

Perfeccionamiento laboral del departamento de cuadros de la Facultad de Tecnología de la Salud.

Lic. Jorge Torres Sánchez.

Facultad de Tecnología de La Salud

jorget@infomed.sld.cu

Resumen

En este trabajo se presenta el diagnóstico realizado en el Departamento de Cuadros de la Facultad de Tecnología de la Salud para perfeccionar el sistema trabajo del mismo con los cuadros y de esta forma elevar su desempeño profesional. Para poder realizar la estrategia de transformación se realizó un estudio descriptivo de corte transversal en relación con la situación actual del Departamento, siendo exploradas las diferentes áreas claves. Se aplicó una investigación cualitativa y se utilizaron como técnicas y procedimientos la revisión documental, lluvia de ideas para identificar los problemas, matriz de ranqueo, aplicación de la matriz DAFO, elaboración de la misión y la visión del Departamento, determinación de las áreas de resultados claves y construcción de los escenarios e identificación de los problemas. Las estrategias propuestas para el fortalecimiento del sistema de dirección de los cuadros de la Facultad de Tecnología de La Salud permitirán elevar su desempeño profesional.

Palabras claves: Cuadros, desempeño Profesional, Estrategia, Matriz DAFO, resumen, concordancia.

Abstract

In this work the diagnosis is presented carried out in the Department of Squares of the Ability of Technology of the Health to perfect the system work of the same one with the squares and this way to elevate its professional acting. To be able to carry out the transformation strategy he/she was carried out a descriptive study of traverse court in connection with the current situation of the Department, being explored the different key areas. A qualitative investigation was applied and they were used as technical and procedures the documental revision, rain of ideas to identify the problems, ranqueo womb, application of the

main DAFO, elaboration of the mission and the vision of the Department, determination of the areas of key results and construction of the scenarios and identification of the problems. The strategies proposed for the invigoration of the system of address of the squares of the Ability of Technology of the Health will allow elevating their professional acting.

Key words: Squares, Professional Acting, Strategy, Main DAFO, They summarize agreement.

Introducción

Las condiciones actuales de la sociedad han traído como consecuencia grandes cambios en todas las esferas y dentro de ellas en la rama de la salud; de ahí la necesidad de la formación de recursos humanos capaces de dar respuesta a las nuevas exigencias. Para esto se puso en práctica un nuevo modelo pedagógico de formación de Tecnólogos de la Salud, que surgió al calor de la Batalla de Ideas en la Facultad de Tecnología de la Salud^{1,2}

El Departamento de Cuadros de la Facultad de Tecnología de la Salud tiene como misión planificar, ejecutar y controlar la correcta aplicación de los lineamientos generales e indicaciones para la instrumentación de la aplicación de la Política de Cuadros en la Facultad, y su visión es dirigir y controlar el proceso de formación continua de cuadros, dirigentes y sus reservas, ofreciendo a los mismos los conocimientos y habilidades que le permitan llevar a cabo la misión que a la Universidad Médica le corresponde de manera excelente.^{3,4}

A partir de los problemas prácticos identificados que obstaculizan el trabajo del departamento y afectan el desempeño profesional de los cuadros, se ha planteado el siguiente **problema científico** ¿Cómo perfeccionar el trabajo del Departamento de Cuadros de la Facultad Tecnología de la Salud?, proponiéndose como **objetivo** Diagnosticar el trabajo del Departamento de Cuadros de la Facultad de Tecnología de la Salud. Identificar

La dirección estratégica constituye hoy una herramienta imprescindible en los procesos de dirección en Salud Pública Cubana, presente en todos los programas de la Revolución que hoy en día se ejecutan con el objetivo de

alcanzar la satisfacción plena de la población.^{5,6} El Departamento de Cuadros, no queda ajeno a este proceso de perfeccionamiento de dirección con el objetivo de llegar a brindar un servicio de excelencia.⁷

Este Diagnóstico puede ayudar de forma efectiva al objetivo en la Facultad que es brindar una docencia de excelencia que permita formar Licenciados en Tecnología de la Salud con altos conocimientos y habilidades; una correcta concepción científica del mundo; una formación política, ideológica, estética y ética acorde a la sociedad que los formó; todo lo cual se revertirá en un aumento de la calidad de los servicios de salud que se brindan a la población y tratando fundamentalmente de mantener un adecuado trabajo con los cuadros y dirigentes como parte del sistema de dirección de la sociedad, de la economía y los recursos humanos.^{8,9,10}

Materiales y métodos

Se realizó un estudio descriptivo de corte transversal en relación con la situación de concordancia actual del Departamento de Cuadros para poder proponer una estrategia de transformación.

