

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CENTRO DE ESTUDIOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR
"MANUEL F. GRAN"

GESTIÓN DEL POSTGRADO PARA TECNÓLOGOS DEL PERFIL DE ADMINISTRACIÓN Y
ECONOMÍA EN SALUD

Tesis de Maestría de Gestión de Procesos Formativos Universitarios

Autor: Lic Vivian Walter Sánchez
Tutores: Dr. C. José Manuel Izquierdo Lao
Dr. C. María Elena Pardo Gómez
Consultante: Msc. Eudaldo Fernández Ramírez

SANTIAGO DE CUBA

2016

AGRADECIMIENTOS

Por sobre todas las cosas al Señor todopoderoso que estuvo de manera incondicional, fiel a mi lado que a través del Espíritu Santo me dio los dones para poder terminar esta obra tan grande.

A mi Madre que en todo momento me dio el apoyo necesario y me alentó que podía seguir y terminar este proceso.

A mis tutores Dr. C. José Manuel Izquierdo y Dra. C. María Elena Pardo Gómez que confiaron en mí y me convencieron que podía terminar con éxito el trabajo.

Al consultante MSc. Eudaldo Fernández Ramírez, por su colaboración en momentos de la investigación.

A los profesores del Centro de Estudios "Manuel F. Gran", por tanta profesionalidad y exigencia. A mis compañeros de trabajo del Dpto. de Normalización, metrología y gestión de la calidad con su apoyo, paciencia que han tenido conmigo, para priorizarme en el uso de la computadora.

A los profesores de Enfermería - Tecnología que se preocuparon en todo momento y me dieron su apoyo personal, particularmente a la Msc Carmen Burgal Cintra , Kenia Charón Díaz y otros tantos profesores maravillosos que me apoyaron durante todo el tiempo .

A mis estudiantes de 2do año de Vigilancia y lucha Antivectorial que me apoyaron en todo momento en la impresión de la tesis a través de sus padres.

A todos sencillamente

Muchas Gracias

DEDICATORIA

A mi madre que en todo momento confió en mí, aún en los momentos que no daba para más y siempre se mostró optimista, me dio ánimo y mucho aliento para que terminara, cuando pensaba que no podía ser.

A la memoria de mis abuelos Eulogio Sánchez La Rosa, Eudocia Reyes Castellanos que están cerca de Dios todopoderoso.

A mi hermano Reinaldo Walter Sánchez, que está en la Gloria de Dios y deseaba que terminara una maestría porque era su pedestal

A mi sobrino Reinaldito Walter Baró, para que siga mis pasos y vea que todo, se puede lograr con esfuerzo.

SÍNTESIS

La superación profesional contribuye a la actualización sistemática de los graduados universitarios, al perfeccionamiento del desempeño de sus actividades profesionales y académicas, así como al enriquecimiento de su acervo cultural. La formación de postgrado en las Universidades de Ciencias Médicas resulta imprescindible en la integración docencia-asistencia- investigación.

Diagnósticos desarrollados han evidenciado las insuficiencias que presentan los tecnólogos del perfil de Administración y Economía en salud en la realización de sus tareas y funciones y en la solución eficiente a los problemas profesionales inherentes a ese perfil, lo que atenta contra el desempeño profesional de los mismos, todo lo cual se reveló como problema científico de esta investigación.

En base a lo anterior, se planteó como objetivo de la investigación, la elaboración de una estrategia para la gestión del postgrado de los tecnólogos del perfil de Administración y Economía en Salud.

El aporte práctico está dado en una estrategia orientada a la gestión del postgrado para los tecnólogos del perfil de Administración y Economía en Salud.

Las valoraciones ofrecidas por especialistas y el claustro docente con relación a la estrategia así como la ejemplificación parcial de la misma, evidenciaron su factibilidad y pertinencia.

ÍNDICE

	Pág.		
INTRODUCCIÓN	1		
CAPÍTULO I		EL PROCESO DE POSTGRADO DE LOS TECNÓLOGOS DEL PERFIL DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA EN SALUD Y SU GESTIÓN	
1.1		Fundamentación epistemológica del proceso de postgrado de los tecnólogos del 10 perfil de Administración y Economía en salud y su gestión	
1.2		Análisis histórico del proceso de postgrado de los tecnólogos del perfil de 30 Administración y Economía en salud y su gestión	
1.3		Caracterización del estado actual del proceso de postgrado de los tecnólogos del 37 perfil de Administración y Economía en salud y su gestión en la facultad de Enfermería - Tecnología: Dr. Juan Manuel Páez Inchausti de Santiago de Cuba	
Conclusiones del capítulo	48		
CAPÍTULO II		ESTRATEGIA DIRIGIDA A LA GESTIÓN DEL POSTGRADO PARA TECNÓLOGOS DEL PERFIL DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA EN SALUD Y SU CORROBORACIÓN	49
2.1		Estrategia dirigida a la gestión del postgrado para tecnólogos del perfil de 49 Administración y Economía en salud	
2.2		Corroboración de los resultados de la investigación	59
Conclusiones del capítulo	64		
CONCLUSIONES GENERALES			65
RECOMENDACIONES	66		
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS			
BIBLIOGRAFÍA			
ANEXOS			

INTRODUCCIÓN

El postgrado tiene sus antecedentes en los grados de Doctor, Maestro o Profesor, constituyendo los países de Alemania, Estados Unidos, Francia, Rusia e Inglaterra los cinco sistemas de postgrado principales o dominantes del siglo XX, sin embargo en América Latina es de aparición muy reciente, prácticamente hace solo medio siglo, estimulado por los procesos de urbanización, industrialización y democratización de la región. Arteaga JA, Chávez Lazo E. (2000), Benítez Cárdenas FY. (1999), Borroto Cruz, Salas Perea R. (1999), Carvajal Álvarez A. (2001), MES. (1966)

Además, con excepción de Cuba y Brasil (y en menor medida Colombia, México, Venezuela), los gobiernos de América Latina han brindado poco apoyo al desarrollo del postgrado. A este nivel de educación se le denomina educación de avanzada o 4to. nivel de enseñanza, teniendo gran importancia, puesto que actualmente en pleno siglo XXI, con los avances científico-técnicos y la rápida obsolescencia de los conocimientos se impone actualizar continuamente a los profesionales, para que enfrenten las demandas de la sociedad en los diferentes centros de producción, servicios y/o investigación donde se desenvuelven.

Lo anterior implica también una visión más amplia en la formación de los futuros profesionales, preparando al joven de manera integral, o sea, no limitarlo solamente al perfil estrecho de su carrera o especialidad, sino movilizándolo sus potencialidades para que sean capaces de comprender el nuevo rol del conocimiento en el desarrollo social.

Estos son los retos a los que se enfrentan las Instituciones de Educación Superior en relación con la capacitación postgraduada, ya que el mundo de hoy obliga a la superación, tornándose estas necesidades en fortalezas y oportunidades que les brinda el entorno a la universidad. Ahora bien,

el postgrado triunfa, en la medida en que se afiance en el educando de pregrado la necesidad de la superación permanente, es decir, para toda la vida.

En general se puede decir que mundialmente el postgrado presenta la siguiente situación:

- Heterogeneidad en cuanto a la conceptualización y terminología, de ahí la necesidad de ser cuidadosos al convalidar o interpretar títulos académicos.
- Heterogeneidad en cuanto al desarrollo de la educación postgraduada, encontrándose alta correlación entre desarrollo económico y volumen de actividad al igual que la producción científica.
- Incremento del postgrado en la segunda mitad del Siglo XX, sobre todo en Japón, Alemania y la mayoría de los países de América Latina, sin embargo estancamiento en E.U. e Inglaterra.
- Variación en la duración de los estudios (sobre todo doctorados) entre muchos países.
- El postgrado es un concepto todavía confuso al no expresar los objetivos, la verdadera diferenciación desde la formación de investigadores, docentes, especialistas hasta reciclaje o superación profesional. En realidad, lo definitorio de la actividad posgraduada dominante es la formación de investigadores.
- Pocos países cuentan con políticas o sistemas nacionales de estudios de postgrado, pero la tendencia es a lograrlo.

Ahora bien, en esta era de la globalización, es importante el intercambio entre países y le corresponde a las universidades como entidades portadoras por excelencia de conocimientos,

facilitar estas relaciones, al igual que están llamadas a ser las que divulguen lo más avanzado de la cultura universal.

Según los criterios de Fuentes y col. (2009), la formación de postgrado para profesionales en ejercicio, desde el punto de vista ontológico, constituye un proceso formativo, de realización profesional y de construcción de significados y sentidos que emergen desde las propias necesidades de la actividad laboral en la que se desempeñan como profesionales.

Además dichos autores coinciden en apuntar que la formación de postgrado está condicionada, dado a que la posibilidad de propiciar una formación continua a los profesionales en ejercicio, requiere de una flexibilidad en el diseño de los programas y en el propio desarrollo de la dinámica y evaluación del proceso formativo que se ajuste a las necesidades de la actividad social en la que se desempeñan, en adaptabilidad a las condiciones laborales que propicien su continuidad y permanencia.

Existen dos subsistemas de postgrado: el de superación profesional y el de grados científicos. El primero, de carácter masivo y dirigido a la superación continua de los egresados universitarios y el segundo, selectivo, que posibilita la formación científica. La modalidad más extendida es el subsistema de superación profesional, que abarca desde cursos cortos hasta diplomados y se concentra fundamentalmente en la tarea de la difusión del conocimiento.

Particularmente en el ámbito de las instituciones médicas de educación superior, las mismas deberán transformarse en verdaderos centros de superación permanente de sus egresados y emplear las modernas tecnologías y todos los recursos humanos necesarios en función de lograr una mayor calidad en dicho proceso.

Con relación a lo anterior, en la Educación Médica Superior los estudios de postgrado se clasifican como sigue:

Formación Académica: Especialidad -Maestría -Doctorado

Superación Profesional (o continua)

Curso - Entrenamiento -Taller -Conferencia especializada -Diplomado, entre otros.

Ahora bien, en el sector de la salud resulta imprescindible el perfeccionamiento del vínculo: docencia – asistencia – investigación, ya que aunque existe, en ocasiones los directivos en las diferentes instancias no lo materializan, dejándole solo la responsabilidad al subdirector docente, mientras los primeros priorizan los distintos programas de Salud como el Materno Infantil y el de Enfermedades Crónicas, por solo citar algunos. Por otra parte se ha podido constatar que el Decano de la Facultad de Ciencias Médicas no asiste con regularidad a las reuniones del sectorial provincial, así como ocurre que directivos de la salud de la provincia pretenden justificar los resultados o indicadores desfavorables con incompetencias de los profesionales de dicho sector.

Respecto a lo anterior, poniendo la mirada desde esta investigación en las carreras de Tecnología de la Salud, las mismas tienen como objetivo formar a un especialista capaz de enfrentar tareas, en correspondencia con su perfil, entre las que se encuentran: la asistencia médica (en donde deberán emplear equipamiento de alta tecnología, por lo que deben estar capacitados para asimilar el constante y acelerado desarrollo tecnológico de estos tiempos); la aplicación de procedimientos y manipulaciones científicamente fundamentadas a los pacientes con plena comprensión de sus fundamentos y sus consecuencias; impartición de la docencia de pregrado y postgrado; realización de forma autónoma de investigaciones científicas y otras que requerirán del egresado un conocimiento adecuado de las leyes fundamentales de la naturaleza y de cómo estas operan en la realidad. Núñez Jover J, Fernández Gonzalo A. (1999).

A tenor con lo antes señalado, el proceso formativo en las Facultades de Tecnologías de la Salud debe desarrollar el pensamiento crítico y estimular el pleno desarrollo científico - tecnológico, producir y transferir conocimientos como bien social, con un alto nivel de compromiso y responsabilidad con los cambios sociales para desarrollar las potencialidades de los sujetos desde la formación permanente y la gestión formativa investigativa, hacia y desde la sociedad, creando un profesional que se transforme y preserve en la diversidad, desde una perspectiva humana como clave ética de su dinámica (Piña, 2015).

A decir del referido autor, el Tecnólogo de la Salud, es el profesional encargado de ejecutar técnicas y aplicar tratamientos; evaluar trastornos funcionales; orientar y educar a pacientes y familiares, así como a entidades involucradas en la adquisición de nuevas tecnologías médicas; identificar la aparición de complicaciones y/o reacciones secundarias con la aplicación de tratamientos; aplicar técnicas básicas de promoción y prevención; aplicar los principios de la ética médica en su accionar diario; realizar funciones docentes investigativas; elaborar estrategias para mejorar la salud de la población y manipular equipamientos básicos y tecnologías de punta, todo lo cual se debe desarrollar desde una adecuada articulación docencia-investigación-práctica profesional, por lo que es pertinente una formación investigativa permanente de este profesional de la salud.

Dada su relativa juventud en el amplio campo de la salud, desde sus presupuestos epistémicos la Tecnología de la Salud se encuentra en un nivel de desarrollo que presupone la construcción activa de las bases conceptuales y metodológicas que conforman su sustento teórico (Travieso, 2011, citado por Piña, 2015).

Los perfiles que componen el universo de la carrera de Tecnología de la salud son 21 y ellos son:

Terapia Física y Rehabilitación, Laboratorio Clínico, Imagenología, Optometría y Óptica, Prótesis Estomatológica, Registros, Información e Informática en Salud; Medicina Transfusional; Higiene y Epidemiología, Logopedia Foniatría y Audiología, Podología, Prótesis Ortoprotesis y Bendaje Ortopédico; Farmacia Dispensarial; Rehabilitación Social y Ocupacional; Radiofísica Médica; Citohistopatología, Nutrición y Dietética, Atención Estomatológica; Microbiología, Electromedicina; Administración y Economía, así como Traumatología.

Uno de dichos perfiles es el de Administración y Economía en salud el cual tiene como objetivo social la formación de recursos humanos en el área de la Vicedirección económica de modo que los egresados sean capaces de dar solución eficiente a los problemas que se presentan en las áreas de Administración y Economía, tanto en Cuba como en el exterior cuando efectúan las misiones internacionalistas.

El perfil de Administración y Economía en salud, comprende cuatro áreas de desempeño laboral: Administración, Recursos Humanos, Contabilidad y Finanzas así como Servicios Generales. En base a lo anterior, los tecnólogos del perfil Administración y Economía en Salud, requieren de un proceso de posgrado que les permita a los mismos una superación permanente, que los mantenga continuamente actualizados para que puedan desempeñarse de manera exitosa al efectuar sus tareas y funciones, acorde con las constantes exigencias y transformaciones del sector de la salud.

En concordancia con lo señalado esta investigadora efectuó un diagnóstico fáctico que consistió en la revisión de fuentes documentales tales como: el plan de estudio del perfil de administración y economía en salud, las evaluaciones a profesores de dicho perfil y a los tecnólogos; encuestas y entrevistas así como control de actividades docentes a profesores del perfil.

El diagnóstico reveló las siguientes manifestaciones externas en los profesionales del perfil de administración y economía en salud:

- 1 Dificultades de en el análisis de la información y elaboración de informes de trabajo.
- 2 Reciben grandes volúmenes de información de manera unidireccional (profesor a estudiante), lo que limita la autoevaluación, el autoaprendizaje y la autovaloración de la información recibida.
- 3 Presentan dificultades en el proceso de toma de decisiones (son tardías, erradas, poco asertivas y tienen temor al realizar el proceso).
- 4 Los profesionales administrativos del perfil muestran desinterés respecto a las actividades de postgrado y no realizan el planeamiento, seguimiento y control de las mismas.

Tomando en consideración lo anteriormente expuesto, se revela como problema de la investigación, las insuficiencias que presentan los tecnólogos del perfil de Administración y Economía en salud en la realización de sus tareas y funciones y en la solución eficiente a los problemas profesionales inherentes a ese perfil, lo que atenta contra el desempeño profesional de los mismos.

Indagando en las causas del problema, se arribó a la siguiente valoración causal:

1. Insuficientes políticas de superación profesional en relación al número de graduados del perfil.
2. Las acciones de superación planificadas son escasas, aisladas y carentes de sistematicidad.

Lo anterior permitió definir como objeto de la investigación, el proceso de postgrado de los tecnólogos del perfil de Administración y Economía en Salud, precisándose como campo de acción, la gestión de dicho proceso.

En base a lo anterior, se propuso como objetivo de la investigación, la elaboración de una estrategia orientada a la gestión del postgrado para los tecnólogos del perfil de Administración y Economía en Salud.

Como hipótesis de la investigación se plantea que:

Si se elabora una estrategia orientada a la gestión del postgrado para los tecnólogos del perfil de Administración y Economía en Salud, que tenga en cuenta la relación existente entre la necesaria sistematicidad de ese proceso y el cumplimiento de las directrices emanadas por la Vice dirección económica de la salud de nuestro país en las diferentes instancias, entonces se podría contribuir a mejorar el desempeño de esos profesionales.

Tareas de la investigación

1. Fundamentar epistemológicamente el proceso de postgrado para los tecnólogos del perfil de Administración y Economía en Salud y su gestión.
2. Analizar históricamente el proceso de postgrado para los tecnólogos del perfil de Administración y Economía en Salud y su gestión.
3. Caracterizar el estado actual del proceso de postgrado para los tecnólogos del perfil de Administración y Economía en Salud y su gestión en la facultad de Enfermería - Tecnología: Dr. Juan Manuel Páez Inchausti de Santiago de Cuba.
4. Elaborar la estrategia orientada a la gestión del postgrado para los tecnólogos del perfil de Administración y Economía en Salud.
5. Corroborar los resultados de la investigación a partir de la realización de talleres de socialización.

