

Capacitación de los directivos y las reservas: una necesidad para las instituciones de Educación Médica Superior

Training of executives and reservations: a necessity for institutions of Higher Education

MARITZA ONDAL POLIER, HEIDI SOCA GONZÁLEZ, JUANA DORA ORDOÑEZ HERNÁNDEZ.

Escuela Latinoamericana de Medicina, La Habana, Cuba.

Cómo citar este artículo:

Ondal Polier M, Soca González H, Ordoñez Hernández JD. Capacitación de los directivos y las reservas: una necesidad para las instituciones de Educación Médica Superior. Rev Panorama. Cuba y Salud [Internet]. 2019 [citado]; 14(1) Especial:100-102. Disponible en: <http://www.icle/view/>

RESUMEN

En los últimos años en las Instituciones de Educación Médica Superior se han producido transformaciones encaminadas a elevar la calidad de los procesos que en ellas se desarrollan. Para lograr tales propósitos, entre otros elementos, es muy importante la preparación de los directivos, los que deben estar capacitados para identificar y seleccionar con acierto metas y tareas que conlleven al cumplimiento exitoso de los objetivos que se propone alcanzar la institución, por lo que se requiere que los directivos posean conocimientos científicos, técnicos y profesionales así como altos valores morales, que contribuyan a preservar las conquistas alcanzadas y realizar los cambios necesarios para la excelencia en la formación de los profesionales de la salud. La efectiva preparación de los cuadros y sus reservas, demanda una capacitación teórica y un adecuado entrenamiento práctico, lo que incrementará las oportunidades para medir con objetividad la capacidad, las habilidades y las condiciones para dirigir y definir con mayor claridad, las deficiencias y las limitaciones que deben superar y los aspectos que requiere una preparación para mayor calificación. El presente trabajo tiene como objetivo exponer los resultados de los diferentes cursos desarrollados.

Palabras clave: directivos; reserva; capacitación.

ABSTRACT

Lately years in Institutions of Higher Medical Educations have been produced transformations address to improve the quality of process that are develop in it. To achieve those purposes, among other elements, is very important the preparation of the executives, who should be trained to identify and select with success goals and tacks that curry off to the successful achievement of the objectives that the institution proposes to get, for this request, executives need scientific, technical and professional knowledges as well as higher moral valors, that contribute to preserve the conquest achieved and make the necessary changes for the excellent in the formation of the health professionals. The effective preparation of

the executives and reserves, demand a theoretical training and an adequate practical training, which will improve the opportunities to measure with objectivity the capacity, habilities and conditions to direct and define with major clearance, the deficiencias and limitations that should overcome and the aspects that require of preparation for a better qualification. The results of different courses developed are presented.

Keywords: executives; reserve; training.

INTRODUCCIÓN

La Escuela Latinoamericana de Medicina (ELAM) es una Institución de Educación Médica Superior, que se inaugura en noviembre de 1999, a partir de las ideas del Comandante en Jefe Fidel Castro Ruz, la cual tiene como misión contribuir, desde una perspectiva innovadora, a la satisfacción de las demandas crecientes de médicos orientados hacia la Atención Primaria de Salud (APS) en diversas regiones de América Latina y de otras latitudes, con un alto nivel académico; en la solución de los problemas científico-tecnológicos de la salud, en el desarrollo sostenible de sus comunidades de origen y en la elevación de la cultura universal en el contexto del ejercicio médico y en general de la sociedad.

En la ELAM, desde su creación, se han realizado acciones encaminadas a consolidarla como una Universidad de excelencia. Para lograr este propósito es necesario realizar transformaciones inherentes al perfeccionamiento continuo de las diferentes esferas de la vida universitaria, por ejemplo, se necesita una mayor integración institucional, un aumento de la calidad y la pertinencia de los resultados en las funciones sustantivas. Por ello, es importante también mejorar la gestión de sus procesos, lo que requiere de una mayor preparación de sus directivos y reservas.

Dirigir no es solo dar indicaciones, es la habilidad de identificar y seleccionar con acierto metas y objetivos para garantizar el logro de los fines propuestos en la institución.

