



Caracterización de las competencias en dirección en los gestores del proceso docente en la Atención Primaria de Salud.

Characterization of the competitions in address in the managers of the teaching process in Salud's Primary Attention.

Maritza Jiménez Leyva¹, Elizabeth Leyva Sánchez², Juana María González Marrero³, Mayra Velázquez Pavón⁴.

1. Especialista de Segundo Grado en MGI, Profesor Auxiliar Facultad de Ciencias Médicas, Máster en Educación Médica.
2. Especialista de segundo Grado en Histología, Profesor Auxiliar. Facultad de Ciencias Médicas. Máster en EDUMED.
3. Especialista de Segundo Grado en MGI, MSc: Atención Integral a la mujer, Profesor Auxiliar.
4. Especialista de 2do Grado en MGI, .MSc: Atención Integral a la mujer, Profesor Auxiliar.

Correspondencia: maritzaj@infomed.hlg.sld.cu

RESUMEN

El conocimiento de las competencias en dirección en los gestores del proceso docente en la atención primaria de salud es de vital importancia para lograr la calidad de la asistencia médica. Objetivo: Realizar una caracterización de las competencias de dirección en los gestores del proceso docente en la Atención Primaria Salud en la Provincia Holguín. Métodos: Se aplicaron los métodos teóricos: histórico-lógico, análisis y síntesis, inducción-deducción y revisión documental; entre los métodos empíricos se aplicaron cuestionarios a directivos, profesores y estudiantes. Los datos obtenidos fueron procesados estadísticamente. Resultados: Al realizar la sistematización de la bibliografía revisada así como los resultados de los instrumentos aplicados definimos en nuestro estudio un conjunto de competencias en relación con las tendencias actuales, de ellas se seleccionaron once que coinciden con las habilidades a investigar, se constató que estos profesionales tienen experiencias laborales y que llevan tiempo en funciones docentes y directivas, sin embargo se apreció bajo porcentaje de categorización docente superior y científica unido a escasa formación docente y directiva. Conclusiones: El estado actual de las competencias en dirección revela un nivel medio (Buena), los índices más bajos lo alcanzan en los directivos la organización, la ejecución y la planificación y en los profesores las competencias planificación, métodos de dirección, clima organizacional y el control. Recomendamos realizar evaluación de las competencias, mediante la valoración de los resultados que se obtengan en el desempeño

profesional relacionado con el desarrollo de las competencias en dirección de los gestores del proceso docente.

DeCS: Competencia Profesional, Competencia laboral, Superación profesional.

ABSTRACT

The knowledge of the competitions in address in the managers of the teaching process in the primary attention of health is of vital importance to achieve the quality of the medical attendance.

Objective: Accomplishing a characterization of the directing competitions in the managers of the teaching process in the Primary Attention Health in the provinces Holguín. **Methods:** The theoretic methods were applicable : Historic logician, analysis and synthesis, induction deduction and documentary revision; Enter the empiric methods the questionnaires to executives, professors and students applied themselves . The obtained data were processed statistically.

Results: We defined in our study a set of competitions relating to the present-day tendencies, eleven that agree with the abilities to carry out an investigation selected theirs themselves, when accomplishing the systematization of the bibliography checked as well as the results of the applied instruments it became verified that these professionals have labor experiences and that they carry time in teaching shows and executives, however it was appreciated under percent of teaching superior categorization and scientist once scarce teaching formation was joined and executive.

Findings: The present-day state of the competitions in address reveals a half a level (Good), index them lowermost the institution, the execution and the scheme catch up with it in the executives and in the professors competitions planning, directing methods, organizational climate and control. We recommended to accomplish evaluation of the competitions by means of the assessment of the results that be obtained in the professional performance pertaining to the development of the competitions in address of the managers of the teaching process,.

DeCS: Professional competition, labor Competencia, professional Superación.

INTRODUCCIÓN.