6. Ejemplificar parcialmente la estrategia orientada a la gestión del postgrado para los tecnólogos del perfil de Administración y Economía en Salud en la facultad de Enfermería - Tecnología: Dr. Juan Manuel Páez Inchausti de Santiago de Cuba.

Los métodos y técnicas empleadas en la investigación fueron los siguientes:

- 1 Técnicas empíricas como la entrevista, encuesta y revisión de fuentes documentales así como técnicas estadísticas en el procesamiento y análisis de la información.
- 2 La observación científica.
- 3 El método histórico- lógico, en el análisis histórico del proceso investigado.
- 4 El método análisis – síntesis, el cual estuvo presente a todo lo largo de la investigación.
- 5 El método sistémico estructural funcional en el diseño de la estrategia.

El aporte práctico de la investigación lo constituye la estrategia orientada a la gestión del postgrado para los tecnólogos del perfil de Administración y Economía en Salud.

Significación práctica de la investigación

La estrategia elaborada contribuye a perfeccionar la gestión del postgrado para los tecnólogos del perfil de Administración y Economía en Salud a partir del logro de una mejor proyección, ejecución y control de dicho proceso, desde un enfoque más integral y sistemático, con lo que se incide en un mejor desempeño de los profesionales de ese perfil.

Impactos obtenidos como resultado de la investigación

- Incremento de la preparación científico - académica de los profesores asociados a ese perfil profesional.

- Mejor actualización de las investigaciones y mayor incorporación de los profesores de ese perfil a diferentes proyectos de investigación así como a programas de doctorado en Ciencias de la Salud.
- Mayor nivel de recalificación del personal del perfil que trabaja en las unidades asistenciales con relación al uso óptimo de los recursos materiales y humanos.
- Incremento de la calidad de los servicios de salud asociados a ese perfil en todos los niveles de atención a la población.

Finalmente cabe resaltarse que la estrategia ha contado en la práctica con la participación activa del colectivo docente de la Facultad de Enfermería -Tecnología así como de la Vicedirección económica de la Dirección Provincial de Salud de Santiago de Cuba, lo que ha permitido transformar la gestión del postgrado de los tecnólogos del perfil de Administración y Economía en Salud, adecuándolo a las necesidades de las unidades asistenciales.

CAPITULO I. EL PROCESO DE POSTGRADO DE LOS TECNÓLOGOS DEL PERFIL DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA EN SALUD Y SU GESTIÓN

INTRODUCCIÓN

En el capítulo se fundamenta epistemológicamente el proceso de postgrado de los tecnólogos del perfil de Administración y Economía en Salud y su gestión, así como se efectúa el análisis histórico y la caracterización del estado actual de dicho proceso en la facultad de Enfermería - Tecnología: Dr. Juan Manuel Páez Inchausti de Santiago de Cuba, todo lo cual permitió revelar las insuficiencias en el orden teórico y praxiológico que se manifiestan aún en la concepción del proceso analizado, direccionando la investigación hacia nuevas propuestas para su perfeccionamiento .

1.1 Fundamentación epistemológica del proceso de postgrado de los tecnólogos del perfil de

Administración y Economía en salud y su gestión

La educación de postgrado es una de las direcciones principales de la Educación Superior en Cuba, dirigido a promover la educación permanente de los graduados universitarios. Se estructura en superación profesional y formación académica.

La superación profesional tiene como modalidades: los diplomados, cursos, entrenamientos, talleres, seminarios y otros. La formación académica forma parte el Sistema Nacional de Grados Científicos. En la educación de posgrado concurren uno o más procesos formativos y de desarrollo, no solo de enseñanza - aprendizaje, sino también de investigación, innovación, creación artística y otros, articulados armónicamente en una propuesta pertinente a este nivel.

Un modelo de formación de perfil amplio, que centra su atención principal en el dominio profundo de los aspectos básicos de cada profesión, solo puede ser viable si está acompañado de un

amplio sistema de opciones de posgrado, que le asegure a los egresados universitarios su constante actualización durante toda su vida profesional e incorporen a su quehacer nuevas competencias, en correspondencia con la velocidad con que actualmente se produce la transformación de los conocimientos y los constantes cambios de la tecnología (Horruitiner, 2006).

Los estudios de postgrado, según Bartolomé AR. (2011) son la expresión contemporánea más elevada y de mayor prestigio de la educación sistemática. Ellos son muy importantes en esta época de rápidas y profundas transformaciones en todas las esferas de la actividad humana, por su rol en la formación de un profesional altamente competente y por sus vínculos con el desarrollo científico, tecnológico y social.

El desarrollo social exige de procesos continuos de creación, difusión, transferencia, adaptación y aplicación de conocimientos. El conocimiento, estrechamente vinculado a la práctica, es una fuerza social transformadora que el posgrado fomenta permanentemente para promover el desarrollo sostenible de la sociedad.

El progreso de la ciencia en la actualidad, revela la necesidad de resignificar posiciones epistémicas que acerquen más los resultados y aportes al contexto social y humano en donde tienen mayor asidero, en tanto que se socializa la ciencia en la medida que se coloque a tono con la satisfacción del ser humano y los productos y servicios que estos reclaman.

Ahora bien, específicamente en el sector de la salud, la formación general de postgrado incluye aquellas áreas de conocimiento que en conjunto perfeccionan el modo de actuar profesional redundando en el aumento de sus conocimientos y habilidades para el desempeño profesional, incluida la participación en la formación de los recursos humanos; dentro de la misma constituye un objetivo general la elevación de la cultura científica.

En las proyecciones para la Salud Pública cubana hacia el año 2015 (Ministerio de Salud Pública [MINSAP], 2008) se plantea que los recursos humanos constituyen la mayor fortaleza en el cumplimiento de la política de alta prioridad del estado cubano y la satisfacción de las necesidades siempre crecientes de salud de la población, por lo que la educación médica cubana tiene como fin la formación y desarrollo de profesionales de la salud con elevados niveles científico-tecnológicos y de responsabilidad social.

En tal sentido, esta autora ha podido constatar la diversidad de autores que han abordado sobre el postgrado en la Salud Pública en sus investigaciones, entre los que podría señalarse Laferté Trebejo (2009), Martín Álvarez (2010), Cáceres Diéguez (2011), González Capdevila (2013), entre otros.

Los cambios ocurridos en la institucionalización de la práctica médica en el transcurso de la aplicación de la política de salud cubana incorporan reclamos para la formación y desarrollo del profesional a la vez que se requiere de una mayor especialización. La actividad del profesional se manifiesta enmarcada en una permanente necesidad de formación integral y creciente elevación de la cultura científica - tecnológica.

Con relación a lo anterior, particularmente las Tecnologías de la Salud, son reconocidas por unos como áreas del conocimiento dentro de las ciencias médicas y por otros, como áreas propias en su relación con los objetos que atiende (la atención terapéutica, la prevención y la asistencia médica hacia la seguridad de la calidad de vida).

Al respecto, Martínez Hermosilla (2015) plantea la necesidad de prestar una atención especial a la gestión del postgrado en Tecnología de la Salud porque es relativamente nueva dentro del subsistema de Educación Médica y se encuentra en un momento de reorganización curricular ya

que es una realidad que los licenciados en esta especialidad (por su función asistencial, que les exige mucho tiempo y concentración), han sido los más rezagados en esta tarea de adquirir las herramientas necesarias para perfeccionar su superación, constituyéndose un campo de investigación insuficientemente abordado.

Específicamente la Administración y Economía es uno de los perfiles de la carrera de Tecnología de la Salud dentro de la cual la docencia ha tenido logros por la estabilidad y calidad de los cursos que se imparten. Por otro lado existe voluntad política para el desarrollo de la misma ya que el país cuenta con dos polos de formación docente con un claustro de profesores de alto nivel científico y experiencia práctica; se han incorporado las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, se han diseñado bases de datos de tesis, encuentros virtuales de estudiantes y profesores, foros de discusión, entre otros.

Los perfiles que componen a la Administración y Economía en salud (con sus correspondientes propósitos), son los siguientes:

Administración

- 1 Aplicar el enfoque de la administración como un proceso al análisis de situaciones concretas.
- 2 Aplicar diversos enfoques al análisis de situaciones administrativas y proponer soluciones o a tomar.
- 3 Identificar las principales características del Marketing de servicios para diseñar estrategias correctas de atención a los usuarios.
- 4 Incorporar técnicas de comunicación y motivación novedosas y prácticas a sus relaciones interpersonales.

- 5 Identificar los aspectos que componen la cultura organizacional dada su interacción con el desempeño eficaz.
- 6 Desarrollar actitudes dirigidas a la correcta planificación, organización y control de los recursos materiales en función de la calidad de los servicios que se prestan en las instituciones y unidades del sistema nacional de salud.
- 7 Potenciar la dirección estratégica de los Recursos Humanos dentro de la organización.
- 8 Garantizar la organización interna de los almacenes, con el uso adecuado de las capacidades de almacenamiento, la correcta conservación y rotación de las mercancías.
- 9 Dominar el Sistema de Planificación en general de forma tal que le permita proponer las modificaciones adecuadas dentro del Sistema Nacional de Salud.
- 10 Dominar la organización de la salud pública, haciendo énfasis en los programas priorizados de Salud y su interrelación con los diferentes aspectos de la planificación.
- 11 Dominar las principales secciones del Plan Anual y los aspectos técnicos más importantes de estas, así como sus metodologías de trabajo.
- 12 Dominar el proceso de control del plan haciendo énfasis en las categorías que intervienen en las secciones del plan.
- 13 Aplicar las formas de gestión de las secciones del plan en las diferentes estructuras y niveles de dirección del Sistema Nacional de Salud.

Recursos humanos

1. Desempeñarse como jefe de departamento o como especialista en cualquiera de sus frentes.

2. Llevar registros y controles de personal.
3. Habilitar y controlar expedientes de trabajadores.
4. Tramitar licencias, vacaciones y aplicaciones de la ley de seguridad social.
5. Aplicar y comprobar el cumplimiento de las disposiciones sobre política laboral salarial establecida.
6. Coordinar en el departamento de contabilidad y finanzas, la preparación de la pre nómina.
7. Preparar y velar por el cumplimiento de las medidas de los planes de higiene y protección del trabajo y el de capacitación de los trabajadores.
8. Preparar y controlar el trabajo a nivel de departamento.
9. Emitir información periódica
10. Asistir a las reuniones que se le citen.
11. Diagnosticar la necesidad de capacitación acorde al sistema de desarrollo del Sistema de los Recursos Humanos.

Contabilidad y finanzas

1. Organizar el proceso de información y documentación económica.
2. Preparar comprobantes.
3. Confeccionar estados financieros y sus análisis.
4. Preparar el anteproyecto del presupuesto.
5. Cumplimentar todos los aspectos relacionados al sistema de costos correspondientes en la actividad
6. Controlar la recepción de medios monetarios y materiales.
7. Preparar nómina y emitir los cheques TH 71.
8. Custodiar y operar la caja chica.
9. Preparar, custodiar y actualizar las tarjetas de tiempo de trabajo.

10. Velar por el cumplimiento de las medidas de control interno.

11. Emitir informaciones periódicas.

12. Preparar y controlar el plan de trabajo departamental.

13. Efectuar auto evaluación.

Servicios generales

1. Programar la distribución del personal.

2. Llevar los controles necesarios.

3. Mantener vigilancia administrativa sobre medicamentos y protección física.

4. Controlar el Plan de medidas contra huracanes.

5. Aplicar las normas y procedimientos para la operación, cuidado, y limpieza de equipos que se utilizan en la preelaboración, cocción y distribución de alimentos.

6. Aplicar las técnicas adecuadas en los servicios gastronómicos que se prestan en las instituciones de la salud.

7. Aplicar las normas para la manipulación de alimentos así como el uso y destino de los sobrantes y desperdicios.

8. Aplicar los Formularios y Registros propios del Departamento de Dietética.

9. Dominar los elementos esenciales de los reglamentos de cada una de las secciones que integra el Departamento de Servicios Generales.

10. Dominar los elementos teóricos para la elaboración y control de los planes de ahorros de portadores energéticos.

11. Dominar los elementos a tener en cuenta en la planificación, organización y control de los recursos materiales en la actividad de transporte.

En su accionar, la Administración y Economía en salud, se relaciona con otras disciplinas, tales como:

- Planificación
- Estadística
- Demografía
- Ciencias clínicas, higiénicas y epidemiológicas
- Gerencia en salud
- Organización científica del trabajo técnico

De acuerdo a lo anterior, en general pueden definirse a los profesionales en Administración y Economía en salud, como aquellos que ejercen sus tareas y funciones en todas las unidades asistenciales del país con el objetivo de ser guardianes del uso de los recursos de ese sector y lograr que los pacientes reciban una atención integral y calificada con mayores beneficios sociales y menores costos.

El alto prestigio alcanzado en la formación de economistas de la salud ha fomentado la demanda de cursos y profesores cubanos en otros países sobre todo latinoamericanos, que buscan la experiencia cubana como un modelo alternativo a las formas de planificación y asignación de recursos presentes en sus realidades.

Se identifican un conjunto de retos: Addine Fernández F, Recarey Fernández SC, González Soca AM. (2002), García Altés A. (2000), Eddama O, Coast J, (2009), Yothasamut J, Tantivess S, Teerawattanannon Y (2009), Restrepo Zea, JH. (2008), Drummond, M. (2012), Drummond, M; Botten, G; Hakkinen, U; Pedersen, K. (2006), Gurgel de Andrade, EI. (2007).

- 1 Identificar líneas de investigación prioritaria en Administración y Economía en salud que contribuyan al desarrollo eficiente de la salud pública.
- 2 Fomentar estudios multicéntricos y otros tipos de colaboración que aumenten los resultados y que incrementen un uso eficiente de los recursos humanos formados en esta disciplina.
- 3 Estimular la incorporación de profesores e investigadores jóvenes dedicados a tiempo completo a la disciplina.
- 4 Incrementar la docencia y la investigación en este perfil en otras provincias además de la Habana y Santiago de Cuba.
- 5 Estimular la dedicación al análisis de la dimensión teórica de la disciplina e invitar a economistas de otros sectores a participar en el debate teórico – metodológico de los problemas de salud.
- 6 Diseñar y validar sistemas de información necesarios para las investigaciones económicas en salud, por ejemplo, los de costos, aún deficientes en gran parte de las instituciones de salud.
- 7 Disponer de un espacio para las publicaciones sistemáticas de los resultados en el campo de esta disciplina.

Autores como Gálvez González; García Fariñas, Portuondo Sánchez (2011) plantean que la Administración y Economía en salud es una disciplina que se ha fortalecido en los últimos años y

además ha sido fruto de la integración de factores como la innovación, la tradición y el esfuerzo realizado en la formación del recurso.

Además dichos autores manifiestan que ya desde la década del 70 se daban pasos en la gestión del postgrado de este perfil al comenzar a diseñarse e impartirse cursos aislados en el Instituto de Desarrollo de la Salud (en los 80 se consolida como curso dentro de la Maestría de Salud Pública). Por otra parte en la Facultad de Salud Pública se inicia el Diplomado de Economía de la salud que en la actualidad ha tenido 12 ediciones, encontrándose descentralizado en todo el país.

Respecto a lo anterior, específicamente la gestión del postgrado en Administración y Economía en salud da un salto cualitativo al crearse la maestría de Economía en salud en el 2001 como resultado del perfeccionamiento y fusión con un programa de maestría aprobado en la provincia de Santiago de Cuba. Actualmente es una de las maestrías que tiene un programa de excelencia como forma de superación académica.

La actuación del profesional de este perfil se produce en medio de contradicciones de la práctica y el saber científico y de la introducción de sus resultados en la también contradictoria sociedad contemporánea, por lo que el desarrollo de concepciones y actitudes en el manejo adecuado de la ciencia y la tecnología y de los procesos reflexivos correspondientes, se convierten en objetivos esenciales de su desempeño laboral.

El perfil Administración y Economía surgió a partir del año 2003 de manera independiente a partir de la necesidad de contar con profesionales de alta calificación administrativa y económica, capaces de implantar y perfeccionar sistemas y servicios de salud que cumplan tanto las exigencias de los usuarios como la de los propios trabajadores del sector. Sus administraciones

deben ser capaces de conducir sus equipos de trabajo y sus unidades organizativas subordinadas hacia un alto desempeño y excelencia en su actuación profesional.

La primera graduación de dicho perfil se realizó en el año 2008 y en el curso 2016 se graduaron 10 estudiantes por lo que hasta la fecha han finalizado los estudios 2010 estudiantes de este perfil de Tecnología de la salud. A continuación la relación de cursos de superación impartidos hasta el año 2016, según datos que constan en la Secretaría docente de la Facultad de Enfermería – Tecnología, de Santiago de Cuba.

Nombre del curso	Años de realización	Tipo de superación	Cantidad de participantes
Administración y Economía	2013	Diplomado	25
Seguridad Social	2014	Curso	15
Marco legal que regula a los Recursos Humanos	2015	Curso	24
Marco legal que regula a los Recursos Humanos	2015	Curso	19
Técnicas gerenciales	2015	Diplomado	35
Formación de administradores a misión internacionalista	2015	Curso	19
Formación de administradores a misión internacionalista	2016	Curso	35
Formación de administradores a misión internacionalista	2016	Curso	33
Formación de administradores a misión internacionalista	2016	Curso	15

Tabla 1: Relación de cursos postgrados para el perfil de Administración y Economía hasta el 2016

(Fuente: Registro de cierre de postgrados de la Secretaría Docente de la Facultad de Enfermería – Tecnología, de Santiago de Cuba).

Se muestra en la tabla la cantidad de cursos de superación con la matrícula de los participantes, observándose que es insuficiente la oferta de los mismos así como que solamente muy pocos profesionales han pasado estos. Se aprecia además que esos cursos no abarcan todos los perfiles en que se desempeñan los profesionales de Administración y Economía en salud. Por otro lado, los que trabajan en Servicios generales y Contabilidad y Finanzas carecen de ofertas de superación.

