EdumedHolguín2019
VIII Jornada Científica de la SOCECS
Sociedad Cubana de Educadores en Ciencias de la Salud de Holguín

Acciones para el desarrollo de competencias en dirección en los gestores del proceso docente en la Atención Primaria de Salud.

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

Maritza Jiménez Leyva[1], Elizabeth Leyva Sánchez, DalianaAbrante Jimenez[2], Ceida Parra Hijuelos[3], María Zuñiga Rodríguez[4], Gliset Hung Arrollo[5].

1. Especialista II Grado en MGI, Profesor Auxiliar Facultad de Ciencias Médicas, Máster en Educación Médica
2. Especialista de Primer Grado en MGI, Profesor Asistente.
3. Especialista II Grado en MGI, Profesor Auxiliar Facultad de Ciencias Médicas, Máster en Longevidad Satisfactoria
4. Especialista II Grado en MGI, Profesor Auxiliar Facultad de Ciencias Médicas, Máster en atención integral a la mujer
5. Especialista I Grado en Pediatría, Profesor Auxiliar Facultad de Ciencias Médicas, Máster .

Correspondencia: maritzajl@infomed.sld.cu

RESUMEN

El desarrollo de 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: Proponer acciones para el desarrollo 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 y profesores. Los datos obtenidos fueron procesados estadísticamente. Resultados: Al realizar la sistematización de la bibliografía revisada así como los resultados de los instrumentos aplicados, se constató que los profesionales tienen experiencias laborales y que llevan tiempo en funciones docentes y directivas, sin embargo se apreció bajo porciento de categorización docente superior y científica unido a escasa formación docente y directiva. Conclusiones: El estado actual de las competencias en dirección revela insuficiencias en las competencias de dirección de los gestores del proceso docente en la APS. Se propone un sistema de acciones para perfeccionar el proceso de dirección en la formación del recurso humano en ciencias de la Salud en la Atención Primaria.

DeCS: Competencia Profesional, Competencia laboral, Superación profesional.

ABSTRACT

The development of 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: Proposing developmental actions 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 and professors applied themselves. The obtained data were processed statistically. Results: When accomplishing the systematization of the bibliography checked as well as the results of the applied instruments, it became verified that 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 status of the competitions in address reveals insufficiencies in the directing competitions of the managers of the teaching process in the APS. A system of actions is intended to make perfect the process of address in the formation of the human resource in sciences of the Health in the Primary Attention itself.

DeCS: Professional competition, labor Competencia, professional Superation.

INTRODUCCIÓN

La clave de una gestión acertada en las organizaciones educacionales, fundamentalmente en los sistemas de salud está en las personas que participan en ella; en la actualidad los altos niveles de competitividad exigen nuevas formas de compromiso, de ver los hechos, de decidir y dirigir, de pensar y sentir, así como de gestionar las relaciones humanas en las organizaciones de una forma más efectiva.[1]

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]La gestión del capital humano para el desarrollo organizacional en educación médica es necesario en busca del logro de una mayor calidad y pertinencia de los procesos que lleva a cabo la institución, lo que se convierte en condición indispensable en el mundo actual.

La dirección moderna identifica la gestión del capital humano como un elemento esencial dentro de la organización, cuenta con herramientas que permiten el crecimiento personal, la autoestima, la comunicación asertiva dentro de la institución, en vista de aprovechar ese potencial que existe y le da vida para mantener motivado al capital humano y lograr que esté plenamente identificado con la institución, con su trabajo y garantizar la productividad, la creatividad, la responsabilidad y la calidad.[1]

La formación de los recursos humanos en salud en Cuba ocurre fundamentalmente en los servicios de atención a la población a través de su forma fundamental de organización de la docencia que es la Educación en el Trabajo.[2]

El componente más complejo del sistema de salud es el proceso de formación de los recursos humanos, en él coexisten los elementos correspondientes a la formación, educación permanente y capacitación del personal, para que se produzca la integración entre docencia, atención médica, extensión o interacción social e investigación, para que todo tenga lugar en un mismo espacio: el servicio de salud. A través de las acciones de dirección del sistema de salud y sus funciones: organización, planificación, control y evaluación, estos elementos repercuten en la calidad del servicio.[2]

La universidad tiene dentro de sus funciones la formación de los recursos más calificados con que cuenta una nación y es imprescindible que la figura que conduce este proceso, esté a la altura de las necesidades de esa sociedad, este fenómeno tiene diferentes enfoques según la sociedad en que se desarrolle.[2]