Los estudios del capital humano en la gestión académica, cada vez, cobran mayor importancia y están encaminados a hacer más eficientes los sistemas y procesos de gestión, ya que de esta forma se impulsa el rendimiento y desarrollo de la organización educacional.¹

En el campo de la educación médica los problemas que surgen tienen sus propias particularidades ya que los escenarios docentes son especiales, pero sin lugar a dudas, los principios, valores y conceptos que fundamentan la calidad de los procesos que ahí se desarrollan son de naturaleza y valor universal. Esto implica que la gestión que se desarrolla debe ser de manera continua y dinámica, la cual estará orientada a la mejora de los procesos clave de la organización según la misión institucional, donde el capital humano y el trabajo en equipo constituyen aspectos esenciales en la organización.¹

Por ser el policlínico un escenario fundamental de la Universidad Médica en Cuba, donde convergen todos los procesos asistenciales, docentes e investigativos desde, en y para la atención primaria de salud, este directivo debe poseer las competencias necesarias que le permitan liderar estos procesos encaminados a lograr el desarrollo ascendente y continuo dentro de la organización².

La salud pública cubana se sustenta básicamente en la atención primaria, cuyo enfoque integral del proceso salud-enfermedad implica prevenir situaciones de salud y promover acciones sanitarias, con participación activa de los individuos, la familia y la comunidad.³

En la atención primaria, el trabajo se desarrolla a través de los grupos básicos de trabajo (GBT). Es aquí donde se ponen en contacto los miembros del colectivo para desarrollar las actividades científicas y de entrenamiento en los servicios, como una vía para promover el incremento del desempeño clínico epidemiológico, lográndose fundamentalmente durante el trabajo en situaciones reales, lo que enfatiza la idea de que el ejercicio de la profesión es una actividad colectiva, por lo que la inserción del Médico General Integral en el grupo básico de trabajo y éste en la unidad de salud, garantiza el desarrollo individual y grupal de la institución.³ La gestión de los procesos de salud social reconoce al grupo básico de trabajo como la unidad estructural que tiene que armonizar las acciones de planificación, ejecución, control, evaluación, perfeccionamiento y evaluación del impacto en relación con los programas de salud, haciéndolos más pertinentes, al utilizar de forma óptima los recursos y saber valorar el impacto que producen en la población.

A pesar de los logros en el desempeño del Médico General y del especialista de Medicina General Integral y los retos que nos impuso la universalización, se requiere de un proceso de formación con un continuo perfeccionamiento en aras de elevar los niveles de competencia y desempeño previstos en el diseño curricular de estos profesionales y específicamente en su rol asistencial y en el de formador de recursos humanos en salud.³

El reto de la Atención Primaria de Salud está en lograr que el policlínico sea el centro integrador del sistema de salud donde se organice la atención a la población, sea escenario de la formación de los recursos humanos, demande a las instituciones del sistema las necesidades de su población y garantice la conducción del paciente por los niveles de atención, hasta la solución de sus problemas.

El proceso de formación de profesionales en la actualidad exige una conducción eficiente que considere como requisito esencial el carácter contextualizado del mismo, su enfoque sistémico y dinámico, al valorar como componente curricular rector, los problemas profesionales que deben ser resueltos por el futuro egresado.

Es en cada uno de los escenarios de la Atención Primaria de Salud donde se desarrolla el PDE fundamentalmente la especialidad de Medicina General integral que constituye la entrada y la base de los servicios de la APS por lo que se necesita que la conducción de cada uno de estos

procesos se realice por directivos preparados para lograr desarrollar un proceso docente-educativo de superior calidad que permita lograr la adquisición de las competencias profesionales.⁴

Dada la observación del desempeño profesional de los directivos docentes en la APS se ha podido reconocer la existencia de limitaciones en el desempeño profesional de estos en la institución, lo que afecta 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, no existencia de una adecuada reserva de cuadros, debilidades en la interrelación que debe existir entre el GBT y asistencia médica.

Estas situaciones generan contradicciones entre las manifestaciones del desempeño profesional de los directivos docentes en la APS y las exigencias sociales actuales en relación con el desarrollo del proceso docente educativo.

Ante estas problemáticas se asume como **Problema Científico que:** Las dificultades que se presentan en la gestión de los procesos docentes en la atención primaria de salud evidencia insuficiencias en la preparación en dirección de sus principales gestores.

MÉTODO

Se realizó una investigación de evaluación-desarrollo, con el objetivo de realizar una caracterización de las competencias de dirección en los gestores del proceso docente en la Atención Primaria Salud en la Provincia Holguín.