Los cambios en la Vicedirección económica del Ministerio de Salud Pública hacen urgente la necesaria preparación, capacitación de los mismos para mejor desempeño de su actuación profesional.

Ahora bien, en base a lo anterior y con vistas a adentrarse en el campo de acción de la investigación, esta autora ha constatado en la revisión de la literatura científica sobre el tema que la gestión de postgrado se define a partir de dos dimensiones: la gestión académica y la gestión de la calidad. Esto hace que los resultados que se esperan alcanzar (como en cualquiera de los procesos universitarios), deben estar impregnados de las cualidades que garantizan la pertinencia y el impacto, conceptos que definen la relevancia de dichos resultados.

La pertinencia y el impacto son cualidades que no se obtienen espontáneamente sino que hay que gestionarlas, es decir, hay que planificar, asegurar y controlar que se cumpla lo planificado, capacitar, rectificar, medir y mejorar. A través de esas acciones es que se gestiona la calidad del proceso y se garantiza que el mismo sea pertinente y tenga impacto.

Las características singulares del postgrado obligan a que esta gestión de la calidad descansa en una gestión académica, en la que participan todos los sujetos involucrados: profesores, estudiantes, directivos y todos cuantos contraigan algún compromiso con las metas trazadas

institucionalmente. La gestión académica es la que permite que las actividades de postgrado se diseñen y ejecuten de acuerdo a las necesidades que les dieron lugar.

En tal sentido, la pertinencia del postgrado está dada por la respuesta que dan sus actividades a las necesidades del desarrollo económico y social del territorio y del país, a partir de las relaciones entre la universidad y las entidades productivas y de servicios, cuyos profesionales demandan de la superación permanente para la solución de los problemas científicos, tecnológicos y artísticos que se insertan en las políticas y programas de desarrollo.

Lo anterior exige de “un diálogo interactivo permanente” entre las instituciones de educación superior y las entidades de producción y servicios, animado por el interés de fortalecer los vínculos y desarrollar programas de verdadera coparticipación. Siendo así, la identificación de necesidades del posgrado, su concepción y posterior implementación deben caracterizarse por una adecuada correspondencia entre atributos y conceptos que definen la calidad con vistas a la demostración de los estándares que deben estar presentes en todas las actividades académicas, a fin de que sean evidentes sus impactos. Julio Castro Lamas. (2010).

El impacto del postgrado depende de la armonía entre todas las cualidades que lo definen, lo cual garantizará que los profesionales eleven sus niveles de desempeño y que den muestras de mayores capacidades para asumir las responsabilidades que se derivan de las situaciones profesionales en las que se insertan, así como llevar la superación de postgrado a propósitos más trascendentes. De manera que la gestión académica de la pertinencia y el impacto se realizan a través de las categorías didácticas que le dan el sentido formativo al proceso. El alcance de la actividad de postgrado debe determinarse en función de los objetivos que la precisan, que expresan las problemáticas sociales y productivas a las que se dan respuestas, según el universo

de profesionales que resultarán beneficiados. Así mismo, deben quedar precisados los aprendizajes que deben alcanzar los egresados, según las formas organizativas de las que se trate (curso, entrenamiento, diplomado, especialidad, maestría o doctorado) especificando con claridad el contenido que abarca.

El contenido, por su parte, debe hacer énfasis en las habilidades a formar. Las habilidades en el postgrado son las acciones que caracterizan el desempeño profesional y de las que el estudiante de este nivel debe apropiarse como consecuencia de los aprendizajes logrados. Expresan el saber hacer del profesional frente a su objeto de trabajo, pueden ser generales o específicas y deben estar asociadas a las respuestas que da el profesional a los problemas que la profesión va demandando como consecuencia de la superación continua y permanente.

Los valores tienen que formar parte de los contenidos del postgrado. No se concibe un aprendizaje si no representa para los sujetos un crecimiento profesional en el amplio sentido del término, no solo cognoscitivo, sino también espiritual, valorativo y actitudinal.

Es cierto que los profesionales que acceden al postgrado deben haberse apropiado de una serie de cualidades personalógicas que identifican a un sujeto autodeterminado y con convicciones propias, pero es un requerimiento de cualquier aprendizaje la relación de los saberes conceptuales y procedimentales con aquellos que generan sentidos y significados en los profesionales. De ahí que un programa de postgrado no se puede desentender de la consolidación de los valores que refuerzan el compromiso social de los sujetos.

Respecto a esto último, los valores son aquellos contenidos que identifican el sentido que cada profesional asigna a lo aprendido y que refuerzan sus actitudes, comportamientos, sentido de responsabilidad, haciendo del profesional una persona con compromiso social, dispuesto a

colaborar y participar conscientemente con la transformación de los espacios socio profesionales en los que se desempeña.

- 1) En tal sentido, se debe tener en cuenta que "(...) las ideas, los conocimientos, los modelos quedan obsoletos con frecuencia (...) y se presenta el desplazamiento de las prioridades educativas hacia un mayor entendimiento del impacto social y cultural de los avances científicos y tecnológicos en el desarrollo de la humanidad, hacia un nuevo enfoque de la educación universitaria que ubique en el centro de sus atenciones los principios humanistas de la universidad y su imperativo de servir a la sociedad" · Guerra (2002).

La evaluación de las actividades de postgrado tiene que estar en correspondencia con el resto de sus cualidades (pertinencia, alcances, actualidad, desempeño profesional, compromiso social, coherencia y autonomía) de manera que se comprueben los aprendizajes previstos, en respuesta a las necesidades detectadas en términos de solución a problemas profesionales de alta relevancia en los escenarios profesionales.

Ahora bien, en aras de adoptar posiciones teóricas respecto a la gestión del posgrado primeramente habría que mencionar que autores como Fuentes y Fernández (2004), reconocen que el proceso de gestión es aquel que de modo consciente se desarrolla en la universidad a través de las relaciones de carácter social que se establecen entre sus participantes, con la finalidad de preservar, desarrollar y difundir la cultura; promover el talento humano competente y motivado que desempeñe con pertinencia, impacto y optimización sus procesos, para alcanzar los objetivos de la organización en un clima social adecuado.

Consecuentemente, en esta investigación (de los referidos autores) se asume al proceso de gestión, como un sistema de procesos conscientes, de naturaleza dialéctica, integrada y flexible

en la complejidad de su dinámica, expresado en las relaciones contradictorias que desde este proceso se realizan y que son fuentes del desarrollo sistemático de la gestión; integrado, por los nexos que se dan de forma intrínseca entre los componentes que desde sus relaciones revelan sus dimensiones, que se materializan en las fases de la gestión y sus niveles de integración, propiciando una comunicación participativa y abierta entre protagonistas en el desarrollo de sus actividades.

La gestión de postgrado (Anexo 1) es pertinente, necesaria y con elevado impacto cuando:

1. Aplica y hace cumplir las normativas.
2. Responden a la proyección estratégica del proceso.
3. Hace que la relación del posgrado con la investigación esté presente en todo el proceso.
4. Garantiza respuestas oportunas a las necesidades formativas de los profesionales, con énfasis en los profesores universitarios.
5. Vela por la calidad de todas las acciones.

La autora de la investigación considera que la gestión del postgrado debe estar encaminada a un proceso formativo en este nivel que atienda a las necesidades sociales relevantes actuales que partan del planteamiento y resolución de problemas profesionales apoyados en la elaboración de contenidos globalizadores e integrados con la práctica.

Todo lo explicado anteriormente conduce a una gestión académica del postgrado, basada en la integración de todos los conceptos que favorecen que los programas en este nivel se diseñen,

ejecuten y evalúen en correspondencia con su pertinencia y su impacto, aportando una explicación didáctica de estos dos términos y las cualidades que emergen de su sistematización.

Desde la propia concepción inicial del programa se empieza a delinear los factores de pertinencia, los que se complementan con la precisión de sus alcances, que a su vez deben ser didácticamente precisados en el objetivo general del programa el cual conduce directamente a los contenidos, los cuales deben ser consecuentes en un programa de posgrado con la identificación de los desempeños profesionales a lograr, la actualización de los conocimientos y el compromiso profesional que se refuerza a través de los valores que el postgrado fomenta.

Por su parte, la estructura del programa se expresa en dos dimensiones, por un lado, la estructura temática que garantiza la coherencia del mismo y por otra parte, la estructura metodológica que apunta a que los estudiantes de postgrado reafirmen sus atributos de autonomía y colaboración, tal como las exigencias del desarrollo profesional demandan.

Ahora bien, particularmente la gestión del postgrado en el perfil de Administración y Economía de la carrera de Tecnología de la salud no ha sido abordada por ningún autor; tampoco existen evidencias de trabajos relacionados con el tema a nivel nacional e internacional.

Ese perfil de la salud, visto como una disciplina, constituye una herramienta para el trabajo de los costos hospitalarios, costos salud - enfermedad y en el proceso de toma de decisiones, evaluación de tecnologías sanitarias, utilización eficiente de recursos pero no se han emprendido investigaciones sobre el postgrado y su gestión como herramientas para mejorar la actuación profesional de estos tecnólogos. Se impone entonces la necesidad de perfeccionar el proceso de postgrado del perfil de Administración y Economía, desde su propia gestión, dirigida a incrementar la confianza y motivación de sus actores.

El desarrollo de nuevas propuestas institucionales no puede desestimar las contradicciones inherentes a la vida universitaria, lo que debe apuntar a la búsqueda de soluciones para el fortalecimiento de las propuestas innovativas que puedan tener trascendencia institucional. Dichas transformaciones no pueden ser producidas si no es a través de la gestión de la calidad, que implica revisar métodos de gestión y generar condiciones internas para el debate socializado y la participación, así como incrementar la confianza y el compromiso de los sujetos con la institución, ya que ante la necesidad de producir estas transformaciones trascendentes, no se debe seguir apelando a métodos y estilos tradicionales.

Los indicadores, vienen a ser descriptores de los avances del proceso que pueden ser evaluados cuantitativa o cualitativamente, de manera parcial y final y que permiten ir regulando el mismo permanentemente con vistas a alcanzar los resultados previstos, sobre la base del mejoramiento continuo de las acciones. La determinación de indicadores para la gestión de un proceso, es resultado de un complejo estudio e interpretación de las cualidades del mismo a fin de establecer cuáles son los aspectos más esenciales de este que dan cuentas de avances o retrocesos y que a través de su control, evaluación y medición, se puede tener información confiable acerca de los resultados generales y las medidas a tomar para su mejoramiento.

Los indicadores son expresión de la concepción sistémica del proceso, entendiéndolo como un todo orgánico que se dinamiza por las acciones emprendidas en aras de alcanzar resultados destacados en los mismos.

La gestión de postgrado en profesionales de las ciencias médicas en general, constituye un proceso complejo, que en las condiciones actuales necesita de una rigurosa construcción teórica y práctica al tener en cuenta su aporte a la conducción y evaluación del trabajo docente-

metodológico del metodólogo, según las condiciones concretas de cada carrera,⁹ en este caso, la de Tecnología de la salud .

Cuando se revisan los documentos disponibles, es posible percatarse de la existencia de características y complejidades de la gestión del postgrado en profesionales de la educación médica que apunta a que en la actualidad, dicho proceso adquiere una connotación cada vez mayor en la medida en que se producen cambios en la concepción pedagógica de los profesionales y por lo tanto en el proceso formativo, por lo que las problemáticas surgidas en este, la búsqueda de las vías de solución, su aplicación y validación constituyen prioridades cuyas respuestas hay que preverlas en su preparación mediante la superación, la investigación o el trabajo metodológico.

- 2) Autores como Addine asumen algunos de los principios pedagógicos que por su carácter holístico en su concepción y la congruencia de sus ideas rectoras hacen el proceso de posgrado como alternativa desarrolladora en la solución de problemas de la práctica profesional. Añorga Morales J, Valcárcel Izquierdo N. (2004) .

Retornando el análisis que se viene realizando acerca del posgrado y su gestión en el perfil de Administración y Economía de la carrera de Tecnología de la salud en la Educación Médica, cabría profundizar más en esta última.

Al respecto, Guerrero y otros (2004:3, citado por Piña: 2015), así como en el modelo del profesional del tecnólogo de la salud (2010) se define como Tecnología de la Salud "...al conjunto de procedimientos empleados en la asistencia médica donde se aplican los conocimientos científicos adquiridos con un enfoque clínico, epidemiológico, social y ecológico, con el objetivo de mejorar el estado de salud de la población a partir de una tecnología sostenible y con el anhelo de

incrementar la calidad de vida del pueblo y crear un estado de bienestar pleno, definición que se asume para esta investigación”.

En el análisis de esta definición comienzan a revelarse relaciones de la ciencia y la sociedad en el campo de la salud, evidenciándose que no todas las carreras tecnológicas tienen que ver directamente con la relación médico - paciente, pues muchas se refieren a las que apoyan y aseguran esta relación. Algunas tecnologías están formadas por complejas redes de servicios, especialistas, grupos, sectores, equipos, áreas y tipos de atención, de ahí la necesidad de la formación investigativa de manera permanente a partir de la aplicación del llamado método tecnológico de la salud (Rosell, 2004 citado por Piña 2015).

Al respecto, el método tecnológico de la salud es entendido como el conjunto de técnicas, procedimientos, acciones y operaciones que constituyen las formas o vías para analizar los objetivos propuestos y la finalidad del sistema de salud, descubrir la lógica, la estructura interna de estos problemas, llegar al conocimiento de sus relaciones y dirigir el proceso tecnológico de manera eficiente. El mismo fue concebido en el año 1988 por su carácter integrador, su flexibilidad y la posibilidad de ser aplicado en todas las esferas técnicas de la salud, lo que lo convertiría en el elemento rector de este proceso docente –técnico- asistencial.

Dicho método consta de las siguientes etapas:

1. Situación y condiciones tecnológicas de salud: Analizar el estado y constitución de la tecnología, funcionamiento, disposición, disponibilidad del equipamiento tecnológico, factibilidad de realizar el proceso de acuerdo a las condiciones objetivas y subjetivas.
2. Diagnóstico tecnológico de la salud: Para plantear los problemas tecnológicos hay que determinar las alteraciones y regularidades de la situación tecnológica y cuáles constituyen

realmente un problema. Estas alteraciones pueden darse en el sujeto, en el objeto, en los medios de trabajo o en las condiciones, de modo individual o en más de uno de ellos.

3. Adecuación de las condiciones tecnológicas: La información se obtiene de la identificación del objeto de trabajo, observación e interrogación de los pacientes, también del análisis de la historia clínica, indicaciones, situaciones, elementos procedentes de la relación de la patología y la situación de la tecnología así como los métodos específicos para la solución del problema. A partir de la información obtenida se adecuan las condiciones, tratando de crear y mantener un clima tecnológico necesario para la realización del proceso.

4. Pronóstico tecnológico de la salud: Es el planteamiento de las posibles soluciones de los problemas tecnológicos detectados, orientando las vías lógico-rationales para dichas soluciones, explicando la esencia de los problemas así como sus posibles causas y efectos. Se describen las diferentes variantes y la mejor alternativa de acuerdo a criterios técnicos fundamentados teóricamente y con la experiencia práctica.

5. Ejecución del proceso tecnológico de la salud: Este aspecto se puede dividir para su estudio en dos momentos: uno de preparación del objeto de trabajo que es el acondicionamiento del paciente, la muestra, la situación de los equipos, instrumentos, las normas a utilizar, adaptándolos para que estén disponibles para la ejecución de la técnica y la realización del diagnóstico o tratamiento y segundo, la aplicación de la técnica, que constituye la manipulación del paciente, equipo u otro equipamiento tecnológico con el fin de obtener resultados satisfactorios.

6. Valoración de los resultados del proceso: Pueden o no satisfacer las necesidades o cumplimentar los objetivos de forma parcial. Para determinar la eficiencia de los resultados se dividen los aspectos en:

- Valoración de la calidad y eficiencia del diagnóstico o tratamiento en sus distintas formas y variantes.
- Tomar decisiones de la conducta a seguir al valorar los resultados que pueden ser: detener, continuar, terminar, repetir, completar, resumir, remitir.
- Procesamiento y registro de la información y resultados, lo cual se realiza de forma manual, automática, temporal o permanente.

Por otra parte, para entender el actuar del tecnólogo de la salud es necesario poder reconocer la metodología para la aplicación del método tecnológico (descrito por Rosell, 2004 y citado por Piña 2015):

1. Preparación de las condiciones para la aplicación de la técnica.
2. Interpretación de la información previa.
3. Preparación del objeto de trabajo. Atendiendo al diagnóstico, al pronóstico y a la técnica o procedimiento adecuado.
4. Realización de las acciones y operaciones necesarias.
5. Determinación de la conducta a seguir.
6. Procesamiento de los datos e información y registro de los resultados En el desempeño del tecnólogo de la salud se consideran tres componentes:

- 1-La eficacia de las decisiones técnicas que se adoptan.

2-La habilidad y destreza de la ejecución de los procedimientos.

3-Las relaciones interpersonales.

La autora es del criterio que el desempeño profesional en los tecnólogos del perfil de Administración y Economía en salud no es posible sin una correcta gestión del postgrado teniendo en cuenta las demandas que precisan los empleadores de la Vicedirección Económica de la Dirección Provincial de Salud.

Al respecto, Manzo Rodríguez L; Rivera Michelena N; Rodríguez Orozco, 2006, plantean que el desempeño laboral es el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso salud/enfermedad de la población, en el cual influye a su vez de manera importante el componente ambiental. Por tanto, existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño profesional y los que determinan la calidad total de los servicios de salud

Por otro las referencias acerca del desempeño laboral ubican este proceso del lado de la realización del acto, a la actuación del sujeto, la conducta. Autores como Salas (2000), Izquierdo (2008), asumen que "... el desempeño laboral es el comportamiento o conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso de salud-enfermedad de la población y comprende la pericia técnica y la motivación del personal, así como sus valores humanos y éticos.