La calidad de un servicio de salud, parte del nivel de competencia y desempeño de sus trabajadores en el cumplimiento de sus funciones laborales y sociales, lo cual constituye hoy un verdadero reto para el Ministerio de Salud Pública (MINSAP) y para la sociedad cubana.[3]

Dado el papel del directivo —como segmento estratégico y que forma parte de los recursos humanos en las organizaciones—, se fundamenta la necesidad de estudiar, de forma particular, las competencias en los directivos, aspecto que se destaca en distintos trabajos (Armenteros Acosta, 2007; Boyatzis, 1982; Cardona y Chinchilla, 1999; Cuesta Santos, 2005; Escalona Batista, 2013; Fuentes Nasiff, 2010; Hammet y Prahalad, 1995; Rodrigo Mastrapa, 2012; Soltura Laseria, 2009).[3]

En concordancia con lo anterior, la dirección del país establece en la Estrategia Nacional de Preparación y Superación de los Cuadros del Estado y del Gobierno y sus Reservas (Consejo de Estado, 2010), como una de las condiciones o exigencias, la determinación de las competencias de cada cargo y del contenido de los programas de estudio, según la categorización del cuadro.[4]

La dirección científica de la salud pública cubana requiere de cuadros de dirección con altos valores morales, para preservar las conquistas alcanzadas por la revolución y realizar las transformaciones necesarias para la excelencia en la salud. En este sentido, el directivo, debe desarrollar una gestión integral, pero para lograrla son necesarios un sistema de valores y cualidades que les permitan alcanzar con éxito el cumplimiento de la misión, por lo que debe estar preparado para la dirección, la cual es una ciencia que hay que aprender[5].

Por ello es importante la capacitación de manera integral que abarque no solo la preparación en los aspectos relacionados con la dirección en salud sino también aspectos metodológicos y pedagógicos para lograr una adecuada gestión, responsabilidad y profesionalismo de los cuadros.

El Sistema de Preparación en Dirección en Salud que desarrolla el Ministerio de Salud Pública, ha permitido que los directivos de los diferentes niveles accedan a los conocimientos y adquieran las habilidades para el desempeño general exitoso en la conducción de las acciones de dirección[6].

El directivo debe contar con una preparación que le posibilite la gestión de los procesos en la atención primaria de salud donde se desarrollan las funciones: docente, asistencial e investigativa en los diferentes escenarios, que tienen como encargo social garantizar un proceso formativo, asistencial e investigativo de alta calidad; egresar profesionales capaces de brindar atención integral de salud a las personas, la familia y la comunidad; elevar la satisfacción con la atención recibida, todo esto encaminado al mejoramiento continuo del estado de salud de la población[7].

En tales circunstancias, la superación de los directivos, gestores y profesores encargados de la conducción y ejecución de los procesos docentes educativos se convierte en una necesidad urgente, imperiosa y continua.

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. El modelo de salud cubano, aunque no único en el mundo, tiene una base social cualitativamente diferente.[8]

Para lograr resultados favorables en la APS, y tener el salto esperado en el funcionamiento óptimo del Programa se implementaron un grupo de medidas dentro de las cuales ocupan un lugar priorizado la preparación de los cuadros de dirección (policlínico, municipio y provincia) y garantizar el papel de la Universidad en la conducción y calidad del proceso docente-asistencial.[9]

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.

Las valoraciones realizadas, permiten a la autora presentar un grupo de acciones para el desarrollo de competencias en dirección en los gestores que intervienen en el proceso docente educativo, acorde con el contexto y las exigencias actuales en la atención primaria de salud.

Objetivos.

General.

Elaborar acciones para el desarrollo de las competencias de dirección en los gestores del proceso docente en la Atención Primaria Salud en la Provincia Holguín.

Específicos.

1. Evaluar el estado actual de las competencias en dirección de los gestores de los procesos docentes de la atención primaria de salud en el municipio Holguín.
2. Diseñar un grupo de acciones para perfeccionar el proceso de dirección en la formación del recurso humano en ciencias de la Salud en la Atención Primaria.

MÉTODO

Se realizó una investigación de evaluación-desarrollo, con el objetivo de proponer acciones para el desarrollo de 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, directores de policlínicos y profesores de 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 y dos metodólogos del departamento docente de nueve 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 dos cuestionarios, uno a directivos para evaluar su desempeño como gestores del proceso de formación y 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.