El contexto geográfico donde se realizó la misma fue en los policlínicos del municipio de Holguín, en un período de un año de duración a partir del mes de julio de 2018.

El universo de estudio fueron los directivos docentes, Jefes de GBT, Vicedirectores de Asistencia médica, y Directores de policlínicos, así como profesores y estudiantes de los nueve policlínicos del municipio Holguín.

La muestra intencional no probabilística integrada por nueve jefes de departamentos docentes, 20 jefes de GBT, nueve directores, nueve Vicedirectores de asistencia médica y 78 profesores, de ellos tres de cada GBT, dos metodólogos del departamento docente y 135 estudiantes de nueve policlínicos del municipio Holguín de ellos 90 de la enseñanza de pregrado de tercero, cuarto, quinto y sexto años de la carrera de medicina y a 45 residentes (posgrado) de 9 policlínicos del municipio Holguín

Para dar cumplimiento a cada una de las tareas planteadas se utilizaron los siguientes métodos de investigación.

De nivel teórico:

Inductivo–Deductivo, Análisis–Síntesis, Histórico–Lógico, Revisión Documental.

De **nivel estadístico – matemático**: Análisis porcentual para interpretar los datos que se derivan de la aplicación de los métodos empíricos utilizados en la investigación.

Del nivel empírico:

Encuesta: Se aplicaron 3 cuestionarios, uno a directivos para evaluar su desempeño como gestores del proceso de formación, otro a profesores para realizar una caracterización de las competencias y habilidades

La **Observación**: se aplicó guía de observación. Para constatar la planificación, organización y control del proceso docente educativo.

Las principales variables a utilizar fueron las creadas por la autora en relación con el problema a investigar y por las características del mismo consideramos como variable dependiente el desempeño de los directivos de la APS en la formación del recurso humano, la cual a su vez será caracterizada por un grupo de Indicadores o dimensiones a tener en cuenta.

Para la investigación se tuvo en cuenta el consentimiento informado de los estudiantes y profesores que participaron en el estudio y se cumplió con los aspectos éticos de la investigación científica.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Caracterización general de los gestores del proceso docente en los escenarios de la atención primaria de salud donde se realizó la investigación.

El cuadro 1 muestra los datos obtenidos en relación con los años de graduados donde predominan los profesionales con 11 años y más de graduados para 32,8% y según los años de experiencia en la docencia alrededor de 40% tiene más de 15 años de experiencia en la docencia y solo 9,6% tiene dos años y menos, lo que habla a favor de que los gestores del proceso docente tienen gran experiencia laboral y en funciones de docencia. Aspecto que consideramos positivo al considerar el aporte que los años de experiencia le confieren a este profesional, por la diversidad de problemas y situaciones de salud que enfrenta, junto a la búsqueda de soluciones.

Cuadro 1. Gestores del proceso docente según años de graduado y experiencia en la docencia(directivos y profesores).

Años de graduado	No	%	Experiencia en docencia	No	%
5 años y menos	18	14,4	2 años y menos	12	9,6
Entre 6 y 10 años	29	23,2	Entre 3 y 6 años	27	21,6
Entre 11 y 41	41	32,8	Entre 7 y 14	36	28,8

14	años				
15 años y	37	29,6	15 años y	50	40
más			más		

n = 125

En el cuadro 2 se refleja el tiempo en funciones de dirección y se muestra que el mayor número se encuentra en los que llevan menos de un año con un total de 12 (25,53%) seguido del grupo de uno y dos años respectivamente con 17,02% y 14,89%. Llama la atención como solo cuatro profesionales lleva más de cinco años en funciones de dirección (8,51%).

Cuadro 2. Gestores del proceso docente según tiempo en funciones de dirección.

Tiempo funciones de dirección	Cantidad	%
Menos de 1 año	12	25,53
Un año	8	17,02
Dos años	7	14,89
Tres años	5	10,63
Cuatro años	6	12,76
Cinco años	5	10,63
Más de cinco	4	8,51

n = 47

Los resultados muestran que estos profesionales a pesar de la experiencia laboral y en las actividades docentes según lo analizado anteriormente no tienen gran experticia en funciones de dirección lo que unido a que no recibieron preparación pedagógica durante su formación profesional, explica las dificultades encontradas y que describiremos posteriormente en relación con la adecuada gestión del proceso docente en la atención primaria de salud⁵.