Lo anterior lleva a concluir que una buena gestión del proceso de postgrado para tecnólogos de la salud del perfil de Administración y Economía ha de conducir a un mejor desempeño profesional de los mismos el cual es asumido como un proceso continuo, activo y participativo que rompe los

marcos académicos y donde se vincula la responsabilidad institucional y el compromiso social y que atiende todas las situaciones problemáticas que puedan presentarse en la sociedad, asociadas a ese perfil.

1.2 Análisis histórico del proceso de postgrado de los tecnólogos del perfil de Administración y Economía en salud y su gestión

El análisis histórico toma como punto de partida dos indicadores:

- Principales políticas del país con relación a la superación posgraduada en el sector de la salud.
- Postgrados en tecnología de la salud, referidos a los aspectos económicos (lo referido a Economía en salud).

La formación de los tecnólogos de la salud comenzó con la preparación de los técnicos medios en distintos niveles educativos. El surgimiento de los mismos se establece antes del triunfo de la Revolución y se mantiene actualmente.

Varios autores como Álvarez Sintés R, Fernández Sacasas JA, Toledo Curbelo (2003) plantean el inicio de la carrera de Licenciatura en Tecnología de la Salud en el Instituto Superior de Ciencias Médicas de La Habana en forma experimental, en la modalidad de curso para trabajadores con 6 perfiles: Óptica y Optometría, Imagenología, Laboratorio y Banco de Sangre, Cito histopatología, Higiene y Epidemiología, así como Terapia Física y Rehabilitación. Dada su relativa juventud en el amplio campo de la salud, la Licenciatura en Tecnología de la Salud se encuentra en un nivel de desarrollo que presupone la construcción activa de las bases conceptuales y metodológicas que conforman su sustento teórico. Por consiguiente, en el momento actual se convierte en un espacio con potencialidades para la discusión epistemológica y axiológica.

Los análisis en el campo teórico de la Economía en salud vinculan a las ciencias médicas con las económicas. En dicho vínculo se aportan además de conocimientos científicos, métodos y enfoques que conforman un marco teórico metodológico de beneficio común.

En Cuba, la Organización Panamericana de la Salud (OPS), asume como objeto de estudio de la economía en salud, las elecciones que los individuos realizan para asignar recursos y distribuir riquezas, a la vez que se fija el qué, el cómo y para quién producir. Se vincula estrechamente con la conducta humana en aquellos campos que hacen la producción, el intercambio y el consumo de bienes y servicios, donde se impongan decisiones racionales y soberanas que apunten a maximizar beneficios y minimizar riesgos.

En esa misma dirección, ese mismo organismo reconoce que la salud es un bien escaso, que exige trabajo y renta para adecuarlo a la satisfacción de las necesidades expresadas como demanda, e implica el costo de oportunidad de renunciar a otros bienes. Requiere de una función de producción donde la combinación de recursos sea eficiente, obtenga la mayor eficacia en el impacto social y sea un instrumento para alcanzar equidad. Cáceres Diéguez A, Cruz Baranda SS. (2010).

Según la Organización Panamericana de la salud OPS, la Economía en salud es la integración de las teorías económicas, sociales, clínicas y epidemiológicas para el estudio de los mecanismos, determinantes y condicionantes de la producción, distribución, consumo y financiamiento de los servicios de salud.

Autores como Jefferson (1996) plantean que la Economía en Salud es un marco lógico y explícito para ayudar a los trabajadores de la salud, a decidores, gobiernos y a la sociedad en general, a seleccionar opciones que permitan determinar la mejor forma de utilizar los recursos.

A partir de dichas precisiones conceptuales, se impone darle seguimiento al análisis histórico del objeto y campo de acción de esta investigación, partiendo del hecho que en los años setenta se comienzan las primeras aplicaciones del enfoque de costo-beneficio en salud; se desarrollan las metodologías de costo de la enfermedad, costo-efectividad y se dan los primeros pasos en los estudios de costo utilidad. En esta etapa resultaron de gran interés aportes de los países socialistas a la Economía en Salud.

A partir de los años noventa y hasta la actualidad, la Economía en Salud se ha extendido incluso a países de menor desarrollo socioeconómico. Sus técnicas se han hecho más complejas, han aparecido nuevos indicadores y se incrementa su enfoque multidisciplinario; por otro lado, aumentan las publicaciones sistemáticas y la docencia.

Programas de postgrados en tecnólogos de la salud del perfil de Administración y Economía A principio de los 70 del siglo pasado se constatan las primeras evidencias de formación de salubristas cubanos en temas económicos aplicados a la salud.

Los mismos se insertaban en cursos de economía que impartían la Universidad de La Habana y otras instituciones nacionales de perfil económico. Durante esta etapa existía un fuerte intercambio con instituciones de salud extranjeras, básicamente del campo socialista, donde los temas económicos de la salud se introdujeron desde la perspectiva de la salud pública y de la higiene social. Laferté Trebejo LA, Barroso Scull LP. (2009); Diéguez A, Cruz Baranda SS. (2011);

A fines de esa década, se inicia la experiencia de impartir docencia en temas económicos dentro del sector de la salud cubano, con el diseño e impartición de cursos cortos de temas económicos en el Instituto de Desarrollo de la Salud (IDS). En los 80 se consolidan estos temas con cursos de planificación y contabilidad dentro de la formación de la especialidad de Administración de Salud y

elementos de la economía como determinante en el estado de salud de la población en el Curso Internacional de Salud Pública.

En esta etapa se producen las primeras tesis relacionadas con el tema. Se dan así los primeros pasos en una práctica que va a caracterizar el desarrollo de la investigación en temas vinculados a la economía. La docencia empieza a jugar un papel determinante en este campo, el cual se hará cada vez más evidente con el paso de los años.

En Cuba, independientemente de que existía tradición de controles económicos en hospitales y algunas medidas de carácter económico en salud, no se puede hablar de inicios de la sistematización de la Economía en Salud como disciplina científica hasta principios de los años setenta cuando se hace referencia a la necesidad de economistas "para atender planificación" y en 1973 cuando se designa a un director general de economía y la Dirección de Planificación pasa a ser atendida por el Viceministro Primero.

En 1976 se crea una nueva estructura en el Ministerio de Salud Pública: el Área de Economía integrada por las Direcciones de Contabilidad, Finanzas, Planificación Material, Política de Salud y Recursos Humanos. En estos años se inicia la presencia de asesores de los países socialistas entre los que se destacó Zhilinskas (1979). También se aprecia la presentación de trabajos científicos, eventos científicos y de las primeras publicaciones sobre Economía en Salud. En el Instituto de Desarrollo de la Salud se sistematizan los primeros cursos e investigaciones dirigidos a la formación económica en salud. Este proceso continuó más adelante en la Facultad de Salud Pública con la impartición de cursos integrados con temas de Economía en Salud, fundamentalmente en la Especialidad de Administración de Salud y en la Maestría de Salud Pública.

En los años noventa la Economía en Salud en Cuba da un salto cualitativo: se produce un desarrollo de la disciplina a partir del trabajo de las direcciones provinciales, donde se destacó la labor de Santiago de Cuba que inició de forma sistemática los Simposios de Economía en Salud.

En 1995 se crea la Sociedad Cubana de Economía en Salud con representaciones en todas las provincias. En 1997 se inicia en la Facultad de Salud Pública el Diplomado Nacional de Economía en Salud, que ya se encuentra en su quinta promoción y se desarrolla también en varias provincias del país. En 1998 se realizó la primera versión de la maestría de Economía en Salud en la provincia de Santiago de Cuba, la cual tuvo 13 graduados. Este programa se perfeccionó conjuntamente con la Escuela Nacional de Salud Pública en el año 2001, fecha en que se inició la segunda promoción de la maestría en la sede de Santiago de Cuba y en la de La Habana.

Desde 1990 se ha incrementado la proyección internacional mediante la formación de profesores, investigadores, funcionarios y técnicos en cursos de reconocido prestigio; se desarrollan proyectos con centros de excelencia internacional y con otras instituciones prestigiosas del país se desarrollan investigaciones acerca de la Economía en Salud como son el Instituto "Pedro Kouri" (IPK), y el Instituto Nacional de Higiene, Epidemiología y Microbiología (INHEM).

Respecto a lo anterior, se ha producido además un desarrollo de trabajos aplicados en otras áreas como en la de fármaco economía donde se destaca el Centro para el Desarrollo de la Fármaco epidemiología (CDF).

En los 90 se produce en América Latina un proceso de reforma sanitaria en los sistemas de salud. Estas reformas se habían propuesto, en principio, la introducción de criterios de eficiencia en la forma en que se organizaba la provisión de los servicios de salud. Se promueve entonces la economía de la salud como una herramienta valiosa para el diseño de los sistemas de salud, así

como para la comprensión del funcionamiento de los mercados de salud y de las principales dificultades en la puesta en marcha de las reformas.

En esta etapa se crea la Red de Economía y Financiamiento de la Salud (REDEFS), promovida por la Organización Panamericana de la Salud. Esta red significó un fuerte impulso a la economía de la salud en los países integrantes y el fortalecimiento del intercambio en este tema entre países latinoamericanos.

Por tanto la inserción de Cuba en la REDEFS, permitió aprovechar los espacios de formación en economía de la salud que brindaba la misma y facilitó el intercambio de investigaciones entre centros. Los encuentros de REDEFS se convirtieron en una tribuna interesante para mostrar los logros alcanzados por la salud pública cubana así como las experiencias en términos de economía y financiamiento de la salud desde la perspectiva social y gratuita. Fue un espacio importante para enfrentar y discutir las políticas neoliberales sobre la salud, tema imperante en esa etapa. Cuba también ganó en experiencias de integración a la región y en la formación de docentes cubanos dedicados a la Economía en salud.

En 1997, en la Facultad de Salud Pública (FSP) se inicia el diplomado de Economía en salud. La presencia de esta figura académica consolida la comunidad académica cubana en esta disciplina. Esta experiencia se extendió a todo el país, lo que impulsó el desarrollo de otros polos científicos en Economía en salud. El más importante de ellos se ubicó en la provincia de Santiago de Cuba, donde además se trabajaba en otras experiencias interesantes en este campo, como la celebración sistemática de simposios de esa disciplina que estimularon la realización de estudios sobre la misma. En 1998, se aprueba por Resolución 61/98 del Ministerio de Educación Superior (MES) un programa de Maestría en Economía en Salud, en esta provincia.

En abril de 2001 se creó la Cátedra Nacional de Economía en Salud en la Escuela Nacional de Salud Pública con sedes en todas las provincias del país. Su objetivo era desarrollar la docencia y la investigación en Economía en Salud a partir de las respuestas a las prioridades del Sistema Nacional de Salud en esa área.

Los profesores de la Escuela Nacional de Salud diseñaron la preparación metodológica para los profesores de las universidades de ciencias médicas, direcciones de salud de las provincias y municipios del país, que integraron el claustro nacional encargado de la preparación de los directivos del sector de la salud.

La Economía en salud constituye una herramienta en ascenso para todo el trabajo en el Sistema de Salud pública. Esta disciplina aporta los indicadores en la sostenibilidad y eficiencia de los recursos materiales y humanos y muestra los diferentes métodos de evaluación económica para contribuir a la toma de decisiones sociales, el acceso equitativo a los servicios de salud así como evalúa las diferentes tecnologías sanitarias, guías clínicas, medicamentos, sistemas de pagos, prevención de enfermedades, transparencia de la información, entre otras. Además evalúa las consecuencias de salud contra costos, fortalece la condición multisectorial de los diferentes determinantes sociales de la salud.

El análisis histórico efectuado ha permitido concluir que si bien han existido políticas del país dirigidas a la superación posgraduada en el sector de la salud, así como se han efectuado diversos postgrados en tecnología de la salud, particularmente en lo referido a la Economía en salud, se ha podido apreciar que el proceso de posgrado y como tal la gestión del mismo para tecnólogos de la salud en el perfil de Administración y Economía, ha tenido un carácter

asistemático, desvinculado de las principales problemáticas específicas de los contextos sociales en que se desempeñan este tipo de profesionales.

Lo anterior apunta a la necesidad de propuestas dirigidas a perfeccionar la gestión del proceso de posgrado para estos profesionales, en aras de lograr un mejor desempeño de estos, acorde con las exigencias sociales actuales y particulares del sector de la salud.

1.3 Caracterización del estado actual del proceso de postgrado de los tecnólogos del perfil de Administración y Economía en salud y su gestión en la facultad de Enfermería - Tecnología: Dr. Juan Manuel Páez Inchausti de Santiago de Cuba

La información complementaria que acompaña el desarrollo del presente epígrafe se encuentra en los Anexos (del 1 al 5).

En la caracterización del estado actual del proceso de postgrado de los tecnólogos del perfil de Administración y Economía en salud y su gestión se tomó como principal indicador de análisis (Variable), el desempeño profesional de los tecnólogos del perfil de Administración y Economía en salud en el contexto de esa facultad, tomando como principal criterio para la selección de ese indicador, el hecho de que la formación postgraduada y por ende, la gestión de la misma, influye de manera directa en los niveles de desempeño profesional. Es por eso que de manera indirecta, valorando el desempeño de ese tipo de egresados, se pudo llegar a aspectos conclusivos acerca del comportamiento del proceso de posgrado y su gestión.

En base a lo anterior, para poder efectuar el análisis, la autora aplicó un grupo de instrumentos (Tabla 1), los que se describen a continuación:

La observación participante: Fue realizada para caracterizar el desempeño profesional de los tecnólogos, evaluar su actuación y sus principales problemas. Se aplicó la guía de observación a 5 actividades de presentación de trabajos científicos en eventos y/o congresos.

La prueba de desempeño: Se empleó como elemento esencial en el proceso de determinación de problemas, de forma tal que permitiera constatar a través del criterio de los directivos y el claustro docente del departamento de Administración y Economía de la salud de la Facultad de Tecnología -Enfermería, el desempeño de estos profesionales.

La tabla 1 muestra un resumen de los diferentes instrumentos empleados por la autora en la presente investigación, para obtener una caracterización del estado actual del desempeño profesional de estos tecnólogos.

Instrumentos	Objetivos
Revisión documental del currículum del egresado de Administración y Economía en salud	1. Analizar las funciones que se declaran en el perfil del egresado.
Revisión documental de la evaluación profesoral del claustro	1. Analizar los principales señalamientos realizados a los profesores y su evaluación final
Entrevista a los profesores	1. Precisar los criterios de los profesores en su desempeño docente en la Facultad de Tecnología - Enfermería
Entrevista a los directivos de la Vice dirección económica Provincial de Salud (Empleadores).	1. Determinar las principales dificultades que presentan en su desempeño profesional los tecnólogos. 2. Valorar las sugerencias para el mejoramiento del desempeño profesional de los egresados
Observación al desempeño de los tecnólogos	1. Constatar a través de la observación, el cumplimiento de los indicadores de la variable.

Encuesta a los tecnólogos del perfil de Administración y Economía en salud	1. Precisar los criterios de los egresados sobre cómo valoran la calidad de su desempeño profesional 2. Valorar los criterios relacionados en el vencimiento de su currículo de pregrado para su desempeño profesional.
Prueba de desempeño 1	. Constatar a través de la evaluación el cumplimiento o no de determinados indicadores.

Tabla.1 Instrumentos aplicados para caracterizar el desempeño profesional de los tecnólogos de Administración y Economía en salud

Para la aplicación de estos instrumentos se tomó como población a graduados del perfil de Administración y Economía del municipio de Santiago de Cuba, por la cantidad de unidades asistenciales de Atención primaria y secundaria que tiene la provincia de Santiago de Cuba.

Criterios de inclusión

- 1 Estar desempeñándose como tecnólogos, según perfil de salida.
- 2 Haberse graduado en la Facultad de Tecnología.
- 3 Haber sido seleccionado por la Dirección Provincial de Recursos Humanos para cursos de superación profesional: (Diplomados, entrenamientos).

De este modo, la muestra quedó conformada por 40 graduados de los Diplomados de Administración y Servicios generales; Contabilidad, Planificación y Recursos Humanos impartidos en la Facultad de Tecnología de la Salud.

Una vez descrito el objetivo de cada instrumento, se establecieron las variables, dimensiones e indicadores. La variable prefijada fue el Desempeño profesional y como dimensiones se asumen las funciones gerenciales, científico – investigativas, Ética y Comportamiento humano.

VARIABLE: DESEMPEÑO PROFESIONAL

DIMENSIONES	INDICADORES
1. GERENCIALES	1.1 Organización del trabajo profesional 1.2 Relaciones humanas y clima de trabajo en colectivo 1.3 Desarrollo en la toma de decisiones 1.4 Capacidades asertivas 1.5 Nivel de exigencia y crítica
2. CIENTÍFICO- INVESTIGATIVA	2.1 Nivel para la solución de problemas de su profesión 2.2 Nivel para conducir investigaciones 2.3 Número de proyectos de investigación en los que participa.
3. ÉTICA	3.1 Grado en que resuelve los dilemas éticos que se le presentan. 3.2 Nivel de aplicación de los principios éticos en su quehacer profesional 3.3 Nivel en que manifiesta respeto a compañeros de trabajo , estudiantes, profesores
4. COMPORTAMIENTO HUMANO	4.1 Nivel de independencia para solucionar problemas que aporten a la disciplina de Administración y economía de la salud

Tabla 2. Parametrización de la variable, dimensiones, indicadores

En el reconocimiento y selección de las dimensiones, la investigadora se basó fundamentalmente en el análisis de distintos documentos normativos de la Educación de postgrado y del Ministerio de Salud Pública, así como en la consulta a diversos autores, con el objetivo de lograr científicidad, objetividad, pertinencia social y actualidad en el análisis de la variable precisada: desempeño profesional de los tecnólogos

Para el desarrollo de la investigación y la obtención de la información se solicitó a la Vicedirección Económica de la Dirección Provincial de Salud de Santiago de Cuba la colaboración necesaria, así como el consentimiento voluntario de los participantes para colaborar con la investigación.