Para la investigación se tuvo en cuenta el consentimiento informado de los 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 14	41	32,8	Entre 7 y 14 años	36	28,8
15 años y más	37	29,6	15 años y más	50	40

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 salud.

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.

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 porciento 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.

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 4), 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 .Este resultado 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.

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 4. 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 Medina[4] (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 alumno[4].

El análisis de estos resultados muestra que existen muchas debilidades en el desempeño de los gestores del proceso docente en la APS, elementos que refuerzan la utilidad de un sistema de acciones para el desarrollo de las mismas.

Fundamentación de la propuesta del sistema de acciones.

Las competencias en dirección o gerenciales como las definen algunos autores, relacionadas específicamente con los gestores del proceso docente, son tan necesarias como el resto de las competencias incluyendo las docentes para lograr un proceso armónico y equilibrado en la instrucción, pues el proceso docente educativo constituye un proceso de dirección, que necesita de formadores preparados para lo cual se debe favorecer a través del posgrado la superación de los dirigentes y profesores, elementos que influirían de manera favorable en la calidad de los profesionales de las instituciones de salud.

Teniendo en cuenta los resultados de nuestra investigación se realizó una propuesta de acciones que de manera resumida contempló: la capacitación integrada para el desarrollo de competencias en directivos de la salud pública, con el objetivo de contribuir al desarrollo de las competencias básicas de los directivos y reservas para la aplicación de modernas técnicas de dirección, con énfasis en el trabajo en equipo, que posibilitaran incrementar continuamente la calidad organizacional de los servicios de salud.

Está diseñada en tres etapas cada una con sus objetivos y respectivas acciones.

Etapas 1. Familiarización y Sensibilización.

Objetivo: Presentar a nivel de las unidades organizativas de las instituciones los documentos rectores del proceso docente, resoluciones e indicaciones con el objetivo de estudiar para comprender lo que norman los documentos con el fin de mejorar los procesos de dirección docente e implicar a los directivos en el proceso de perfeccionamiento de su desempeño profesional.

Acciones:

1. Realizar 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.
2. Diagnosticar las principales dificultades que presenta la gestión de los procesos docentes a través de la revisión de las evaluaciones de cada gestor (directivo o profesor), así como el análisis de los principales señalamientos recogidos en los informes de las visitas realizadas a la institución, y los controles a clases.
3. Analizar con los directivos sus experiencias en el desempeño del rol y de las propuestas de solución a los problemas existentes, en función de mejorar su desempeño profesional.
4. Realizar intercambios entre los directivos noveles y los de experiencia en el cargo, con el fin de compartir diferentes experiencias positivas en el proceso de dirección grupal.
5. Debatir con los directivos acerca de las transformaciones educacionales y sus implicaciones en los procesos docentes de su institución.
6. Establecer compromisos individuales y grupales con el proceso de transformación y el perfeccionamiento del desempeño profesional de los directivos.

7. Socializar los resultados para realizar valoración grupal.

Etapa 2. De transformación.

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

Consta de dos fases interdependientes: la proyección y la ejecución.

Fase de Proyección.

Objetivo: Planificar las acciones 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 hayan alcanzado.

Acciones**:**

- Trazar estrategias educativas, científico- metodológicas y de superación, en la que uno de sus objetivos fundamentales es el perfeccionamiento del desempeño de los directivos, a partir de los resultados del balance.
- Seleccionar los principales temas a desarrollar e insertarlos en el sistema de trabajo metodológico el cual constituye la vía principal en la preparación de los directivos y profesores.
- Revitalizar todo el trabajo metodológico desde el departamento docente de los policlínicos y los colectivos de asignaturas, para lograr una adecuada disciplina en el cumplimiento de las actividades metodológicas.
- Planificar cursos de superación y/o capacitación en relación con los planes individuales de desarrollo en correspondencia con el diagnóstico, caracterización y evaluación de los directivos de la APS en coordinación con el Departamento de Postgrado de la Facultad y el Departamento de Cuadros.

Fase de ejecución.

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

Implica la puesta en práctica de todas las acciones proyectadas 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.

Acciones:

A desarrollar en:

1. **El puesto de trabajo.**

- Contribuir a desarrollar las competencias necesarias mediante la rotación de cargos, participación en proyectos, colectivos de asignaturas, preparaciones metodológicas,

tutorías, intercambio de experiencias. En esta etapa hay que lograr un alto nivel de concientización y motivación en los directivos, por diversas vías.