Fueron exploradas las diferentes áreas claves del Departamento como son Política de cuadros, Evaluación profesoral y de cuadros, Proceso de categoría docente, proceso de ratificación y proceso de condecoraciones.^{11,12}

Se utilizaron los siguientes métodos, técnicas y procedimientos:

Revisión documental: Se revisaron todos los documentos existentes en las diferentes áreas claves del departamento, como son: expedientes de profesores, evaluaciones de cuadros y dirigentes, actas de comisión de cuadros, actas de procesos de categorización, procesos de condecoraciones y otros documentos de trabajo.^{13,14}

Lluvia de ideas para identificar los problemas. De quién

Matriz de ranqueo: Para la selección de los diferentes problemas que inciden negativamente en el Departamento.

Aplicación de la matriz DAFO: Se utilizó este recurso para determinar las principales debilidades, amenazas, fortalezas, y oportunidades encontradas mediante el análisis de la información recogida.

Resultados y discusión

Mediante la aplicación de la Matriz DAFO se determinaron las principales, debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades encontradas mediante el análisis de la información recogida en las entrevistas y las observaciones efectuadas en las diferentes áreas claves. (Anexo 1)

Los principales problemas trillados detectados son el déficit de recursos humanos, cuadros que no reúnen los requisitos, para ocupar cargo en la educación superior se establece que el profesor debe tener como uno de los requisitos tener la condición de Profesor Principal Auxiliar o Titular y nuestra Facultad es muy joven donde el personal docente está promoviendo en estos momentos de categorías docentes; también en el poco dominio de las normativas y documentos que rigen el trabajo de los cuadros, ya que al pasar de la formación politécnica (Docencia Media Médica) a la Enseñanza Superior la estructura es diferente.^{15,16} También existen Departamentos que no tienen reserva, porque no poseen el personal calificado para ocupar cargos y ser las reservas de los mismos, influye negativamente la no existencia de suficientes profesores titulares y doctores en ciencias. Además la poca estimulación de los cuadros y profesores, aspecto subjetivo el cual debe resolverse con las iniciativas del centro y del departamento.^{17,18}

La identificación de los problemas a través de la revisión documental, lluvia de ideas aplicada a los cuadros permitió construir escenarios, determinar las áreas de resultados claves teniendo en cuenta aspectos que son fundamentales para el cumplimiento de la Misión y después de conocer la opinión de los cuadros, dirigentes y otros profesores de la Facultad y las funciones del departamento, se definió la razón de ser y la función social del mismo, además de las aspiraciones fundamentales, metas y sueños lo cual sirvió como punto de partida para trazar las estrategias.

Conclusiones

Este trabajo permitió diagnosticar el trabajo del Departamento de Cuadro de la Facultad de Tecnología de la Salud, para detectar los problemas de dicho departamento, para garantizar el perfeccionamiento del trabajo en las áreas claves, continuar elevando la calidad del trabajo de los cuadros y dirigentes como parte del sistema de dirección de la sociedad, de la economía y los recursos humanos.

Bibliografía

1. Añorga Morales, J, Citada por Pérez Álvarez, F y otros. Informe de resultado de investigación. Caracterización del desempeño profesional del docente de preuniversitario. Soporte Digital. Ciudad de la Habana. Junio 2007.
2. Borroto Cruz, E. R.; Castel –Florit Serrate, P; Díaz Rojas, P. A. Planeación Estratégica y Dirección por Objetivos. Presentación en Power Point. Escuela Nacional de Salud Pública, 2004.
3. Borroto Cruz, E., Aneiros Ribas, R. La Dirección por Objetivos. Compilación y resumen de Escuela Nacional de Salud Pública. La Habana, 2003.
4. Castell-Florit Serrate, P. La Dirección por Objetivos. Teoría y Práctica. En: CD dirección en Salud. La Habana. ENSAP, 2002.
5. Díaz Rojas, Pedro A. Técnicas Grupales para la obtención de información y herramientas para el Proceso de Dirección. Escuela Nacional de Salud Pública. La Habana, 2003.
6. Rodríguez González, F. O., Alemañy Ramos, S. Enfoque, Dirección y Planificación Estratégicos. Conceptos y Metodología. Proyección Estratégica 2004-2006. MINSAP
7. Rojo Pérez, N. Administración de Recursos Humanos. Generalidades en Salud.. Ciudad de La Habana. ENSAP, 2003
8. Salas Perea, R. S. Conceptos Básicos de Competencias. Compilación y resumen. 2004.
9. Salas Perea, R. S. Gestión de Recursos Humanos por Competencia. Compilación y resumen. Escuela Nacional de Salud Pública, 2004.
10. Valle Lima, A. Meta modelos de la Investigación Pedagógica. 2007.