Dimensión 1: Gerencial: constituye la más abarcadora según perfil de salida del egresado e incluye actividades encaminadas a realizar cambios, innovación y compromiso en la gestión para

la búsqueda de la excelencia en su práctica profesional; se caracteriza por aplicar técnicas e instrumentos metodológicos en el desempeño del proceso de gestión con un enfoque científico y ético, la implementación de las tecnologías gerenciales dirigidas al perfeccionamiento de los estilos de dirección: análisis de la situación de salud y otros.

Dimensión 2: Científico – investigativa: parte de que el desempeño profesional debe caracterizarse por la integralidad, coherencia y sistematización creadora, que incluya las actividades encaminadas a la dirección y realización de investigaciones científicas que posibiliten incrementar la producción intelectual y las publicaciones en el campo de la salud. Esto significa poder propiciar la aplicación del método tecnológico de la salud (como método científico), para la búsqueda de soluciones nuevas y creativas a los problemas frecuentes y profesionales presentes en su quehacer como tecnólogo.

En el ámbito de la Administración y Economía en salud, la actividad científico – investigativa es fundamental para el desempeño del tecnólogo de la salud en cualquier actividad dentro del área económica - administrativa; favoreciendo la comprensión de los fenómenos económicos, que sean capaces de implantar y perfeccionar sistemas y servicios de salud que cumplan tanto las exigencias de los usuarios como de los propios trabajadores del sector.

Dimensión 3. Ética: Al revisar los objetivos de trabajo del Ministerio de Salud Pública hasta el 2015 se concordó en la necesidad de incluir esta dimensión por su relevancia en la satisfacción de la población con los servicios de salud que recibe. De igual manera, en los documentos emitidos por la Comisión Nacional de Ética Médica del Ministerio de Salud Pública, se expone la necesaria relación entre humanismo, espiritualidad y ética.

Respecto a lo anterior, el doctor González Menéndez en el año 2005 expresó: "...Un aspecto trascendente durante el proceso de estructuración de la personalidad de un individuo (que comienza en el momento de la fecundación y termina solo con la muerte), es la incorporación, reforzamiento y rescate de valores, cuya expresión será matizada por el desarrollo filosófico, profesional, político ideológico, cultural y espiritual alcanzado.

La relevancia de esos valores para garantizar el cumplimiento exitoso de la gestión de los integrantes del equipo de salud, tanto en sus niveles: profesional y técnico así como en el administrativo y auxiliar, radica en que su desarrollo es la tarea fundamental para superar la actual tendencia universal a la deshumanización de la medicina, fenómeno en gran parte relacionado con la tecnificación de la profesión y el frecuente olvido de atender a los enfermos y combatir las enfermedades.

Lo anterior se manifiesta en la autocrítica a su trabajo diario, en la indagación y actualización en el contenido del trabajo que realiza, en la aplicación de métodos de avanzada y en la caracterización de los problemas de salud.

De modo que en esta dimensión los indicadores se miden durante todo el desempeño del tecnólogo, teniendo en cuenta el respeto a los compañeros de trabajo, a estudiantes y a familiares.

Dimensión 4. Comportamiento humano: Está vinculada a las actividades encaminadas a la asesoría de profesionales, técnicos y trabajadores en general del Sistema Nacional de Salud; brindar consultorías a grupos e instituciones de dicho sector en la aplicación de métodos de trabajo, en la solución de problemas, en la realización de trabajos científicos, técnicos,

gerenciales, pedagógicos, y otros, de los Recursos Humanos que lo soliciten, así como proyectos investigativos en el campo de la salud en general.

A partir del análisis de las funciones contenidas en el modelo del profesional del tecnólogo del perfil de Administración y Economía en Salud, pueden considerarse como cualidades que deben caracterizar el desempeño profesional de este tecnólogo, las siguientes:

1 La honestidad científica, al defender el rigor y la veracidad de la información en el proceso de investigación y rechazar la tergiversación o falseo de datos en función de intereses ajenos a la ciencia.

2 La responsabilidad en el empleo de los conocimientos y resultados científicos, como vía estratégica para el mejoramiento profesional y humano.

3 La independencia, expresada en la posibilidad para orientarse de manera independiente, idear soluciones novedosas, elegir vías, analizar teorías, aplicarlas a su entorno y construir nuevos conocimientos que favorezcan a las Ciencias de la Salud en general.

4 La originalidad, entendida en su capacidad para emitir respuestas novedosas, inesperadas y válidas en la solución de problemas de la práctica de la administración y economía de la salud. Se asumen además, algunas de las cualidades expuestas por Martínez Quijano (2007), en el desempeño de los tecnólogos de la salud de ese perfil, en cuanto a sus funciones como tutor. González A. (2007)

1. Humanista en su interrelación hombre-mundo: Constituye un reto y una necesidad, la presencia de los rasgos éticos, humanistas, bioéticos, en la dignidad y solidaridad humana.

2. Político-ideológica: Como portadores de los mejores valores que lo caractericen como ejemplo a imitar por otros profesionales y sus alumnos en todos los ámbitos de su vida política, social y profesional.
3. Investigativa: En la aplicación de métodos científicos como herramientas habituales de su labor profesional en la solución de los problemas de la realidad educativa.

También, como parte de la caracterización del estado actual del objeto y campo de acción investigados, esta investigadora efectuó el estudio de los programas docentes de los diplomados de Administración y Economía de la salud, apreciándose limitaciones en la actualización sistemática de los contenidos de dichos programas, lo que atenta contra la calidad de los mismos.

Como parte de la investigación se realizó una encuesta (Ver Anexos) y se efectuó el análisis documental, para lo cual se revisaron documentos oficiales vigentes emitidos por el Ministerio de Educación Superior y el Ministerio de Salud Pública, para la superación profesoral. Además se analizaron los expedientes docentes, los certificados de evaluación y los planes de desarrollo individual del claustro docente del perfil de Administración y Economía de la salud de la Facultad de Tecnología - Enfermería.

Fueron revisadas 20 evaluaciones a los docentes en el curso escolar 2014-2015. De ellas 5 fueron evaluadas de excelente para un 25 %, 14 evaluaciones fueron evaluadas de bien para un 70% y un docente evaluado de regular para un 5 %.

Principales resultados obtenidos con la aplicación de los instrumentos

En cuanto a las evaluaciones, se evidencian los señalamientos siguientes:

1. Poca utilización del trabajo en equipo para la identificación y solución de problemas comunes.
2. No se aprovechan todos los espacios para la exposición de los resultados de las investigaciones, siendo la mayor participación de los egresados del perfil en eventos a nivel de base y provincial.
3. Escasas publicaciones en revistas indexadas nacionales y sobre todo, internacionales.
4. Poca aplicación de los resultados que favorezcan el mejoramiento de la actividad científica y la participación en proyectos de investigación

Los señalamientos anteriormente descritos no se corresponden con la evaluación que obtienen los profesores, pues constituyen dificultades que limitan el desempeño del docente, sin embargo, un profesor es evaluado de regular.

Se aplicaron entrevistas al claustro docente (Ver Anexos), cuyos resultados (evaluados en los niveles: alto, medio, bajo) fueron los siguientes:

- 1** En cuanto a la capacidad de adaptación a sus tareas. Medio: el tecnólogo en su quehacer profesional y personal debe desarrollar con su experiencia esta capacidad.
- 2** En cuanto a la independencia para su desempeño profesional: Medio, lo debe lograr a medida que se enfrente a tareas más complejas.
- 3** Iniciativa para enfrentar problemas profesionales y frecuentes: Alto: Tienen buena iniciativa y están preparados profesionalmente para dar respuesta a problemas de su entorno laboral de acuerdo a su currículo de pregrado.

- 4** Destreza y habilidades en su profesión: Alto. bien preparados en su formación de pregrado y han vencido las habilidades correspondientes a su plan de estudio
- 5** Capacidad para organizar su propio trabajo: Alto. La capacidad la han logrado en el vencimiento de sus habilidades en pregrado según años académicos recibidos.
- 6** Capacidad para orientar, organizar y controlar el trabajo de otros: Medio, esta capacidad la van adquiriendo en el cumplimiento de tareas y responsabilidades más complejas.
- 7** Capacidad para utilizar las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones: Alto, ya que reciben varias disciplinas en pregrado donde se utilizan esas tecnologías y varios paquetes informáticos en el trabajo con los datos y la información.
- 8** En cuanto a las asignaturas que imparten vinculadas a su profesión: Alto, plantean que son obligatorias y los problemas entran en la clasificación de no estructurados debido a las condiciones cambiantes de su entorno profesional.

Resultados de la encuesta aplicada a los Tecnólogos del perfil de Administración y Economía en salud

Se realizaron encuesta a 50 tecnólogos de Administración y Economía en salud para evaluar su desempeño profesional (Ver Anexos).

Se valoraron las principales dificultades en el desempeño diario de sus funciones y las causas de tantas insuficiencias en su quehacer diario, entre las que se encuentran:

- 1** Bajo interés por parte de estos profesionales de la salud por asegurar su actualización y superación permanente.

2 Falta de conocimiento y aplicación de los contenidos a la hora de resolver problemas frecuentes en su profesión.

Con la aplicación de este instrumento se identificaron las siguientes dificultades:

- 1 Capacidad de aplicación de los principios éticos en su quehacer profesional: Es alto, ya que 93% de los tecnólogos saben de la necesidad de la aplicación de estos principios en su labor diaria, manejan recursos, organizan y dirigen los recursos humanos del sector de la salud, exigen los controles de los mismos.
- 2 Aplica la investigación para la solución de problemas de su profesión: Es medio, ya que el 65% plantea que tienen mucha carga de trabajo y responsabilidades que limitan el trabajo científico de su esfera de actuación, colaboran en las investigaciones de otros profesionales y controlan los recursos para las mismas, 20% manifiestan que no les gusta investigar, 5% no se sienten preparados para ejercer esta actividad.
- 3 Capacidad para el trabajo en equipo: Es alto, ya que el 97 % considera muy importante el trabajo en equipo para obtener éxitos en el cumplimiento de las tareas diarias y para la resolución de los problemas que pueden darse en el Dpto.
- 4 Capacidad para el desarrollo de la toma de decisiones: Es medio, ya que el 85 % no teme tomar las decisiones que sean necesarias en la realización de las actividades que demanden con el perfil de salida de su quehacer profesional, se sienten preparados, lo hacen diariamente en su dinámica laboral, 13 % no se sienten preparados para ejercer esta actividad y al 2 % no les gusta.

- 5** Capacidad de organizar su trabajo y el de otros: Es alto, ya que el 91 % sabe organizar su trabajo y además manifiesta que planifican sus tareas y la organizan según sus prioridades, 12 % plantea que les resulta difícil la planificación; son muchas actividades, el mundo es muy cambiante, complejo en la asistencia .
- 6** Relaciones humanas con sus compañeros y subordinados: Es alto, ya que el 95 % manifiestan tener buenas relaciones y lo consideran importante en el éxito del trabajo en los distintos departamentos que se desempeñan.
- 7** Nivel de exigencia, crítica y autocrítica: Es alto, ya que el 94 % plantean que la exigencia es mucho mayor en las condiciones actuales puesto que aumentó el nivel e responsabilidad y tiene bajo custodia todos los recursos y son menos en los Dptos. Se maneja y entrega mucha información en un corto periodo de tiempo y cuando no hay tecnologías es muy ardua, pesada, lenta el procesamiento de las informaciones.
- 8** Asignación de las tareas y su distribución: Es alto, puesto que el 96 % las asigna con calidad con vistas a organizar la fuerza de trabajo: están preparados en esta actividad.
- 9** Capacidad asertiva con visión de futuro en tareas complejas y de responsabilidad. Es bajo, ya que 40% no se sienten preparados y motivados, 25% no tienen disposición de ocupar cargos de dirección de alta responsabilidad, tampoco dirigir actividades complejas.

La prueba de desempeño se aplicó a 50 tecnólogos del perfil de administración y economía de la salud antes y después de la introducción de la propuesta y fueron establecidos los criterios para evaluar los parámetros establecidos en cada indicador (Ver Anexos).

Resultados de la aplicación de la encuesta al personal directivo de la Vice dirección económica de la Dirección Provincial de salud

Se entrevistaron a 8 directivos para conocer los criterios sobre los principales problemas que inciden en el desempeño y la superación de los tecnólogos y la opinión acerca de la aplicación de determinadas temáticas de interés en la superación de los mismos (Ver Anexos).

Con la aplicación de este instrumento se identificaron las siguientes dificultades:

1. El 37,5% de los directivos plantea que los egresados identifican y solucionan los problemas que se derivan de la práctica.
2. El 25% de los directivos considera que los egresados realizan frecuentemente el trabajo en equipo para favorecer el debate científico
3. Los directivos son del criterio que un 20 % de los egresados participan algunas veces en proyectos de investigación.
4. El 75% de los directivos opinan que es regular la toma de decisiones en los egresados que dirigen.
5. Los directivos de los egresados opinan que en un 62.5% es regular el nivel de exigencia y crítica.
6. El prestigio profesional es considerado como bueno en un 40%.
7. La colaboración para el trabajo científico en el 75% de los egresados es considerada de regular.

Los resultados de los instrumentos de diagnóstico aplicados evidenciaron las insuficiencias existentes y por ende, la necesidad de una propuesta en el orden metodológico que contribuya a perfeccionar el proceso de gestión del posgrado del tecnólogo del perfil de Administración y

Economía en Salud.

Conclusiones del capítulo

La fundamentación epistemológica del objeto y el campo de acción permitieron constatar:

- 1 Insuficiencias teórico – metodológicas en el proceso de gestión del postgrado para los tecnólogos del perfil de Administración y Economía en salud que atentan contra el adecuado desempeño profesional de los mismos.
- 2 Las actuales limitaciones en el proceso de gestión del postgrado para los tecnólogos del perfil de Administración y Economía en salud reclaman la transformación de ese proceso, a partir de la propuesta de un conjunto de acciones estratégicas que contribuyan a su perfeccionamiento, a partir del reconocimiento de la necesaria sistematicidad, planificación, organización, ejecución y control del mismo.

CAPITULO 2: ESTRATEGIA DIRIGIDA A LA GESTIÓN DEL POSTGRADO PARA TECNÓLOGOS

DEL PERFIL DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA EN SALUD Y SU CORROBORACIÓN

Introducción

En el capítulo se presenta la estrategia dirigida a la gestión del postgrado para tecnólogos del perfil de Administración y Economía en salud y se exponen los resultados obtenidos en la valoración de la misma, a través del desarrollo de un diplomado impartido por los docentes de la Facultad (Dpto. de Administración y Economía) y los directivos de la Vicedirección económica de la Dirección Provincial de salud de la provincia de Santiago de Cuba.

Se presenta la corroboración y la ejemplificación parcial de la estrategia propuesta que permitió evidenciar la pertinencia de la misma y su incidencia en el perfeccionamiento del proceso investigado.

2.1 Estrategia dirigida a la gestión del postgrado para tecnólogos del perfil de Administración y Economía en salud

La estrategia está concebida a través del método sistémico – estructural – funcional. La misma está dirigida a la gestión del proceso de postgrado del tecnólogo del perfil de Administración y Economía en salud, como expresión del conjunto de acciones entre empleadores y docentes que permiten concebir, planificar, organizar, ejecutar y controlar las acciones formativas en correspondencia con las necesidades, requerimientos y características de dicho perfil como formación tecnológica integral que tome en cuenta la participación activa y consciente de los directivos de la Vicedirección económica provincial de la Dirección Provincial de la Salud.

La gestión del postgrado se realiza sistematizando y recreando de forma planificada y organizada la formación y desarrollo de las habilidades en el perfil de Administración y Economía en salud.

La estrategia constituye un conjunto de pautas, de decisiones, inspiradas en una visión proactiva, con premisas y requisitos y que a partir de las regularidades de la gestión del postgrado permite definir y lograr los objetivos previstos. La misma se desarrolla en cuatro etapas: diagnóstico, proyección, ejecución metodológica y evaluación.

La estrategia parte de la realización de un diagnóstico, que se encamina a la evaluación de los factores externos e internos que condicionan el cumplimiento de los objetivos previstos y que tienen como centro la determinación de las necesidades de los tecnólogos del perfil de Administración y Economía en salud, a partir de su contribución a fomentar el liderazgo y elevar su desempeño profesional.

El objetivo general de la estrategia está en potenciar las acciones necesarias para la gestión del proceso de postgrado, encauzado al mejoramiento profesional de los tecnólogos de Administración y Economía de la carrera de Tecnología de la salud.

Objetivos específicos

1 Actualizar los conocimientos y habilidades desde el proceso de postgrado en el mejoramiento del desempeño profesional de los tecnólogos del perfil de Administración y Economía en salud, en correspondencia con los cambios en la Vicedirección económica del Ministerio de Salud Pública.

2 Contribuir al logro de un proceso de superación permanente, sostenible, participativa, motivadora, a través de las distintas formas de superación y las acciones para su establecimiento.