La efectiva preparación y estimulación de los directivos y sus reservas, incrementará las oportunidades para medir con objetividad la capacidad, las habilidades y las condiciones de los mismos y definir con mayor claridad, las deficiencias y las limitaciones que deben superar, así como los aspectos en los que requieren preparación para una mayor calificación.⁽¹⁾

Objetivo general: exponer los resultados de los cursos de capacitación para desarrollar habilidades en los cuadros y las reservas que favorezca su desempeño en la actividad a realizar en la Escuela Latinoamericana de Medicina.

MATERIALES Y MÉTODOS

Se emplearon los métodos de análisis documental, revisión bibliográfica e histórico-lógico y el enfoque sistémico para determinar los preceptos teóricos y metodológicos que fundamentan las diferentes temáticas tratadas en el curso. El personal que asistió a los diferentes cursos fue seleccionado por la Dirección de cuadros de la institución. Se realizó un PNI (positivo, negativo e interesante) para recoger información con relación a la aceptación de las temáticas desarrolladas: la planeación estratégica, las habilidades directivas, el clima organizacional, la comunicación, la motivación, los valores y el liderazgo y los estilos de dirección.

RESULTADOS

En el proceso de acreditación de la institución, en el año 2014, se encontró como una debilidad que no existía un curso de superación para los cuadros y las reservas, por lo que se escribió el curso, se presentó al Consejo Científico del centro, el que fue aprobado. Desde 2016 hasta la fecha se han realizado cuatro ediciones del mismo, los datos se muestran en la tabla 1.

Se puede señalar que hay una diferencia entre la matrícula inicial de los cuadros y a la matrícula final, en ello incide fundamentalmente que se le indican otras actividades y no pueden continuar recibiendo las diferentes temáticas del curso.

Todos los que han culminado el curso han recibido una evaluación entre excelente y bien, predominando el excelente

En los criterios recogidos al finalizar cada curso, se consideran que:

- Las temáticas les ha resultado interesante y útil para su trabajo.
- Han podido poner en práctica lo aprendido.
- Observan mejores resultados en su relación y comunicación con los subordinados.
- Recomiendan que cuando se envíe a este curso se le respete ese día para poder culminarlo.

Tabla 1. : Acciones de respuesta para implementar la Tarea Vida.

Edición	Matrícula	Profesionales	Servicios
Desde noviembre de 2016 hasta enero de 2017	13	7	6
Desde septiembre hasta diciembre de 2017	17	8	9
Desde marzo hasta junio de 2018	8	2	6
Desde octubre hasta diciembre de 2018	7	2	5
TOTAL	45	19	26
		45	

DISCUSIÓN

Una buena dirección supone que los directivos realicen eficazmente cuatro funciones esenciales: la planificación, la organización, la aplicación, el seguimiento y la evaluación.

Trabajan con su personal para:

- Planificar cómo lograr un conjunto de resultados intencionales en un grupo de trabajo o institución.
- Organizar los recursos, las estructuras y los procesos para facilitar las operaciones y las acciones.
- Aplicar los planes, llevando a cabo las actividades y agilizando los esfuerzos para que todos puedan contribuir a los resultados.
- Dar seguimiento y evaluar las acciones y los resultados en función de los planes y utilizar la retroalimentación

obtenida de la evaluación para ajustar los planes, las estructuras y los procesos para lograr los resultados futuros.^(2,3)

Sin embargo, una buena dirección no es garantía de los resultados en todas las circunstancias. Cuando las condiciones son variables, complejas o interrelacionadas, no basta que los directivos apliquen las funciones tradicionales de la dirección a un proceso constante de prestar servicios. Es preciso que también dirijan a su personal a través de un proceso de cambio que permita encarar los retos estratégicos y centrar su energía en el logro de los resultados sostenibles que satisfagan a los usuarios. Es necesario que los directivos apoyen a su personal, cuestionando supuestos, cambiando creencias y transformando la forma de trabajar, a fin de superar los

obstáculos que de otro modo socavarían la calidad de los servicios que su institución presta a los usuarios.⁽¹⁾

Según la Resolución 196(1999)⁽⁵⁾ es responsabilidad de cada directivo tener seleccionada su reserva. Esta se define como: "el conjunto de cuadros y de trabajadores de otras categorías ocupacionales que se seleccionan y aprueban siguiendo los mismos criterios y requisitos que, de forma general, se aplican a los titulares de los cargos de cuadros y que se les prepara para asumir cargos de un nivel superior o de mayor complejidad".