Con relación a la categorización docente y científica (Cuadro 3) observamos que sólo 3,2% poseen categoría docente de auxiliar, 40,8% de asistente y 45,6% poseen categoría docente transitoria de instructor. El 33,6% Máster y en el grupo estudiado solo 4,8 % es especialista de segundo grado y ninguno ostentan categoría de investigador. Es significativo el número de gestores (directivos y profesores) que aún están sin categoría docente (13 para 10,4%), a pesar del trabajo realizado para lograr elevar la categorización docente, así como las posibilidades reales que existen para realizar este cambio.

Es criterio de la autora que se han realizado acciones dirigidas a lograr cambios positivos en estos indicadores sobre todo se ha hecho énfasis en el Grupo básico de trabajo como eslabón fundamental no solo del proceso de dirección sino del proceso de formación ya que aún existen profesores y jefes de los GBT que no la han alcanzado y por tanto no hacen el trabajo necesario

para que los tutores de los consultorios donde se forman nuestros estudiantes y residentes alcancen categorías superiores, existen además directores y vicedirectores de los policlínicos que no interiorizan la necesidad e importancia de esta condición para la conducción con calidad de los procesos docente asistenciales.

Otro aspecto también con dificultad es la obtención de la especialidad de 2do Grado en Medicina General Integral a pesar de existir potencial necesario para alcanzar esta condición. A criterio de la autora a este aspecto no se le da la importancia que merece y no existe una cultura en las áreas de salud que permita la información adecuada de los requisitos para alcanzar esta categoría, además no se trabaja con los planes de desarrollo de los profesionales donde se intenciona la obtención de las mismas.

Cuadro 3. Gestores del proceso docente según categoría docente y científica (directivos y profesores).

Categorización	Cantidad	%
Instructor	57	45,6
Asistente	51	40,8
Auxiliar	4	3,2
Titular	0	0
Máster	42	33,6
Especialista 2do Grado	6	4,8
Investigador	0	—
Sin categoría docente	13	10,4

n = 125

Se refleja un estancamiento de los profesores que dirigen el proceso docente en la categoría transitoria de instructor, lo que propicia un porcentaje muy bajo en las categorías superiores. A pesar que la cifra de másteres es una característica positiva de este grupo de profesionales, al profundizar sólo 0,8% está graduado de Maestría en Educación Médica, el resto en las maestrías de amplio acceso que se relacionan con especialidades de las Ciencias Médicas, en este sentido queremos significar que se trazan acciones por la Universidad para lograr que los ejecutivos docentes alcancen la categoría de máster en Educación Médica, lo cual les servirá para conducir los procesos con la calidad que requiere la Universidad actual.

Al realizar un análisis en relación a las formas de superación (cuadro 4) que han recibido los gestores del proceso docente encontramos que dichas actividades de superación no alcanzan en ninguna de las categorías 50 %, donde los cursos básicos de Pedagogía y Educación superior alcanzan los mejores resultados con 31,2% y 19,2% y al revisar los instrumentos encontramos que todos los que los recibieron son los profesores de las áreas de salud y ninguno de los

directivos ha recibido esta capacitación lo que explica el desconocimiento de los directivos de nuestros policlínicos de los aspectos relacionados con el proceso docente.

Cuadro 4. Gestores del proceso docente según formas de superación (directivos y profesores).

Formas de superación	Cantidad	%
Curso básico Educación Superior	24	19,2
Curso Básico Pedagogía	39	31,2
Curso Básico de Dirección	12	9,6
Diplomado Educación Médica	9	7,2
Diplomado Pedagogía	-	-
Diplomado Dirección	4	3,2
Maestría Educación Médica	1	0,8
Maestría Pedagogía	0	0
Maestría Dirección	0	0

n = 125

Estos resultados coinciden y se relacionan con los que se mostraron anteriormente pues los profesionales encuestados tienen experiencia laboral y en funciones docentes y de dirección sin embargo se aprecian resultados insuficientes en la categorización docente e investigativa así como en su formación docente y en las actividades de superación recibidas, elementos que en opinión de la autora pueden explicarse por las debilidades presentes hoy en la atención primaria de salud, donde se descuidan elementos fundamentales del proceso de formación.