11. Valle Lima, A, Consideraciones acerca del Auto perfeccionamiento docente. Material Mimeografiado. Pág. 7. ICCP. 1994.
12. Barreiro, T. "Los grupos de reflexión, encuentro y crecimiento (G.R.E.C.): Una propuesta para el perfeccionamiento docente" en Revista Argentina de Educación. Año VI, No.11, dic.1988.
13. Cartwright, D, A. Zander. Dinámica de Grupos. Editorial Trillas. 12a reimpresión, 1990.
14. Colectivo de autores: La teoría de los juegos. Los juegos profesionales en la Educación Superior Cubana. Ministerio de Educación Superior. Dirección Docente Metodológica. ENPES. 1988.
15. Colectivo de autores: Algunas consideraciones sobre los métodos de enseñanza en la Educación Superior. Dirección Docente Metodológica. MES. Diciembre, 1988.
16. Colectivo de autores: Curso de métodos de enseñanza a cuadros de dirección. Segunda parte. Instituto de Dirección Social (adjunto al C.C. del P.C. Búlgaro).
17. Colectivo de autores: Enfoques y métodos para la capacitación de dirigentes. CETED. 1988.
18. Colectivo de autores. Pedagogía. Editorial Pueblo y Educación. La Habana, Cuba, 1988.

Anexo 1

Matriz DOFA

Fortalezas

F1 – Decisión y voluntad de los recursos humanos y de los cuadros para asumir las responsabilidades y alcanzar logros.

F2 – Adecuada conciencia político - ideológica de cuadros y dirigentes, especialistas y profesores comprometidos con la misión y visión del departamento.

F3 – Funcionamiento de la comisión de cuadro.

F4 – Cuadros capacitados científicamente con experiencia y calidad en el desarrollo de la actividad.

F5 – Se conoce y aplica el código de ética.

F6– Estrecha comunicación entre los profesionales y el personal que atiende la actividad de cuadro.

F7 – Apoyo de la dirección de la facultad en el trabajo de nuestro departamento.

F8 – Cumplimiento de todas las orientaciones Emanadas.

F9 - Alta disposición de cuadros a la superación.

F10 - Alta motivación de los miembros del departamento.

F11- Unidad del colectivo alrededor del Jefe del Departamento

F12 - Jefe de Departamento capacitado en Dirección en Salud.

F13 – Existencia del Movimiento de vanguardia Dr. Mario Muñoz.

Debilidades

D1. Insuficientes recursos materiales.

D2. Débil Cultura gerencial. (Poca Experiencias de los cuadros y reservas en su trabajo de dirección)

D3. Envejecimiento del claustro de profesores.

D4– Algunos cuadros y reservas no reúnen todos los requisitos.

D5 – Insuficiente preparación de la reserva.

D6 – Poca estimulación de cuadros y dirigentes.

D7 - Incumplimiento de la entrega de la documentación de los jefes de departamento para el proceso de otorgamiento de medallas y distinciones.

D8 – Departamentos con plantilla incompleta.

D9 – No existen de Profesores Titulares.

D10 – Insuficiente número de Doctores en Ciencias.

Oportunidades

- O1- Voluntad política del MINSAP para solucionar los problemas.
- O2- Ofertas de diversos cursos de superación para los Cuadros y profesores tanto metodológicos, político ideológico, idiomas, etc.
- O3. Apoyo de la Dirección de cuadros del ISCMH.
- O4 – Apoyo de los departamentos de cuadros de las facultades cercanas.
- O5- Unidad de criterios entre el Departamento y el Decanato en aras de solucionar los problemas.

Amenazas

- A1- Déficit de recursos humanos.
- A2- Déficit de recursos materiales para el trabajo del Departamento.
- A3- Personal del Departamento hacinados en un local.