Esta selección tiene como objetivo cubrir las vacantes de los cargos y las necesidades de las diferentes categorías, evitando las improvisaciones; así como asegurar la preparación y superación de la reserva de manera que les permita asumir la responsabilidad que se le encomiende.

^(5,6,7)

El hecho de ser directivo o reserva de una institución no lo convierte en líder, esto es importante tenerlo claro debido a que se ha creado un paradigma sobre la base de este tratado, que hace pensar a muchos que siendo directivos ya se es líder, lo cual no es cierto, no siempre se es líder y directivo, pero si se puede ser líder sin ser directivo.

La efectividad del directivo para construir un liderazgo, o de un líder para mantenerlo, mejorarlo y aprovecharlo depende de las habilidades que se deben desarrollar a medida que se extiendan las dimensiones intrapersonales e interpersonales.⁽⁸⁾

A veces se considera que el liderazgo es una cualidad extraordinaria, un don natural concedido a unos cuantos individuos. Sin embargo, cuando las personas se comprometen a lograr resultados y se les alienta para asumir responsabilidades, pueden desarrollar los valores y aprender las normas que le permiten lograr los objetivos propuestos. Con las diferentes temáticas que reciben en el curso, pueden desarrollar sus habilidades de liderazgo e incluso llegar a ser líder.

CONCLUSIONES

El curso de capacitación diseñado y desarrollado para los directivos y reservas de la ELAM, para resolver una debilidad encontrada en el proceso de acreditación de la Junta de Acreditación Nacional en 2014, aborda diferentes temáticas, las que permitirá mejorar la preparación y el desempeño de los mismos en la gestión de los procesos sustantivos de la universidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Colectivo de autores. *Elementos metodológicos y conceptuales básicos para el proceso de diseño, implementación y control de la planificación estratégica y la dirección por objetivos basada en valores. Elaborado por el Grupo de Expertos de la DPO y la Planificación Estratégica del Ministerio de Educación Superior. Material impreso y digital.*
2. Destrade CR, et al. "Comunicación y Desarrollo Humano" Escuela Latinoamericana de Medicina. Folleto complementario. Habana. Cuba. 2015
3. Destrade Bonome C. *Preparación de los docentes para la atención a las dificultades comunicativas. Tesis de Maestría. La Habana, Cuba 2016.*
4. Imbert Stable N, Reinoso Cápiro C. *Los procesos grupales: su diagnóstico y desarrollo: Ed. Pueblo y Educación; 2012.*
5. MTSS. Decreto Ley No196/99. Material impreso. Artículo 3. La Habana. Cuba. 1999.
6. MINSAP. Indicación No.1/2007. Material impreso. Las nuevas orientaciones para el perfeccionamiento del trabajo con los cuadros y sus reservas. La Habana. Cuba. 2007.
7. Morales Ojeda, R. *Conferencia inaugural de la Convención Internacional Cuba-Salud 2015. La Habana. Cuba. 2015. Págs. 2-8.*
8. Villasmil J. *Selección de su trabajo Gerencia y Liderazgo, publicado en el sitio WEB monografias.com. http://www.monografias.com.*

Conflicto de intereses: Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Contribución a la teoría: Todos los autores participamos en la discusión de los resultados y hemos leído, revisado y aprobado el texto final del artículo.

Dirección para la correspondencia: MSc. Maritza Ondal Polier, Escuela Latinoamericana de Medicina, La Habana, Cuba.

Correo electrónico: mari@elacm.sld.cu

Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-Compartir Igual 4.0