Este nivel de atención constituye la puerta de entrada al sistema de salud y necesita de profesionales dotados de conocimientos, y herramientas de dirección que permitan lograr resultados superiores en la docencia los cuales tributarán al mejoramiento de los indicadores de salud.

En la evaluación que los directivos y profesores hacen de la utilización de sus competencias como gestores del proceso docente educativo en su institución (cuadro 5), vemos que en el caso de los directivos los valores promedio más bajo se relaciona con la organización y ejecución, mientras que en los profesores fue, planificación. A pesar que este resultado depende del nivel de veracidad de la respuesta, nos orienta a la necesidad del desarrollo de estas competencias que son importantes para lograr la calidad del proceso docente sobre todo los profesores, deben asumir que el proceso de formación es un proceso de dirección.

Es necesario desarrollar en los directivos habilidades para aplicar los conceptos, procesos, y técnicas que posibiliten la ejecución efectiva de las tareas de: planificación, organización, dirección y control.

La autora considera que esta problemática está presente hoy en la atención primaria de salud, donde nuestros directivos por diferentes razones no aplican los procedimientos o etapas del proceso de dirección a pesar de conocer que existen, y no se concibe el proceso docente como un proceso de dirección y por tanto lo ven aislado del resto de los procesos y falla el trabajo en sistema tan importante para lograr una gestión exitosa.

No cabe duda que la preparación de nuestros directivos en relación con el proceso docente los dota de herramientas poderosas para mejorar continuamente sus competencias.

Cuadro 5. Evaluación que los directivos y profesores hacen de la utilización de sus competencias como gestores del proceso docente educativo.

(Anexos I y II).

	Directivos (n=47)	Profesores (n=78)
Competencias	Medi a	Media
1- Comunicación	3,11	3,57
2- Organización	2,86	3,62
3- Trabajo político ideológico	3,95	3,68
4- Trabajo en equipo	3,32	3,68
5- Método de dirección	3,56	3,18
6- Clima organizacional	3,37	3,23
7- Ejemplaridad del directivo	3,23	3,35
8- Control	3,27	3,25
9- Planificación	3,08	2,76
10- Ejecución	2,65	3,32
11- Enfoque estratégico	3,22	3,28

n=125

Es numerosa la bibliografía consultada sobre el tema de la preparación y superación de cuadros desde diferentes aristas. Algunos autores plantean procedimientos más generales, como Linares,

González y Medina⁶ (2008), quienes presentan un procedimiento integrado para elaborar estrategias de preparación y superación de cuadros y reservas en organizaciones cubanas.

El arte de gerenciar el proceso docente educativo, radica en combinar, de manera eficiente, las estrategias gerenciales con las prácticas pedagógicas, de tal forma que permitan facilitar el cumplimiento de los objetivos trazados en el proceso de forma conjunta entre el docente y el alumno⁷.

Por tal razón es fundamental que los gestores del proceso docente educativo, conozcan la trascendencia de su rol gerencial, pues requieren desempeñarse como líderes, comunicadores y organizadores, así como también, capaces de tomar decisiones acertadas a fin de lograr ejecuciones más efectivas y eficientes, actualizadas en los procesos que involucran las funciones gerenciales para la efectividad de su desempeño.

Según Cruz Aponte y Mora de Bedoya⁸ en su trabajo, refieren que las competencias gerenciales del docente se demuestran al ser capaz de asumir diferentes papeles como: ser líder democrático y transformador, mediador de conflictos, gestor en la toma de decisiones, de las habilidades humanas, técnicas conceptuales de diseño, comunicativas y tecnológicas, que favorezcan la conducción en los centros educativos; competencias estas que se exploran en nuestra investigación y algunas resultan con debilidades en nuestro trabajo.