3 Demostrar la viabilidad de los resultados con la aplicación parcial de la estrategia.

La estrategia dirigida a la gestión del postgrado para el tecnólogo en el perfil de Administración y Economía en salud comienza con el Diagnóstico de las necesidades de superación de los tecnólogos, según perfil de salida

Los elementos a considerar en el diagnóstico serán los que tendrán una incidencia significativa sobre el desarrollo de la actividad. Para la definición de estos factores se tienen en cuenta los siguientes elementos:

- 1 Las políticas ministeriales para la formación de postgrado.
- 2 Requerimientos en el desempeño profesional en las distintas áreas de dirección del tecnólogo.
- 3 Posibilidades de intercambio con instituciones con experiencia en la actividad.

Esas necesidades de superación se componen por los componentes: Recursos del aprendizaje, Coordinación metodológica, Formas de superación. Para que estos componentes formen las necesidades de superación se realiza el diagnóstico de los factores internos que influyen en estas necesidades.

El diagnóstico de los factores internos tiene como objetivo definir las debilidades y fortalezas que condicionan el desarrollo de las acciones para el proceso de gestión, precisando los elementos que sirven de apoyo para el logro de los objetivos propuestos y las condiciones donde el desempeño es insuficiente. Para la definición de los factores internos se tienen en cuenta los elementos siguientes.

- 1 El nivel de preparación de los docentes en los saberes asociados al proceso de postgrado.
- 2 Las posibilidades para la dirección efectiva del proceso de postgrado.

3 Aseguramiento de recursos bibliográficos y tecnológicos.

La estrategia está estructurada en cuatro etapas, relacionadas a través de las acciones que se proponen, en función de lograr el perfeccionamiento del proceso de postgrado del tecnólogo en el perfil de Administración y Economía en salud y la misma posee las siguientes características:

- 1 Flexible: puede adaptarse con el surgimiento de nuevas necesidades de superación.
- 2 Contextualizada: se diseñan acciones que pueden adecuarse en dependencia de las necesidades de superación profesional detectadas
- 3 Específica: se diseña de acuerdo al resultado del diagnóstico

Las etapas de la estrategia son las siguientes:

I. Etapa de DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES DE SUPERACIÓN

II. Etapa de PROYECCIÓN:

III. Etapa METODOLÓGICA: de ejecución.

IV. Etapa de EVALUACIÓN.

I. Etapa de diagnóstico

Objetivos: Determinar las necesidades de superación en el tratamiento y desempeño profesional de los tecnólogos del perfil de Administración y Economía.

Acciones

- 1 Determinar los indicadores de análisis para realizar el diagnóstico en los tecnólogos.
- 2 Elaborar los instrumentos diagnósticos para determinar las necesidades y potencialidades del tecnólogo en su desempeño profesional.

- 3 Aplicar los instrumentos y análisis de los resultados
- 4 Sistematizar el estado actual del desempeño profesional teniendo en cuenta las necesidades y las potencialidades

Este diagnóstico se dirige a conocer el estado real del desempeño profesional teniendo en cuenta sus necesidades de superación. Es una de las etapas más importantes del proceso, la precisión de las necesidades y su objetividad influyen en la efectividad de la superación. Una vez que se determinan y se sistematizan las necesidades individuales y colectivas se inicia la otra etapa.

II. Proyección

Objetivo: Diseñar el sistema de acciones a partir de la determinación de los actores, sistemas de objetivos, contenidos, formas organizativas de la superación y evaluación, la planificación de los recursos y el local.

De los resultados de la etapa anterior se promueve la planificación de las acciones formativas de postgrado, que estarán relacionadas con los requerimientos de las habilidades en Administración y Economía en salud que originan las necesidades de superación desde la contextualización formativa de los saberes asociados a ese perfil, vistos de manera integral o totalizadora.

Acciones:

- 1 Formular los objetivos de la superación profesional propuesta
- 2 Seleccionar el contenido a implementar en el proceso de superación profesional
- 3 Seleccionar las formas de organización a utilizar en la superación profesional
- 4 Elaborar el plan de superación profesional
- 5 Analizar y aprobar por el Consejo científico las propuestas de superación profesional

Una vez delimitadas las necesidades de superación y sus formas de atención comienza el proceso de elaboración del plan de superación profesional. La autora de la presente investigación propone el desarrollo de un Diplomado, el cual se estructura del siguiente modo: Título, objetivo, plan temático, objetivos por temas, sistema de conocimientos, habilidades, las orientaciones metodológicas (incluyen la forma de evaluación) y la bibliografía, todo esto amparado por el dictamen del Consejo científico.

III. Etapa Metodológica: de ejecución.

Objetivo: Ejecutar las diferentes acciones diseñadas en la planificación de la estrategia orientada a la gestión de postgrado para el tecnólogo del perfil de Administración y Economía en Salud.

Como se señaló, dentro de las tipologías de posgrado, la autora propone un diplomado (tipología muy empleada en el sector de la salud) y al respecto asume el concepto de la Dra. Julia Añorga (2008) acerca de lo que es un Programa de Diplomado: ... "es un Plan que abarca un conjunto de actividades con fines educativos, donde se compromete a los gestores y actores del proceso, en su pensamiento y actuación, evaluando el impacto en el mejoramiento de su desempeño profesional..." Un programa de diplomado facilita la complementación, la profundización y la actualización de los conocimientos y habilidades afines a algunos de los campos de acción y esferas de actuación de una especialidad de perfil amplio, para el desempeño eficiente en un determinado cargo o puesto de trabajo que se vincule con su perfil profesional, tras su ubicación inicial o posterior traslado.

En esta investigación, el Diplomado se realiza con el objetivo final de aumentar los niveles de desempeño profesional del tecnólogo del perfil de Administración y Economía, en función de lograr un mayor grado de satisfacción por la población que atiende.

Esta etapa de ejecución: metodológica, se relaciona de manera importante con las etapas de diagnóstico y proyección; la misma requiere de un estrecho vínculo de los cursistas (tecnólogos de Administración y Economía) y los docentes, con el proceso de posgrado a partir del diplomado elaborado.

Acciones:

- 1 Taller I: con los tecnólogos para el encuadre de la organización y estructuración del curso con los rasgos esenciales de las habilidades del perfil que derive en un plan de actividades.
 - 2 Taller II: De introducción de la estrategia para la gestión de posgrado en tecnólogos del perfil de Administración y Economía en salud.
 - Aplicar instrumentos para evaluar el estado inicial de las habilidades propias del perfil según los criterios de desempeño consensuados.
 - Ofrecer niveles de ayuda metodológica a los cursistas y docentes para potenciar un proceso formativo que propicie altos niveles de motivación, comprensión, sistematización y generalización de los contenidos propios de la superación.
 - Orientar la consulta de materiales bibliográficos y potenciar la autogestión de la información
 - Supervisar el cumplimiento de las actividades de superación programadas.
 - Evaluar y socializar los resultados (Interpretación, reflexión y toma de decisiones).
- En el diplomado diseñado se contempló la inclusión de diferentes módulos, que la autora detalla a continuación:

1 Módulo de Contabilidad

Unidades didácticas

-Introducción a la contabilidad .Teoría de las cuentas

-Registro primario

- Ciclo contable

-Estado financiero

-Presupuesto

- Control interno

2 Metodología de la investigación

Unidades didácticas

- Elaboración de proyectos de investigación

3 Gerencia contemporánea

Unidades didácticas

-Evolución histórica

-Sistema Nacional de Salud -

API.APO.DPV.

-Función planificación

-Función organización

-Función decisión

-Función control

- Reingeniería

-Marketing de servicio

4 Comportamiento organizacional

Unidades didácticas

- Evolución histórica. ¿Qué es?
- La cultura organizacional
- Comunicación organizacional
- Motivación
- Liderazgo, Poder y Política. Conflicto y negociación
- Fundamento del comportamiento de los grupos y equipos de trabajo

5 Economía en salud

Unidades didácticas

- Sector público
- Objetivos en materia económica financiera del estado
- Funciones del estado
- Gasto público
- Ingreso público
- Demanda de los servicios de salud
- Determinantes de la demanda de salud
- Ofertas de los servicios de salud

6 Planificación estratégica en la salud

Unidades didácticas

- Administración por objetivos
- El proceso de formulación estratégica
- Modelo de análisis estratégico
- Relación con la dirección estratégica y la dirección por objetivos.

7 Psicología de la salud

Unidades didácticas

- Concepto de comunicación. Tipos. Funciones. Barreras
- Las habilidades comunicativas para el buen desempeño profesional

- Modelos de comunicación. Relaciones interpersonales

- Grupo y estructura

- Colectivo, Líder, Rol, Status

8 Implementación de la resolución 60 y artículo 1

Unidades didácticas

- Supervisión y ambiente de control

- Control interno. Etapas y aplicación

9 Inglés

Unidades didácticas

144 Inglés básico

- Teoría del discurso

10 Informática

Unidades didácticas

- Microsoft Excel avanzado

- Presentación de diapositivas

De modo general los temas centrales abordados en los módulos del diplomado son los siguientes:

1 Las reflexiones realizadas por los grupos básicos de trabajo se deben hacer en el sector de la salud y los otros sectores, para trabajar en las causas que originan los problemas de salud en la población.

2 La exigencia del tecnólogo a sus subordinados en cuanto a la calidad de la información

estadística con sus respectivos análisis estadísticos y que reflejen su desempeño con calidad.

3 La actualización del conocimiento sobre las transformaciones de la Salud Pública como contenidos esenciales en la superación de los tecnólogos.

4 El conocimiento de la legislación vigente en Salud Pública por los tecnólogos del perfil de Administración y economía es obligatorio al igual que su aplicación.

En el desarrollo de los módulos se tuvieron en consideración procedimientos significativos como la reflexión individual y colectiva, discusión en pequeños grupos, debate en plenaria que proporcionaran un intercambio productivo.

El debate científico representa una forma importante en la ejecución de la estrategia, sustentada en la resolución de un problema que afecte el área donde trabaja el cursista con el objetivo de propiciar las reflexiones que enriquezcan los contenidos.

La modalidad empleada fue la semipresencial, lo que facilitó la preparación de los cursitas en su auto preparación. Se deberá provocar un clima de interiorización y sensibilización hacia la construcción reflexiva de los saberes referidos al proceso formativo y su relación con el proceso de administración, todo lo cual ha de lograr en los tecnólogos poder desempeñarse adecuadamente de acuerdo a sus posibilidades reales.

Este proceso deberá entenderse como un espacio de intercambio entre los docentes, para que en un clima favorable de discusión, se promueva en los mismos un análisis crítico reflexivo tal, que posibilite identificar las necesidades didácticas de los programas de las asignaturas para la formación y desarrollo del perfil de administración.

IV. Etapa de evaluación de los resultados de la aplicación de la estrategia orientada a la gestión del postgrado para el tecnólogo del perfil de Administración y Economía en salud

Objetivo: Aprender la marcha de la estrategia y evaluar los resultados de su aplicación

Acciones

- 1 Valorar el cambio desde el estado real de la preparación de los tecnólogos del perfil de Administración y Economía en el contenido de referencia al estado deseado mediante la aplicación de diagnósticos, evaluaciones diagnósticas, pruebas de desempeño.
- 2 Evaluar la formación y desarrollo de las habilidades de administración con la utilización de instrumentos y técnicas tales como: observación participante, autoevaluación, coevaluación o heteroevaluación, para la valoración de los resultados.
- 3 Determinar dificultades y aciertos en el desarrollo de la estrategia para la gestión del postgrado en perfil de Administración y Economía.
- 4 Valorar las causas de las dificultades
- 5 Valorar los aspectos relacionados con la implementación de la estrategia como vía de retroalimentación y (o) modificación de sus etapas, objetivos y acciones, donde se deberá tener en cuenta el cumplimiento del objetivo general de la misma y de cada una de las etapas que la conforman, así como la correspondencia entre la superación y el desarrollo del perfil de administración en tecnólogos de Administración y Economía en salud.
- 6 Reajuste de la estrategia.

La evaluación del desempeño profesional en los tecnólogos se realiza a través de las dimensiones gerenciales, éticas, científico-investigativas, comportamiento humano, que se operacionalizan a través de los indicadores que favorecen su evaluación. Además en los programas de posgrado se planifican las formas de evaluación de la participación de los estudiantes.

En la evaluación y control se comprueba la efectividad de la aplicación de la estrategia, que se verá reflejada en el nivel de desempeño profesional, a partir de las acciones formativas de superación contempladas e integradas en la estrategia, en total correspondencia con el diagnóstico, lo que permitirá valorar la transformación en la formación y desarrollo del liderazgo en lo individual y lo colectivo.

2.2 Corroboración de los resultados de la investigación

Corroboración de la estrategia, según los criterios de especialistas

Caracterización general de los especialistas

En el proceso de valoración de los resultados de esta investigación (estrategia), participaron 9 especialistas, para cuya selección fueron tomados en consideración los siguientes criterios:

- 1 Años de experiencia como profesor y/o investigador en la Educación Superior.
- 2 Experiencia como directivo en la Vicedirección económica de la Dirección Provincial de la salud de Santiago de Cuba.
- 3 Investigaciones realizadas vinculadas de alguna manera con la temática tratada
- 4 Grado científico
- 5 Cargo que ocupa

En la fase de selección de los especialistas, fue aplicado el test de autovaloración (Ver Anexos) a 17 profesionales, resultando seleccionados diez (10), que cumplieran con todos los requisitos.

De los 10 especialistas seleccionados, 1 tiene grado científico de doctor ; 5 son máster. De ellos el 100% imparte docencia en posgrado; cuatro (4) de los especialistas ejercen funciones administrativas en la Vicedirección económica de la Dirección Provincial de Salud en Santiago de Cuba. Todos entre 8 y 20 años de experiencia en la profesión. El 100% de ellos han realizado investigaciones relacionadas con la temática educativa o investigaciones de Evaluación de tecnologías sanitarias.

Se confirma el criterio de considerar factible y suficiente la muestra de expertos seleccionada, resaltándose su capacidad para brindar una valoración cualitativa confiable del objeto de evaluación sometido a su consideración.

Se diseñó un cuestionario (Ver Anexos) que contiene como indicadores los siguientes:

- 1 Pertinencia de la estrategia de gestión.
- 2 Correspondencia de la estrategia con las exigencias de la Dirección Económica Nacional del Ministerio de Salud Pública.
- 3 Relación entre los componentes de la estrategia y el mejoramiento del desempeño de los tecnólogos.
- 4 Grado de factibilidad de la estrategia según las condiciones exigidas por la educación de postgrado
- 5 Contribución a la solución de los problemas del desempeño detectados en la superación profesional.

6 La valoración de la factibilidad de implementación de la estrategia como guía para propiciar el mejoramiento del desempeño profesional en los tecnólogos

En la investigación se constató la viabilidad de la estrategia de gestión una vez que fue aprobada por el Consejo Científico de la Facultad y ejecutada de acuerdo con la planificación prevista. También, mediante las pruebas de desempeño después de la estrategia, con las encuestas para conocer la satisfacción de los tecnólogos que participaron y la consulta efectuada a especialistas (Ver Anexos).

Resultados de la prueba de desempeño después de la ejecución de la estrategia

Para el procesamiento de la información obtenida, durante la aplicación de la prueba de desempeño que siguió al establecimiento de la estrategia de gestión se emplearon medidas de tendencia central (media, mediana, moda). Fueron evaluados 50 tecnólogos que integraron el estudio.

Según la práctica el comportamiento del desempeño de los tecnólogos del perfil de Administración y Economía en salud mejoró a la categoría evaluativa Adecuada, lo cual indica que la aplicación de la estrategia produjo cambios en las acciones profesionales de los tecnólogos.

Sobre la comparación de los resultados del comportamiento del desempeño profesional de los tecnólogos antes y después de la aplicación de la estrategia.

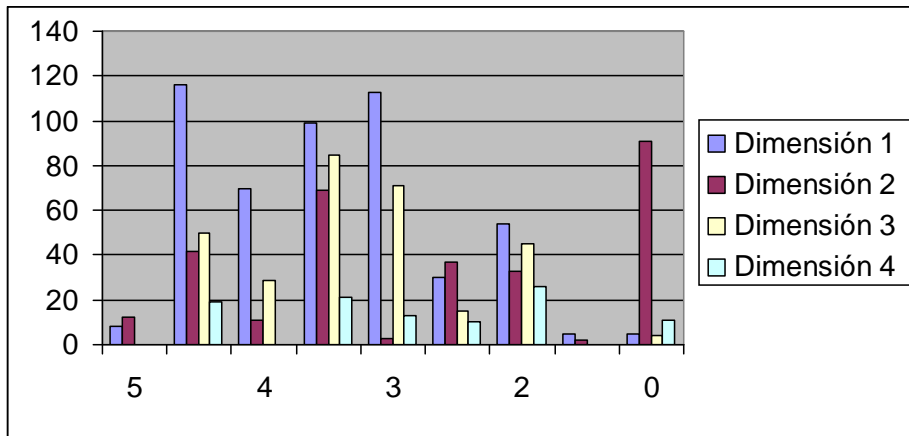


Figura 1. Resultados comparativos del comportamiento del desempeño profesional de los tecnólogos antes y después de la aplicación de la estrategia

Dimensión gerencial: En esta dimensión fueron evaluados los 5 indicadores como adecuados. Este resultado demuestra que el desempeño de los tecnólogos en lo relativo a esta dimensión gerencial es adecuado (Ver Anexos).

Dimensión científico - investigativa: Se evaluaron 3 indicadores con calificaciones de muy adecuado. El desempeño de los tecnólogos de Administración y Economía en salud es muy adecuado. (Ver Anexos).

Dimensión ética: Con 3 indicadores que se evaluaron, calificaron el desempeño de estos profesionales como muy adecuados (Ver Anexos).

Dimensión comportamiento humano: Se evaluó un solo indicador y calificó como muy adecuado. (Ver Anexos).

