la puesta en práctica de todo el sistema de acciones proyectado con anterioridad que contribuya al crecimiento personal, del colectivo y al alcance de los objetivos a corto, mediano y largo plazo previstos en los planes de desarrollo profesional de los directivos y en la estrategia del curso.

Al igual que la etapa anterior, se caracteriza por su dinámica, flexibilidad y remodelación, a partir de los resultados que se van obteniendo en el proceso de transformación de los Directivos y de la propia institución y del análisis conjunto de los problemas y sus vías y formas de solución, así como de la toma de decisiones colectivas.

Sistema de acciones

- Ejecutar un sistema de actividades metodológicas, de superación y científico investigativas proyectadas en la estrategia del año.
- Asesorar a los directivos de menor experiencia por otros con resultado relevantes designados para colaborar en la dirección de los procesos del centro.
- Realizar de sesiones de intercambio y reflexión entre los directivos, donde se debatan las experiencias y los resultados sistemáticos alcanzados en su trabajo.

- Realizar visitas a directivos de mayor experiencia o de resultados relevantes, como parte de su preparación y superación profesional.
- Incorporar directivos noveles a comisiones de trabajo que tributen a su desarrollo profesional.

Etapas de consolidación

Su **objetivo** es consolidar los modos de actuación profesional exitosos y elevar la calidad del desempeño profesional de los Directivos.

Se caracteriza por la remodelación de las acciones dirigidas al perfeccionamiento del desempeño profesional de los directivos, a partir de nuevas proyecciones que conduzcan al mejoramiento de su labor y permite modificar aquellas que no fueron puestas en práctica de forma eficiente y no condujeron al desarrollo profesional de los Directivos.

Sistema de acciones

- Intercambiar trimestralmente con el Consejo de dirección y el Jefe del Departamento de Cuadros, de forma individual y colectiva, para valorar la efectividad de su desempeño.
- Despachar semestralmente con el Decano, Vicedecano del área y el Jefe del Departamento de Cuadros para valorar los resultados de su desempeño profesional.
- Proyectar nuevas acciones para el perfeccionamiento del desempeño profesional de los Directivos, a partir de los logros y dificultades alcanzados.

Forma de Evaluación de la Estrategia

La evaluación de la efectividad de la estrategia es un proceso sistemático y de retroalimentación constante, además debe caracterizarse por la permanente estimulación y reconocimiento a los mejores directivos en los resultados obtenidos en su práctica diaria; además la flexibilidad del proceso evaluativo permite la utilización e instrumentación de diferentes vías, métodos, procedimientos y estilos que posibilitan la regulación eficiente del proceso.

Sistema de acciones

- P.N.I. (lo Positivo, lo Negativo y lo Interesante)
- Aplicar instrumento de autovaloración individual.
- Socializar los resultados para realizar valoración grupal.
- Relacionar logros y dificultades para la regulación del proceso perfeccionamiento del desempeño profesional de los directivos.

CONCLUSIONES

La estrategia de dirección elaborada constituye un sistema de componentes interdependientes que tributa al objetivo general y transitan hacia su logro mediante un sistema de acciones, en correspondencia con el diagnóstico inicial, sistemático y con la representación del estado deseado, lo que nos permite contribuir a solucionar los problemas inventariados y elevar la calidad del proceso docente en las tareas gerenciales.