Al explorar el conocimiento de directivos y profesores con respecto a las veces que deben ser controlados los profesores en el semestre (Cuadro 6), encontramos diferentes criterios y se aprecia el desconocimiento de aspectos metodológicos del proceso de formación. En relación con el conocimiento que tienen los directivos y profesores de las acciones que forman parte del proceso de dirección docente, todos reconocen que son: planificación, organización, ejecución y control. Indagamos en las formas en que han adquirido los conocimientos sobre dirección del proceso docente educativo, y la mayoría de los directivos manifestaron haberlo recibido por auto preparación (70,2%), y solo 29,7% ha recibido cursos de posgrado lo que evidencia la importancia del fortalecimiento de la superación profesional como estrategia del posgrado. No sucede lo mismo con los profesores donde 46,15% y 20,5% han adquirido los conocimientos a través de cursos de posgrados y maestría respectivamente y 33,5 % a través de la auto preparación. Dentro de los principales cursos de posgrados recibidos se encuentran cursos de Pedagogía General, Diplomado de Educación Médica, talleres metodológicos, entre otros.

Cuadro 6. Conocimiento del desarrollo del proceso docente educativo. (Anexos I y II).

Conocimiento del proceso docente educativo	Directivos	Profesores
	%	%
Controlado una vez.	40,4	67,9
Controlado dos veces.	25,5	24,3

Controlado tres veces.	34	7,6
Reconocen acciones que forman parte de la dirección del proceso docente educativo.	100	100
Por cursos de posgrado	29,7	46,15
Auto preparación.	70,2	33,3
Maestría	0	20,5
No saben identificar los documentos normativos.	76,5	35,8

n= 125

Es llamativo el hecho del poco dominio de los documentos normativos del proceso docente educativo en educación médica fundamentalmente los directivos donde 76,5% desconocen estos documentos normativos y en relación con los profesores 35,8 % muestran desconocimiento sobre todo en relación con el posgrado (Cuadro 6).

Este resultado corrobora la necesidad de planificar actividades de superación metodológica, para preparar a directivos y profesores de la atención primaria con énfasis en los tutores de consultorios que en ocasiones son muy jóvenes y desconocen aspectos fundamentales del proceso docente. Además, es necesario además que los directivos estén dotados de los conocimientos relacionados con los documentos rectores y normativas existentes por ser los conductores del proceso de formación.

A criterio de la autora esta superación debe estar planificada en los planes de desarrollo de estos profesionales, y por lo tanto dentro de las tareas del plan de trabajo anual y ser parte de la evaluación al finalizar el curso escolar, de esta forma se intenciona la superación a partir de las necesidades de aprendizaje relacionadas con su perfil ocupacional.

Cuadro 7. Evaluación que los directivos y profesores hacen del estado de preparación que poseen como gestores del proceso docente. (Anexos I y II).

Competencias	Directivos	Profesores
	n=47	n=78
Trabajo político ideológico	3,60	4,35
Método de dirección	2,58	3,23
Control	2,97	3,05
Planificación	2,8	3,49
Ejecución	2,85	3,33
Enfoque estratégico	3,40	3,17
Autopreparación	2,89	3,48
Empleo de las Tics	3,06	3,80

En relación con la autoevaluación que los directivos y profesores hacen del estado de preparación que poseen como gestores del proceso docente (Cuadro 7), las respuestas recibidas reflejan en ambos una valoración media (Buena 3,01 y 3,48 respectivamente) que en el caso de los directivos se evalúan con mayores dificultades en los métodos de dirección y en las etapas del ciclo administrativo así como en la autopreparación, que en opinión de la autora es un resultado acorde con el contexto, pues en ocasiones asumen esta responsabilidad sin haber recibido una adecuada preparación, sin ser reserva de cuadros y además tienen menos tiempo para la superación docente.

En el caso de los profesores se evaluaron con dificultades en el control de los procesos, la ejecución y el enfoque estratégico, a pesar de lo referido en análisis anteriores donde existe experiencia laboral y en la docencia, por lo que la autora es del criterio que esto tiene relación con lo que sucede actualmente en la APS donde se ha deteriorado el papel de los profesores del GBT, los cuales no asumen la importancia de su accionar como gestores del proceso docente y descuidan sus funciones. El trabajo político ideológico resultó la excepción con una valoración alta (Muy Buena).

Los tiempos actuales exigen que la labor del profesor se caracterice por niveles de competencia y desempeño en correspondencia con las múltiples situaciones propias de la gestión docente.