Resultados de la consulta a especialistas

En las interrogantes realizadas a los especialistas (Ver Anexos), se encuentran aspectos relacionados con la pertinencia y factibilidad de la estrategia para mejorar el desempeño profesional de los tecnólogos de Administración y Economía en salud, así como el vínculo que se establece en la preparación científico-técnica y la formación y desarrollo de valores morales.

Además se evaluaron aspectos referidos a la contribución que hace al desarrollo de las investigaciones, la participación en eventos científicos y a la solución de problemas identificados en el proceso de superación de estos profesionales.

La información fue procesada estadísticamente. Fueron empleadas las categorías evaluativas: Muy Adecuada, Bastante Adecuada, Adecuada, Poco Adecuada e Inadecuada. Los mayores criterios expuestos en la corroboración de la estrategia fueron: Muy Adecuados. Se exponen los resultados en (Ver Anexos).

Los resultados de la consulta a especialistas fueron los siguientes:

En el primer aspecto, relacionado con la pertinencia educativa de la estrategia, los 10 encuestados consideraron que es Muy Adecuada, lo que representa el 100% del total. Este resultado señala la calidad de proceso desarrollado y de las formas que se utilizaron, en las que se vincularon los elementos cognitivos y afectivos.

En el segundo aspecto, relativo al grado en que se favoreció el mejoramiento del desempeño profesional de los tecnólogos, 6 especialistas lo evaluaron como Muy adecuado, para un 60 %, 4 lo evaluaron como Bastante adecuado (40%). Este resultado evidencia que la estrategia de gestión ha resultado un estadio superior en el desempeño profesional de los tecnólogos y existen posibilidades para continuar su desarrollo por las potencialidades existentes.

En el aspecto tercero acerca de la correspondencia de la estrategia con las exigencias actuales del Ministerio de Salud Pública, se observa que ahora los profesionales han logrado apropiarse de los conocimientos necesarios, para mantener la actualización que hoy exige la política trazada por el estado en cuanto a la Salud Pública.

En el cuarto aspecto, se evaluó lo concerniente a la relación entre los componentes de la estrategia de gestión y el mejoramiento del desempeño profesional de los tecnólogos: 6 expresaron que es Muy adecuado (60%), 2 bastante adecuado (20%) y 2 como Adecuado (20%). Significativo es el nexo entre los componentes de la estrategia y el desempeño profesional de los tecnólogos del perfil de Administración y Economía en salud, en tanto los objetivos, están esencialmente dirigidos al perfeccionamiento de los conocimientos, habilidades y valores que los profesionales deben poseer.

El quinto aspecto, en lo relativo al grado de factibilidad de la estrategia según las condiciones exigidas por la educación de postgrado, 8 lo calificaron como Muy Adecuado (80 %), 1 como Bastante Adecuado (10%) y 1 como Adecuado (10 %).

Acerca del sexto aspecto: Acerca del vínculo (en la estrategia) de los aspectos científicos, técnicos, pedagógicos con los humanistas, los resultados expresan que se logró el equilibrio entre las acciones dirigidas a la superación científico-técnica y las relacionadas con el mejoramiento humano.

Conclusiones del capítulo

La estrategia para la gestión del postgrado, concebida en cuatro etapas y caracterizada por su carácter flexible, contextualizado y específico favorece la gestión del postgrado del tecnólogo de la salud en el perfil de Administración y Economía.

La consulta a especialistas y los resultados obtenidos en la prueba de desempeño, luego de aplicada parcialmente la estrategia, demostraron la pertinencia y factibilidad de la misma, en el logro de una mejor gestión del posgrado para el tecnólogo del perfil de administración y economía en salud.

Conclusiones Generales

- 1 La fundamentación epistemológica, el análisis histórico y la caracterización del estado actual del proceso de postgrado y su gestión para el tecnólogo del perfil de Administración y Economía en salud, mostró lo asistemático y espontáneo de ese proceso lo que atenta contra el adecuado desempeño profesional de los egresados de esa carrera, evidenciándose la necesidad de una propuesta para mejorar la praxis formativa en la misma, en ese tipo de enseñanza.
- 2 La estrategia para la gestión del proceso de postgrado del tecnólogo de la salud en el perfil de Administración y Economía, planificada sobre la base de las relaciones esenciales palpables entre las exigencias del Sistema Nacional de Salud propicia el mejoramiento del desempeño profesional y humano de los tecnólogos y favorece la solución de los problemas existentes acerca de su profesión.
- 3 Los resultados de la prueba de desempeño y la consulta a especialistas durante el establecimiento de la estrategia para la gestión, manifestaron la posibilidad real de lograr un proceso de postgrado cualitativamente superior que apoye el mejoramiento del desempeño profesional del tecnólogo del perfil de Administración y Economía en salud.

Recomendaciones

- 1 Profundizar en las particularidades de las acciones en la aplicación de la estrategia propuesta, según las especificidades de las necesidades de superación, de modo que a partir de su implementación, se puedan enriquecer los resultados alcanzados en esta investigación.
- 2 Introducir de manera progresiva la propuesta de superación con el perfeccionamiento de las acciones de la estrategia de gestión propuesta.

Bibliografía

- 1) Addine Fernández F, Recarey Fernández SC, González Soca AM. (2002). Principio para la dirección del proceso. Compendio de Pedagogía. La Habana: Editorial Pueblo y Educación, p. 80-101.
- 2) Álvarez CM. (1998). Pedagogía como Ciencia. Editorial Félix Varela. La Habana. Cuba
- 3) Álvarez Sintés R, Fernández Sacasas JA, Toledo Curbelo GJ, Margarita Toledo A, Quesada Rodríguez M. (2003) Introducción a la tecnología de la salud. La Habana:
- 4) Añorga Morales J, Valcárcel Izquierdo N. (2004) La teoría de los sistemas de superación y el capacitador como gestor del progreso. Cátedra Educación Avanzada. Centro de Postgrado en Ciencias Pedagógicas, La Habana.
- 5) Arredondo, A, et al (2009). Temas selectos en sistemas de salud .costos , financiamientos ,equidad y gobernanza . Conceptos, tendencias y evidencias. Universidad Autónoma de Yucatán
- 6) Arteaga JA, Chávez Lazo E. (2000). Integración docente –asistencial- investigativa (IDAI). Rev Cubana Educ Med Superior 14(2), 184-95
- 7) Artilés González M, Rodríguez Carballido R, Galbán Díaz M, Santos Pérez N, Zaita Ferrer Y. (2012). Superación postgraduada para tecnólogos de Servicios Farmacéuticos en preparados Semisólidos. EDUMECENTRO, [4(3). Disponible en: <http://www.revedumecentro.sld.cu/index.php/edumc/article/view/192/387> .
- 8) Añorga Morales J. (2008). Glosario de términos de la Educación Avanzada. Cátedra Educación

Avanzada. Universidad de Ciencias Pedagógicas. Enrique José Varona. La Habana. Cuba.

- 9) Arocena R, Sutz J. (2001). La transformación de la universidad latinoamericana mirada desde una perspectiva CTS. En: Ciencia, Tecnología Sociedad y Cultura. López Cerezo JA, Sánchez Ron JM (ed). Madrid: Editorial Biblioteca Nueva, S. L. p 173-174, 184-185.
- 10) Benítez Cárdenas FY. (1999). Calidad de la educación superior cubana. En: Selección de lecturas asignatura Educación y Desarrollo. T II. Matanzas. Matanzas: Maestría en Ciencias de la Educación Superior. Universidad de Matanzas, p. 353-69.
- 11) Borroto Cruz, Salas Perea R. (1999). El reto por la calidad y la pertinencia: la evaluación desde una visión cubana. Rev Cubana Educ Med Superior ,13 (1) ,80-91.
- 12) Caballero Carrillo, Roberto. (2005). Algunas Reflexiones sobre el Postgrado. Conferencia impartida en la Universidad Privada de Tacna, Perú.
- 13) Cáceres Diéguez A, Cruz Baranda SS. (2010). Evolución histórica de la atención primaria de salud y su repercusión en la superación profesional. MEDISAN. 14(9), citado 21 Nov 2012,8-p

Disponible en:
http://bvs.sld.cu/revistas/san/vol_14_9_10/san20910.htm
- 14) Cáceres Diéguez A, Cruz Baranda SS. (2011). Superación profesional en la atención primaria de salud: una estrategia didáctica propiciadora de estilos de vida saludables. MEDISAN. 15(1),

Disponible en:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192011000100018&lng=es&nrm=iso&tlng=es

15) Castro Lamas: Fortalecimiento de los estudios de posgrado. Dirección de Educación de Posgrado, MES, Cuba Material inédito, 2010.

16) Carvajal Álvarez A. (2001). El papel de la investigación en el postgrado en Colombia. Rev Cubana Educ Sup, XXI (1), 111-9.

17) Castro Bosch, Espinosa Rodríguez R.(2012) Integración de lo social en los procesos de atención de salud y de formación del profesional de la salud Disponible en:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000100011 .

18) Cosme J, Cárdenas J, Miyar R. (2009). Economía y salud, conceptos, retos y estrategias.

<http://new.paho.org/cub/index2.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=57&Itemid=226>

19) Cruz Cardona V. Ph.D. (2000) Tendencias de la formación Superior Avanzada en América Latina. Profesor Titular, Universidad del Valle, Colombia. Director General, Asociación Universitaria Iberoamericana de Postgrado AUIP, España vcruz@usal.es

20) Cruz, Víctor (2000). Modelos educativos del postgrado. México: Congreso Nacional de Postgrados.

- 21) Drummond, M; Botten, G; Hakkinen, U; Pedersen, K. (2006). An evaluation of Swedish health economics research. Swedish Council for working life and social research .Stockholm
- 22) Drummond, M. (2012). Twenty years of using economic evaluations for reimbursement decisions .What have we achieved? Centre for Health Economics, University New York; Research Paper
- 23) Eddama O, Coast J, (2009). Use of economic evaluation in local health care decision-making in England a qualitative investigation. Health Policy.
- 24) Fernández Sacasas JA. (1999) Educación Médica Superior: Realidades y perspectivas a las puertas del nuevo siglo. [En CD-R] Maestría en Educación Médica. Centro Nacional de Perfeccionamiento Médico. La Habana.
- 25) Fleitas Ávila, A; Valcárcel Izquierdo N; Ramos AG. (2015). Hacia una concepción teórico metodológica de Tecnología de la salud .Rev Cub Tecnología de la Salud .Vol. 6 (2).
- 26) Fuentes HC. (2008). La Formación de los Profesionales en la Contemporaneidad. Centro de Estudios de Educación Superior "Manuel F. Gran". Universidad de Oriente. Santiago de Cuba.
- 27) Fuentes HC. (2009). Pedagogía y Didáctica de la Educación Superior. Universidad de Oriente. Centro de Estudios de Educación Superior "Manuel F. Gran
- 28) Gálvez González AM. (2003) Economía de la salud en el contexto de la salud pública cubana. Rev. Cubana Salud Pública v.29 n.4 Ciudad de La Habana

29) Garcia Altés A. (2000). Twenty years of health care economic analysis in Spain: are

we doing well? XX Jornadas de Economía de la salud. Avances en la gestión sanitaria:

implicaciones para la política, las organizaciones sanitarias y la práctica clínica.

Palma de Mallorca. Asociación de Economía de la salud.

30) Guerra. (2002) El postgrado: organización y gestión de calidad. Universidad Autónoma de Sinaloa.

México

31) González López-Valcárcel B (2005) ¿Qué hace la Economía por nuestra Salud? Economía y

Salud, N° especial sobre 25 años de Economía de la Salud, Mayo, p. 27-32

32) González A. (2007) .Tendencias y retos de la educación superior en el mundo contemporáneo.

Santa Clara: Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas

33) Gurgel de Andrade, El. (2007). Pesquisa e produção científica em economia da saúde

no Brasil. Available from: [http:// www.scielo.br.scielo.php?script =sciarttext&pid](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sciarttext&pid)

34) Jefferson. (1996). Elementary economic evaluation in health care. Londres:

British Medical Journal Publishing Group

- 35) Macías ME. (2007). Tensiones en el tratamiento epistemológico de la salud. La política de salud cubana y valores sociales. En: Reflexiones sobre Ciencia Tecnología y Sociedad. La Habana: Ecimed p. 219-2
- 36) Martínez Hermosilla. (2015). La superación de los tecnólogos de la salud. Un reto en las Ciencias Médicas. Rev Inf Cient. , 91(Supl. 1):82-92
- 37) Manzo Rodríguez L; Rivera Michelena N; Rodríguez Orozco A. (2006). La educación de postgrado y su repercusión en la formación del profesional iberoamericano. Disponible en:
http://bvs.sld.cu/revistas/ems/vol20_03_06/ems09306.htm
- 38) MES. (1966). Reglamento de la Educación de Postgrado de la República de Cuba. Resolución Ministerial. Ministerio de la Educación Superior
- 39) Ministerio de Educación Superior. (2004). Dirección de Educación de Postgrado. Resolución Reglamento de la educación de postgrado. La Habana: Pueblo y Educación.
- 40) Martínez Isaac JA. (2011). Diseño por competencias del Diplomado en Enfermería – clínica quirúrgica (Tesis de Doctorado) .Universidad de Ciencias Pedagógicas “ Enrique José Varona
- 41) Mok Barceló P. (2003). El costo en los servicios de estomatología. Serie: Resultados de investigaciones en economía de la salud, La Habana: Editorial Prensa Latina
- 42) Moragas R. (2006). Concepciones de salud. Sociología y Políticas de salud. Selección de lecturas. La Habana: Editorial Félix Varela p. 164-85

43) Núñez Jover J, Fernández Gonzalo A. (1999). Postgrado y desarrollo científico y tecnológico

en Cuba. En: Selección de lecturas asignatura Educación y Desarrollo. T. II. Matanzas:

Maestría en Ciencias de la Educación Superior. Universidad de Matanzas, .p. 612- 31.

44) Laferté Trebejo LA, Barroso Scull LP. (2009). El desempeño y la superación profesional

de los docentes del perfil de gestión de información en salud de la carrera de licenciatura en tecnología.

Educ Med Super citado 8 Enero 2010, 23(2),

Disponible en:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-

[21412009000200007&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412009000200007&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

45) Prieto D, Aguirre R. (2001). La salud como valor social. Lecturas de Filosofía, Salud y Sociedad. La

Habana: Editorial Ciencias Médicas p. 57-62

46) Ramos B, Aldereguía J. (1990). Medicina social y salud pública en Cuba. La Habana: Editorial

Pueblo y Educación: 212-22.

47) Restrepo Zea, JH. (2008). Introducción a la economía de la salud en Colombia. Centro de

Investigaciones y Consultarías. Facultad de Ciencias Médicas. Universidad de Antioquia

48) Rojas F. (2007). El componente social de la salud pública en el siglo XXI. Reflexiones sobre

Ciencia Tecnología y Sociedad. La Habana: Ecimed. p. 210-8.

49) Salas Perea Syr R. (2012). Los procesos formativos, la competencia profesional y el

Desempeño laboral en el sistema Nacional de Salud en Cuba.

Disponible en:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000200001

50) Serenko A F. Ermakov VV. (1984). Higiene Social y organización de la salud pública. Moscú:

Editorial Mir. En <http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864->

[4662012000500016&script=sci_arttext&lng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-4662012000500016&script=sci_arttext&lng=pt)

50) Travieso Ramos N. (2010). Alternativas para el desarrollo e competencias profesionales en la superación del docente de Tecnología de la salud. . Tesis de doctorado

51) Torres Ajá L, Iglesias León M, Zerquera Álvarez C (2011). Repercusión de la implementación del Diplomado de Mastología en la provincia de Cienfuegos. Medisur Vol. 9. no.5.

52) Torres Ajá L, Iglesias León M, Zerquera Álvarez C (2011). Repercusión de la implementación del Diplomado de Mastología en la provincia de Cienfuegos. Medisur Vol. 9. no.5.

52) Yothasamut J, Tantivess S, Teerawattanannon Y (2009). Using economic evaluation in policy decision making in Asian countries: mission impossible or mission probable? Value Health

53) Zhilinskas Youzas Yu. (1979). Metodología de Planificación y Financiamiento de la salud Pública Soviética y sus Aspectos Económicos. La Habana: Ministerio de Salud Pública.

ANEXO 1. ENTREVISTA A LOS DOCENTES DEL DPTO. DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA DE LA SALUD

Objetivo: Valorar el estado y conocimiento de los profesores del perfil de Administración y Economía en salud en relación a la formación posgraduada de los tecnólogos de esta especialidad.

Estimado (a) profesor (a): Necesitamos responder este cuestionario para conocer las características actuales del claustro a tiempo completo y la influencia de la superación que ha recibido en su desarrollo como docente de los diplomados en Dirección en Salud. Por su colaboración MUCHAS

GRACIAS

Datos Generales

1. Profesión

a) ----- Médico

b) ----- Licenciado en enfermería

c) ----- Otro profesional ¿Cuál?-----

2. Edad -----

3. _____ Tiempo dedicado a la docencia en Ciencias de la Salud en postgrado

4. Grado académico y profesoral -----

5 ¿Como usted valora la formación que reciben los estudiantes egresados y graduados del perfil en los aspectos siguientes:

a) Capacidad de adaptación a sus tareas en la profesión

Totalmente _____

Media _____

Poco _____

Bajo _____ Fundamente en cada caso:

b) Independencia en el trabajo profesional

Totalmente _____

Medianamente ____

Poco _____

Bajo _____ Explique en cada caso.

c) Iniciativa para enfrentar problemas profesionales y frecuentes dentro de su actividad laboral.