- Asesorar a los directivos de menor experiencia por otros con resultado relevantes designados para colaborar en la dirección de los procesos del centro.
- Realizar 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.

2. Fuera del puesto de trabajo (Capacitación)

Ejecutar un sistema de actividades metodológicas, de superación y científico investigativas proyectadas en la estrategia del año a través de cursos y talleres impartidos por profesores y metodólogos de la universidad. Se impartirán un total de tres talleres y un curso entre los cuales se encuentran:(Anexo

Talleres: Se desarrollarán un curso y tres talleres con los siguientes temas.

- Organización del proceso docente en la atención primaria de salud.
- Trabajo metodológico.
- Técnicas de dirección.

Curso: Metodología de la investigación a partir de las necesidades sentidas de los gestores, previa coordinación con el departamento de informática donde se abordarán los temas incluidos en los cursos acreditados.

Etapa 3. De Evaluación.

Objetivo: Evaluar la efectividad de las acciones implementada en las etapas anteriores.

Acciones

- Aplicar instrumento de autovaloración individual donde deben quedar explícitos los siguientes aspectos:
    - Dominio de los documentos normativos del proceso docente.
    - Habilidades adquiridas para gestionar el proceso docente a través de la adecuada planificación del mismo así como los conocimientos que poseen en relación con el trabajo metodológico.
    - Conocimientos de las principales técnicas gerenciales para conducir el proceso docente.
- Observar el desempeño de los gestores ante disímiles situaciones laborales relacionadas con el proceso docente en los distintos escenarios como entregas de guardias, exámenes, consejo de dirección, colectivos de asignaturas y otras, para lo que se debe elaborar guía de observación.

- Relacionar logros y dificultades para la regulación del proceso de perfeccionamiento del desempeño profesional de los directivos.
- Analizar con los gestores los resultados que se obtengan y socializar los mismos para realizar valoración grupal.
- Elaborar un trabajo final en relación con su trabajo como gestor del proceso docente en su contexto.

CONCLUSIONES

El estado actual de las competencias en dirección revela insuficiencias en las competencias de dirección de los gestores del proceso docente en la APS.

Se propone un sistema de acciones para perfeccionar el proceso de dirección en la formación del recurso humano en ciencias de la Salud en la Atención Primaria.

RECOMENDACIONES

Realizar evaluación de las acciones propuestas, 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.

Sistematizar la aplicación de la propuesta de acciones para el mejoramiento de las competencias de dirección en los gestores del proceso docente en la APS para contribuir al perfeccionamiento del programa del médico y enfermera de la Familia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Oramas González R, Jordán Severo T, Valcárcel Izquierdo N. Competencias y desempeño profesional pedagógico hacia un modelo del profesor de la carrera de Medicina. Educación Médica Superior. 2013;27(1):123-134
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. Rodrigo Ricardo JE , Rodrigo Mastrapa JE, González Velázquez ML. Gestión de competencias administrativas en empresas. Retos de la Dirección 2015; 9(2):14-34.
4. Martín Pérez CE, Loredo Carballo NA, Álvarez Álvarez NM. Retos de la Dirección 2018; 12(2):40-63.
5. 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

6. Irigoyen JJ, Jiménez M, Acuña KF. Competencias y Educación Superior. Revi Mexicana Inv Educ [Internet].2011 [Citado Ener 2018].
7. Zermeño Casas LO, Armenteros Acosta MC, Sologaistoa Guangorena AG, Villanueva Armenteros Y. Competencias directivas: su identificación para instituciones de educación superior. Rev Global Negocios [Internet]. 2014 [citado 5 Oct 2017];2(4): [Aprox 8p.]. Disponible en: http://search.proquest.com/openview/8c37c48f736890b212f73607de50c3c0/1?pq-origsite=gscholar.
8. Véliz Martínez PL, Jorna Calixto AR, Berra Socarrás EM. Consideraciones sobre los enfoques, definiciones y tendencias de las competencias profesionales. Educ Méd Sup [Internet]. 2016 [citado 2018 Feb 7]; 30(2):[aprox. 4 p.]. Disponible en: http://www.ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/812
9. Taillacq Blanco D, Curbelo Hernández M, Urquiola Sánchez O. Identificación y normalización de las competencias laborales de cargos académicos claves en la Universidad de Cienfuegos. Rev Univ Soc [Internet]. 2015 [citado 5 Oct 2018];7(2):13-22. Disponible en: http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/509/pdf_63