La preparación y capacitación pedagógica general y didáctica en particular, puede contribuir a eliminar otro problema de dirección del proceso docente educativo universitario y es el carácter impersonal, que en la ejecución del mismo, algunos profesores le imprimen a este, lo que en ocasiones no permite ni estimula la participación activa del estudiante, que no hace suyo el proceso, no se compromete por tanto con el aprendizaje que debe ejecutar, y entonces el proceso de enseñanza-aprendizaje se mantiene en parámetros tradicionales, dando poco margen al desarrollo de capacidades y en fin al desarrollo creativo⁹.

Cuadro 8. Necesidades de superación de los directivos y profesores. (Anexo I y II).

Aspectos	Directivos		Profesores	
	No	%	No.	%
Cursos de Pedagogía	34	72,34	61	78,20
Preparación metodológica	42	89,36	78	100
Metodología de la investigación	14	29,7	78	100
Diplomado Educación Médica	21	44,68	39	50
Cursos de Dirección	41	87,23	10	12,82
Idioma	12	25,53	34	43,58
Informática	39	82,97	21	26,92

Dirección del proceso docente	12	25,53	43	55,12
-------------------------------	-----------	--------------	----	--------------

n= 125

Las necesidades de superación de los directivos y profesores son expresadas en (Cuadro 8), donde se destacan para los directivos las preparaciones metodológicas y los cursos de dirección con 89,36 % y 87,23% respectivamente y además sienten la necesidad de superación en Informática y un número importante desea pasar el diplomado de Educación Médica. En cuanto a los profesores 100% expresó la necesidad de superarse en Metodología de la investigación y su preparación metodológica, 78,20% expresa su deseo de recibir cursos de Pedagogía para perfeccionar sus habilidades como profesor. Es importante destacar a criterio de la autora que estas necesidades de superación están explícitas en la información que nos aportan los instrumentos aplicados y además tener en cuenta que los profesores de la APS son los especialistas del GBT así como los especialistas de MGI con categoría docente que cumplen funciones de tutor y profesor y por tanto no tienen la formación pedagógica y en dirección suficiente para enfrentar con calidad la gerencia del proceso de formación.

Autores como Daniel Reyes y Alberto Hatim (2002) han planteado que la superación profesional se constituye en el medio ideal para preparar a los profesionales con una cultura y una visión integral de los procesos de salud, es decir, la integración de lo asistencial, lo gerencial, lo docente y lo investigativo, aspecto con lo que coincidimos totalmente

Cuadro 9. Valoración de los estudiantes de la calidad de las actividades docentes, la participación de sus profesores y la valoración del trabajo y la comunicación de los directivos. (Anexo III).

Preguntas	Media
1- Calidad de las actividades docentes	2,33
2- Participación de profesores	3,36
3- Trabajo y Comunicación de los directivos	3,02

n= 135

En la valoración de la calidad de las actividades docentes, según la consideración de los estudiantes (Cuadro 9), se corresponde con la evaluación regular (2,33). En este aspecto es necesario enfatizar que existen serias debilidades en la calidad de las diferentes actividades docentes se destacan la clase taller, el pase de visita realizado por los profesores del GBT en los ingresos en el hogar, la reunión clínico patológica y la guardia médica los de mayores criterios negativos. En lo relacionado con la participación de los profesores en diferentes actividades del proceso docente también se corresponde con una evaluación de 3,36 es decir buena, con mayores dificultades se encontraron la organización de las actividades docentes según los escenarios a utilizar y la exigencia en el cumplimiento de las tareas docentes

Se valora con un nivel medio (Buena), la comunicación con los directivos, lo que refleja que aún

existen dificultades comunicativas en el proceso. Los estudiantes refieren que existen debilidades en la adecuada atención de los directivos al desarrollo y calidad de la docencia que se imparte y además plantean que los directivos en ocasiones no tienen en cuenta el proceso docente al tomar decisiones administrativas, lo cual conspira con la calidad de la docencia.

Resultados de la pregunta 4 a los estudiantes sobre algún criterio o sugerencia en relación con el trabajo de sus directivos.

En relación con esta pregunta solo 25,92% (35 estudiantes) aportaron criterios, lo que nos indica que existen debilidades en la comunicación, además es necesario potenciar el trabajo político ideológico y lograr métodos de dirección que permitan una adecuada organización del proceso docente.