RECOMENDACIONES

Implementar la Estrategia de Dirección para el perfeccionamiento del desempeño profesional de los directivos en la Facultad de Tecnología de la Salud.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Lage Dávila, C. Sistema de trabajo con los cuadros del Estado y el Gobierno. Documentos Rectores. Comisión Central de Cuadros. Ministerio de Salud Pública. 2005. Pág. 61.
2. Che Guevara, E. El cuadro, Columna vertebral de la Revolución. Periódico Trabajadores. 2009.
3. Documentos rectores del Sistema de trabajo con los cuadros del Estado y del Gobierno, establecidas en el Decreto-Ley número 196. Gaceta Oficial de la República, La Habana, Cuba, 2005.
4. Documento “Tesis y Resoluciones del 1er Congreso del Partido Comunista de Cuba”. Editora Política. 1975.
5. Castro Ruz R. Discurso Pronunciado por Presidente de Consejo de Estado y del Consejo de Ministros, en la Clausura del 6to Congreso del Partido Comunista de Cuba. Palacio de Convecciones. Edición Periódico Granma. La Habana. 2011.
6. Valle Lima A. Modelos importantes que se deben considerar en la transformación de la escuela. Editorial Academia, 2007.
7. Primera Conferencia Nacional. Proyecto Documento Base. Partido Comunista de Cuba. La Habana. Editora Política; 2011.
8. Castro Ruz F. Discurso Pronunciado por Presidente de Consejo de Estado y del Consejo de Ministros, en la Primera Graduación de Técnicos Básicos de la Escuela de Formación Emergente de Técnicos de la Salud. La Habana. 18 de septiembre del 2003.
9. Torres Sánchez. J. Proyecto de transformación del Departamento de Cuadros. II Congreso de Tecnología de la Salud, La Habana. 2009. ISBN 978-959-739-89-4.
10. Diagnóstico para el perfeccionamiento del trabajo del Departamento de Cuadros de la Facultad Tecnología de la Salud. Evento Conferencia Internacional. Educación Médica para el Siglo 21: Hacia la equidad en Salud. 2008. ISBN 959-7158-79-8.208.
11. Ugalde L. “Consideraciones acerca del desempeño profesional de los directivos educacionales y el esfuerzo por su perfeccionamiento continuo. Su evaluación”. Soporte Digital. Dpto. de Dirección Científica Educacional, Instituto Superior Pedagógico Enrique J Varona, la Habana, 2006. S/p.
12. Colectivo de autores. Lecciones de Filosofía Marxista Leninista. Editorial Félix Varela, 2007. Págs. 41
13. Martí, J: Obras Completas. Editorial Nacional de Cuba. La Habana. 1963.

14. Vigotski, L. S. Historia del desarrollo de las funciones psíquicas superiores. Editorial Científica Técnica. La Habana. 1987.
15. Petrovski, A.V.: Psicología General. Ed. Pueblo y Educación, 1979.
16. González García, T. R., “Sistema de habilidades profesionales para el logro de la interdisciplinariedad en el perfil sistemas de información en salud de la Facultad de Tecnología de la Salud”. Tesis presentada en opción al título académico de Master en Ciencias de la Educación. Mención, Educación Técnica y Profesional. 2010.
17. Diccionario Real de la Academia Española. (DRAE) Enciclopedia Encarta Digital. 2009.
18. Valdés Veloz, Héctor. El desempeño del maestro y su evaluación, Editorial Pueblo y Educación, 2004, p 58.
19. Galarza S., J. La evaluación del desempeño y acreditación universitaria en Colombia. En Acreditación Universitaria en América Latina. Ediciones UNESCO-CRESALC. Caracas, 1994, pág 171.
20. Valle, A: Libro sobre Dirección Educacional, Soporte magnético, ICCP, Ciudad de la Habana, 2000.

ANEXOS

ESTRATEGIA DE DIRECCIÓN PARA EL PERFECCIONAMIENTO DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS EN LA FACULTAD DE TECNOLOGÍA DE LA SALUD.

Objetivo: Perfeccionar el desempeño profesional de los directivos de FATESA, desde su puesto de trabajo, atendiendo a las particularidades específicas de la Facultad y a las exigencias que la sociedad plantea a la Educación Superior.

Etapas de Familiarización y Sensibilización

Objetivo: Implicar a los directivos en el proceso de perfeccionamiento de su desempeño profesional

Acciones	Responsable	Participantes
Análisis con los directivos de sus experiencias en el desempeño del rol y de las propuestas de solución a los problemas existentes.	Vicedecanos y J. Dpto. de Cuadros	J'. Dptos
Realización de intercambios entre los Directivos noveles y los de experiencia, con el fin de compartir diferente experiencias positivas en el proceso de dirección grupal.	J. Dpto. de Cuadros	Decana, Vicedecanos, J'. Dptos
Debate de los directivos de las transformaciones educacionales y sus implicaciones en los procesos de la Facultad.	J. Dpto. de Cuadros	Decana, Vicedecanos, J'. Dptos
Establecimiento de compromisos individuales y grupales con el proceso de transformación y el perfeccionamiento del desempeño profesional de los Directivos.	J. Dpto. de Cuadros	Decana, Vicedecanos, J'. Dptos
Socialización de los resultados para realizar valoración grupal.	Decana, Vicedec. J.Dpto. Cuadros	J'. Dptos

Etapa de Transformación

Objetivo: Transformar el desempeño profesional de los directivos a partir de la realización de acciones encaminadas al perfeccionamiento de su labor.