Se realizaron sugerencias en relación al trabajo de sus directivos, fundamentalmente en la adecuada comunicación e información; que escuchen sus criterios y se tengan en cuenta en la toma de decisiones; sugieren mejorar la calidad de las actividades docentes a través de acciones organizadas y planificadas y rescatar un grupo de actividades que se realizaban en la APS y que le daban el carácter distintivo y la calidad del proceso de formación. Los estudiantes opinan que se debe mejorar la calidad de las conferencias y seminarios, sobre todo los residentes de MGI plantean que no se realizan las clínicas patológicas y las epidemiológicas deben realizarse con un pensamiento médico lógico por ser estos espacios intercambio científico por lo cual se necesita mayor organización e integración y perfeccionar la vinculación de los distintos escenarios docentes y rescatar el papel del GBT en la calidad de la docencia que se imparte.

CONCLUSIONES

- Existen debilidades y limitaciones en las competencias de los directivos docentes en la APS.
- El estado actual de las competencias en dirección revela un nivel medio (Buena), los índices más bajos lo alcanzan en los directivos la organización y la ejecución y en los profesores la competencia planificación.

RECOMENDACIONES

Diseñar acciones para el desarrollo de las competencias de los gestores del proceso docente en la APS para contribuir al perfeccionamiento del programa del médico y enfermera de la Familia

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Martín Pérez CE, Loredó Carballo NA, Álvarez Álvarez NM. Retos de la Dirección 2018; 12(2):40-63.
2. Véliz Martínez P, Jorna Calixto AR, Berra Socarrás EM. Consideraciones sobre los enfoques, definiciones y tendencias de las competencias profesionales. Revista Cubana de Educación Médica Superior. 2016; 30(2).

3. Soto-Aguilera A, Robles-Rivera K, Fajardo-Ortiz G, Ortiz-Montalvo A, Hamui-Sutton A. Actividades profesionales confiables (APROC): Un enfoque de competencias para el perfil médico. *www.fundacioneducacionmedica.org FEM* [Internet]. 2016; [Citado Ener 2017]; 19 (1): [Aprox 8 p.]. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/fem/v19n1/revision.pdf>
4. Salas Perea RS y Salas Mainegra A. *Modelo formativo del médico cubano. Bases teóricas y metodológicas* . [Versión digital]. La Habana: ECIMED; 2017 [Citado 10 noviembre 2017]. Disponible en: http://www.bvs.sld.cu/libros_texto/modelo_formativo_medico_cubano/indice_p.htm
5. Ramos Hernández R, Díaz Díaz A A, Valcárcel Izquierdo N, Ramírez Hernández B M. Las competencias profesionales específicas en la formación de los especialistas en Medicina General Integral. *Revista Educación Médica Superior*. Volumen 32, Numero 1 (2018)
6. Martín Linares Xiomara, Segredo Pérez Alina María, Perdomo Victoria Irene. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*. 2013; 27(3):288-295.
7. González Jaramillo Suleida, Ortiz García Martha. Professional competencies in the higher education. *Educ Med Super* [Internet]. 2011 Sep [citado 2017 Ene 06] ; 25(3): 234-243. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412011000300011&lng=es.
8. Cruz Aponte M, Mora de Bedoya F. Competencias Gerenciales del Docente en la Conducción de la Disciplina Escolar para la Convivencia Institucional. *Inter J Good Conscience* [Internet]. 2014 [Citado Ener 2017]; 9(3): [Aprox 17 p]. Disponible en: <http://www.spentamexico.org/v9-n3/A15.9%283%29171-187.pdf>
9. Lombana J, Cabeza L, Castrillón J, Zapata A. Formación en competencias gerenciales. Una mirada desde los fundamentos filosóficos de la administración. *ScienceDirec. Estudios Gerenciales* [Internet]. 2014 [Citado Ener 2017]; 30 (132): [Aprox 13 p.]. Disponible en: <https://www.google.com.cu/url?>
10. Soto-Aguilera A, Robles-Rivera K, Fajardo-Ortiz G, Ortiz-Montalvo A, Hamui-Sutton A. Actividades profesionales confiables (APROC): Un enfoque de competencias para el perfil médico. *www.fundacioneducacionmedica.org FEM* [Internet]. 2016; [Citado Ener 2017]; 19 (1): [Aprox 8 p.]. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/fem/v19n1/revision.pdf>