Fase de Proyección

Objetivo: Planificar el sistema de acciones generales y específicas encaminadas al perfeccionamiento del desempeño profesional de los Directivos.

Acciones	Responsable	Participantes
Elaboración de estrategias educativa, científico, metodológico y de superación de la Facultad, en la que uno de sus objetivos fundamentales es el perfeccionamiento del desempeño de los directivos en la Facultad, a partir de los resultados del balance.	Decana y J. Dpto. Cuadros	Vicedecanos y J. de Dptos.
Planificación de cursos de superación y/o capacitación teniendo en cuenta los planes individuales de desarrollo en correspondencia con el diagnóstico, caracterización y evaluación del curso anterior en coordinación con el Departamento de Postgrado de la Facultad y el Departamento de Cuadros.	Decana, J. Dpto. de Cuadros	Consejo de Dirección Ampliado.

Fase de ejecución

Objetivo: Implementar métodos y estilos de trabajo que permitan el perfeccionamiento del desempeño profesional de los Directivos.

Acciones	Responsable	Participantes
Ejecución de un sistema de actividades metodológicas, de superación y científico investigativas proyectadas en la estrategia del año.	Decana, J. Dpto. de Cuadros	Directivos
Asesoramiento a los directivos de menor experiencia por otros con resultados relevantes designados para colaborar en la dirección de los procesos del centro.	Decana, Dpto. de Cuadros	Vicedecanos y J. de Dptos.
Realización de sesiones de intercambio y reflexión entre los directivos, donde se debatan las experiencias y los resultados sistemáticos alcanzados en su trabajo.	Decana, J. Dpto. de Cuadros	Directivos
Realización visitas a directivos de mayor experiencia o de resultados relevantes, como parte de su preparación y superación profesional.	Decana, J. Dpto. de Cuadros	Vicedecanos y J. de Dptos.
Incorporación de directivos noveles a comisiones de trabajo que tributen a su desarrollo profesional.	Decana, J. Dpto. de Cuadros	Vicedecanos y J. de Dptos.

Etapa de consolidación

Objetivo: Consolidar los modos de actuación profesional exitosos como ejemplos para elevar la calidad del desempeño profesional de los Directivos.

Acciones	Responsable	Participantes
Intercambios trimestrales con el Consejo de dirección y el Jefe del Departamento de Cuadros, de forma individual y colectiva, para valorar la efectividad de su desempeño.	Decana, J. Dpto. de Cuadros	Vicedecanos y J'. de Dptos.
Despachos semestrales con el Decano, Vicedecano del área y el Jefe del Departamento de Cuadros para valorar los resultados de su desempeño profesional.	Decana, J. Dpto. de Cuadros	Vicedecanos y J'. de Dptos.
Proyección de nuevas acciones para el perfeccionamiento del desempeño profesional de los Directivos, a partir de los logros y dificultades alcanzados.	Decana, J. Dpto. <u>de cuadros</u>	Vicedecanos y J'. de Dptos.

Etapa de Evaluación de la Estrategia.

Acciones	Responsable	Participantes
P.N.I. (lo Positivo, lo Negativo y lo Interesante)	Decana, J. Dpto. de Cuadros	Comisión de cuadros
Aplicación instrumento de autovaloración individual.	Decana, J. Dpto. de Cuadros	Comisión de cuadros
Socialización los resultados para realizar valoración grupal.	Decana, J. Dpto. de Cuadros	Comisión de cuadros
Relación de los logros y dificultades para la regulación del proceso perfeccionamiento del desempeño profesional de los directivos.	Decana, J. Dpto. de Cuadros	Comisión de cuadros