Totalmente _____

Medianamente ____

Poco _____

Bajo _____ Fundamente en cada caso

d) Destreza para mejorar técnicas y métodos en su profesión:

Totalmente ____

Media _____

Poco ____

Bajo _____ Explique en cada caso.

e) Capacidad para orientar, organizar, controlar el trabajo de otros.

Totalmente ____

Media ____

Poco_____

Bajo _____ Explique en cada caso

e) Capacidad para utilizar las tecnologías de la información y las comunicaciones

Totalmente ____

Media ____

Poco _____ Explique en cada caso
2. La evaluación de las asignaturas que imparte la vincula con los problemas reales que se van a encontrar
en la actualización de nuestro proceso económico. Fundamente

ANEXO 2: ENCUESTA APLICADA A LOS TECNÓLOGOS DEL PERFIL DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA DE LA SALUD

Lea con detenimiento cada una de las preguntas que aparecen en la encuesta y respóndalas con sinceridad. Agradecemos de antemano su colaboración y le ratificamos el carácter anónimo que tendrá la información que proporciona.

1. Año en que fue graduado como profesional _____

2. Cargo que ocupa en su institución

Jefe de departamento

Otro ¿cuál

3. Desempeño Gerencial

Evalúe en una escala de alto, medio, y bajo los siguientes aspectos relacionados con el desempeño en el perfil de administración. Marque con una cruz (X).

	Aspectos	Alto	Medio	Bajo
A	Capacidad de aplicación de los principios éticos en su quehacer profesional			
B	Aplica la investigación para la solución de problemas de su profesión			
C	Capacidad para el trabajo en equipo			
D	Capacidad para el desarrollo de la toma de decisiones			
E	Capacidad de organizar su trabajo y el de otros			
F	Relaciones humanas con sus compañeros y subordinados			
G	Nivel de exigencia, crítica y autocrítica			
H	Asignación de las tareas y su distribución			

I	Capacidad asertiva con visión de futuro en tareas complejas y de responsabilidad			
---	--	--	--	--

ANEXO 3. PRUEBA DE DESEMPEÑO A TECNÓLOGOS DEL PERFIL DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA DE LA SALUD

Centro laboral: _____

Fecha _____

Evaluado: _____ Evaluador: _____

Dimensiones	Indicadores	Escala
GERENCIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Organización del trabajo profesional - Relaciones humanas y clima de trabajo en colectivo - Desarrollo en la toma de decisiones - Capacidades asertivas - Nivel de exigencia y crítica 	Muy Adecuado__ Adecuado__ Medianamente__ Poco Adecuado__ Inadecuado__
CIENTÍFICA INVESTIGATIVAS	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel para la solución de problemas de su profesión - Nivel para conducir investigaciones - Número de proyectos de investigación en los que participa. 	Muy Adecuado__ Adecuado__ Medianamente__ Poco Adecuado__ Inadecuado __
ÉTICA	<ul style="list-style-type: none"> - Grado en que resuelve los dilemas éticos que se le presentan. - Nivel de aplicación de los principios éticos en su quehacer profesional - Nivel en que manifiesta respeto a compañeros de trabajo , estudiantes, 	Muy Adecuado__ Adecuado__ Medianamente__ Poco Adecuado__ Inadecuado__

	profesores	
COMPORTAMIENTO HUMANO	- Nivel de independencia para solucionar problemas que tributen a la disciplina de administración y economía de la salud	Muy Adecuado__ Adecuado__ Medianamente__ Poco Adecuado__ Inadecuado__

ANEXO 4. CRITERIOS CONSIDERADOS PARA LA CALIFICACIÓN, SEGÚN INDICADORES, EN LA PRUEBA DE DESEMPEÑO

1. DIMENSIÓN GERENCIAL

1.1 Organización del trabajo profesional

Muy Adecuado__ Magnifica asignación y coordinación de tareas con sus subordinados

Adecuado__ Asigna tareas adecuadamente y coordina las relaciones necesarias

Medianamente__ Distribuye las tareas y cumple con los objetivos

Poco Adecuado__ Aunque distribuye las tareas no logra definir responsabilidades

Inadecuado -- No asigna adecuadamente las tareas, ni define las responsabilidades

1.2 Relaciones humanas y clima de trabajo en colectivo

Muy Adecuado__ Manifiesta muy buena comunicación con sus jefes y subordinados, tiene habilidad para mantener un clima favorable, es ejemplo en su colectivo.

Adecuado__ Su comunicación es buena, sabe escuchar, mantiene buenas relaciones a todos los niveles, es ejemplo en su colectivo

Medianamente__ Aunque escucha no logra una comunicación eficiente, sus relaciones son positivas

Poco Adecuado__ Presenta problemas en su comunicación y no tiene habilidad para escuchar, tiene

un trato frío.

Inadecuado - Su comunicación es deficiente y no escucha, relaciones conflictivas

1.3 Desarrollo en la toma de decisiones.

Muy Adecuado__ Resuelve excelentemente situaciones complejas y emprende acciones difíciles por iniciativa, con buenos resultados.

Adecuado__ Logra independencia en situaciones difíciles, toma iniciativas y los resultados son favorables

Medianamente__ Actúa en casos normales sin instrucciones y toma dediciones acertadamente

Poco Adecuado__ La toma de decisiones es deficiente y no actúa con la madurez necesaria

Inadecuado - No sabe actuar sin instrucciones.

1.4 Capacidades asertivas

Muy Adecuado__ Escucha con atención y respeto, imprime confianza, mostrando flexibilidad en los análisis, logrando niveles excelentes de relación con los subordinados

Adecuado__ Escucha con atención respeto e imprime confianza, mostrando flexibilidad en los análisis, logrando buenos niveles de relación con los subordinados

Medianamente__ Escucha con atención y respeto, pero crea poca confianza, al mostrar poca flexibilidad en los análisis, afectándose la relación con los subordinados.

Poco Adecuado__ No siempre escucha con atención y respeto creando poca confianza, y dando pocas posibilidades de demostrar flexibilidad en los análisis, afectándose ostensiblemente la relación con los subordinados

Inadecuado- No se producen relaciones mínimas con los subordinados, al no escuchar con respeto, no imprime confianza ni flexibilidad.

1.5 Nivel de exigencia y crítica

Muy Adecuado__ Tiene un elevado espíritu crítico y autocrítico, es exigente consigo mismo y con su colectivo

Adecuado__ Es crítico y autocrítico, es exigente consigo mismo y con su colectivo.

Medianamente__ Es crítico, pero no siempre reconoce los señalamientos que se le hacen, es exigente consigo mismo y con su colectivo

Poco Adecuado__ No siempre reconoce los señalamientos que se le hacen y debe ser más exigente consigo mismo y con su colectivo.

Inadecuado-- No reconoce los señalamientos que se le hacen y no es exigente consigo mismo y ni con SU COLECTIVO

2. DIMENSIÓN CIENTÍFICO – INVESTIGATIVA

2.1 Nivel para la solución de problemas de su profesión

Muy Adecuado__ Tiene muy buena capacidad para analizar, resolver problemas a través de la investigación científica con buenos resultados

Adecuado__ Localiza los problemas y acciones para resolverlos: logra independencia en situaciones difíciles y los resultados son favorables

Medianamente__ Generalmente capta los problemas, pero no logra acciones efectivas para resolverlos.
Toma decisiones acertadamente

Poco Adecuado__ Es superficial en el análisis de los problemas y la toma de decisiones es deficiente

Inadecuado _ No logra detectar los problemas y no sabe actuar sin instrucciones.

2.2 Nivel para conducir investigaciones

Muy Adecuado__ Proyecta y planifica investigaciones con la aplicación correcta del método científico y proyecta con éxito nuevas líneas de investigación.

Adecuado__ Proyecta y planifica investigaciones con la aplicación correcta del método científico y proyecta con poco éxito nuevas líneas de investigación

Medianamente__ Proyecta y planifica investigaciones con deficiencias en la aplicación correcta del método científico, no tiene en cuenta nuevas líneas de investigación

Poco Adecuado__ Proyecta y planifica investigaciones con deficiencias en la aplicación correcta del método científico y proyecta con poco éxito nuevas líneas de investigación

Inadecuado --- No logra proyectar ni conducir investigaciones

2.3 Número de proyectos de investigación en los que participa

Muy Adecuado__ Evidencia muy buen dominio de la metodología de la investigación, realiza trabajos científico-investigativos y tutorea trabajos científicos con excelentes resultados.

Adecuado__ Evidencia buen dominio de la investigación, realiza trabajos científico - investigativos y tutorea trabajos con buenos resultados.

Medianamente__ El dominio de la investigación es medio y solo en ocasiones realiza y tutorea trabajos científicos

Poco Adecuado__ El dominio de la metodología de la investigación es insuficiente y solo en ocasiones realiza y tutorea trabajos científico investigativos.

Inadecuado - Es insuficiente el dominio de la metodología de la investigación, impide la realización de trabajos y tutoría de trabajos científico investigativos.

3. DIMENSIÓN ÉTICA

3.1 Grado en que resuelve los dilemas éticos que se le presentan

Muy Adecuado__ Tiene excelente capacidad para resolver los problemas éticos que se le presentan y obtiene excelentes resultados.

Adecuado__ Tiene muy buena capacidad para resolver los problemas éticos que se le presentan y obtiene buenos resultados

Medianamente__ A menudo resuelve los dilemas éticos que se le presentan y obtiene buenos resultados.

Poco Adecuado__ En ocasiones no resuelve los dilemas éticos que le presentan.

Inadecuado --- No resuelve los dilemas éticos que se le presentan

3.2 Nivel de aplicación de los principios éticos en su quehacer profesional

Muy Adecuado__ Conoce ampliamente los fundamentos sobre la ética y los valores morales y los aplica en las actividades de su quehacer profesional.

Adecuado__ Conoce los fundamentos sobre la ética y los valores morales y los aplica en las actividades de su quehacer profesional

Medianamente__ Conoce y aplica limitadamente los fundamentos sobre la ética y los valores morales Poco Adecuado__ Conoce con limitaciones los fundamentos de la ética profesional y los aplica en su quehacer profesional

Inadecuado _ Desconoce los fundamentos sobre ética profesional y no los aplica en su quehacer profesional.

3.3 Nivel en que manifiesta respeto a compañeros de trabajo, estudiantes, profesores

Muy Adecuado__ mantiene un comportamiento muy respetuoso en el saludo y atención a las inquietudes solicitadas.

Adecuado__ mantiene un comportamiento respetuoso en el saludo y atención a las inquietudes solicitadas.

Medianamente__ mantiene un comportamiento respetuoso en el saludo y atención a las inquietudes solicitadas en ocasiones.

Poco Adecuado__ mantiene un comportamiento respetuoso en el saludo pero no así en la atención a las inquietudes solicitadas.

Inadecuado - No mantiene en su relación con estudiantes, profesores y compañeros de trabajo un comportamiento respetuoso en el saludo y atención a las inquietudes solicitadas

4. DIMENSIÓN DE COMPORTAMIENTO HUMANO

4.1 Nivel de independencia para solucionar problemas relativos a la Administración y Economía de la Salud

Muy Adecuado__ Resuelve de manera excelente y con independencia situaciones complejas y emprende acciones complejas por iniciativa con buenos resultados

Adecuado__ Logra independencia en la solución de problemas en situaciones difíciles, toma iniciativas y los resultados son favorables

Medianamente__ Actúa ante situaciones normales sin instrucciones y toma decisiones acertadamente

Poco Adecuado__ La toma de decisiones es deficiente y no actúa con la independencia necesaria.

Inadecuado --- No sabe actuar sin instrucciones.

ANEXO 5: ENCUESTA APLICADA A LOS DIRECTIVOS (EMPLEADORES) DE LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA DE LA SALUD

Estimados directivos:

Es para nosotros muy importante contar con la opinión de ustedes acerca del desempeño y la superación de los tecnólogos de Administración y Economía de la salud.

Marque con una x la respuesta que usted considere.

1. Cargo que usted ocupa _____
2. ¿Cómo evalúa la participación del egresado del perfil de administración y economía de la salud que usted dirige en la identificación y solución de los problemas que se derivan de la práctica?

Muy bueno ___ Bueno ___ Regular ___ Malo ___

3. ¿Con qué frecuencia aprecia que el tecnólogo que usted dirige, realiza las tareas que a continuación relacionamos? Escriba el número que corresponda.

1 Siempre	2 Frecuentemente	3 Casi siempre	4 Algunas veces	5 Nunca
-----------	------------------	----------------	-----------------	---------

- Desempeñarse como administrador desarrollando las actividades inherentes al cargo. - Preparar y controlar el plan de protección física participar en las reuniones que sean convocadas.
- Emitir informes que se le soliciten.
- Convocar periódicamente a sus subordinados, chequeados acuerdos, determinando y asignando nuevas tareas.
- Celebrar y despachar individualmente con sus subordinados
- Calcular e interpretar resultados sobre componentes económicos que hagan más eficiente y

eficaz la gestión administrativa.

- Visiona tendencias estratégicas convincentes hacia la excelencia de los servicios de salud.
- Propicia el trabajo en equipo, la implicación y el compromiso del colectivo en función de mejora de la cultura organizacional

4. Asesoría a otros profesionales en las investigaciones.

___ Aplica teorías y técnicas de investigación para interpretar la realidad y transformarla con herramientas científicas.

___ Utiliza el trabajo en equipo para favorecer el debate científico.

___ Exponer los resultados de las investigaciones científicas.

___ Participación en tribunales de defensa de tesis.

___ Participación en proyectos de investigación.

___ Discusión de soluciones posibles a los problemas derivados de la práctica.

5. Evalúe en una escala de Muy Bueno (MB), Bueno (B), Regular (R) y Malo (M), los aspectos siguientes relacionados con el desempeño del tecnólogo de Administración y Economía.

	Aspectos	MB	B	R	M
A	Presencia personal				
B	Asistencia y puntualidad				
C	Toma de decisiones				
D	Relaciones humanas y clima de trabajo en colectivo				
E	Exigencia y crítica				
F	Organización del trabajo				
G	Capacidades asertivas				
H	Prestigio profesional				
I	Independencia para la solución de problemas				
J	Flexibilidad				
K	Colaboración en el trabajo científico				
M	Honestidad científica y en el trabajo				

ANEXO 6. EVALUACIÓN DE LOS ESPECIALISTAS

FACULTAD DE ENFERMERIA- TECNOLOGIA. DR. JUAN MANUEL PÁEZ INCHAUSTI

Estimado experto(a), la presente encuesta forma parte de una investigación pedagógica que está dirigida a la propuesta de una Estrategia a la gestión del proceso de postgrado en tecnólogos del perfil Administración y Economía. Por cuanto estamos convencidos de que sus valoraciones acerca de los asuntos que sometemos a su consideración nos servirán de considerable ayuda, le solicitamos la más responsable atención a esta consulta.

I- Datos generales del encuestado:

Universidad donde labora: _____

Otra Institución donde labora: _____

Título universitario del más alto grado obtenido: _____

Categoría docente: _____

Años de experiencia en el trabajo universitario: _____

Los aspectos que someteremos a su evaluación en esta consulta constituyen indicadores adecuados para juzgar la validez de la estrategia propuesta. Es por ello que el objetivo de la presente encuesta consiste en que usted evalúe cada uno de los indicadores que se le presentarán.

Para expresar su evaluación, por favor, luego de analizar cuidadosamente la estrategia, evalúe a cada uno de los indicadores que se le presentan en la tabla de la subsiguiente sección II, marcando con una cruz en la casilla correspondiente.

Listado de indicadores	Muy adecuado	Bastante adecuado	Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
Pertinencia de la estrategia de gestión					

Correspondencia de la Estrategia con las exigencias de la Dirección Económica Nacional del					
Ministerio de Salud Pública					
Relación entre los componentes de la Estrategia y el mejoramiento del desempeño de los tecnólogos					
Grado de factibilidad de la Estrategia según las condiciones exigidas por la Educación de postgrado					
Contribución a la solución de los problemas del desempeño detectados en la superación profesional					
La valoración de la factibilidad de implementación de la estrategia como guía para propiciar el mejoramiento del desempeño profesional en los tecnólogos					

III- Si desea exponer cualquier otra opinión, por favor, exprese en el espacio disponible a continuación.

IV- Como parte del método de procesamiento de los datos obtenidos por medio de la presente encuesta, necesitamos caracterizar estadísticamente la competencia del conjunto de especialistas del cual usted forma parte, por lo que finalmente le rogamos nos ayude respondiendo lo más fielmente posible al siguiente TEST DE AUTOVALORACIÓN DEL CONSULTADO:

a) Evalúe su nivel de dominio acerca de la esfera sobre la cual se le consultó marcando con una cruz sobre la siguiente escala (1: dominio mínimo; 10: dominio máximo)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

b) Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted.

Fuentes de argumentación	Grado de influencia de las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por usted			
Su propia experiencia			
Trabajos de autores nacionales			
Trabajos de autores extranjeros			
Su conocimiento del estado del problema en el extranjero			
Su intuición			

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

ANEXO 7. COMPORTAMIENTO DEL DESEMPEÑO DESPUÉS DE LA APLICACIÓN DE LA ESTRATEGIA

	Frecuencia absoluta	Media	Categoría evaluativo
Indic 1.1	47	0.94	Muy adecuado
Indic 1.2	50	1	Muy adecuado
Indic 1.3	33	0.66	Muy adecuado
Indic 1.4	21	0.42	Med adecuado
Indic 1.5	50	1	Muy adecuado
Dimensión 1	201	4.02	Muy adecuado
Indic 2.1	28	0.56	Adecuado
Indic 2.2	18	0.36	Med adecuado
Indic 2.3	6	0.12	Poco adecuado
Dimensión 2	45	0.9	Muy adecuado
Indic 3.1	27	0.54	Adecuado
Indic 3.2	23	0.46	Med adecuado
Indic 3.3	50	1	Muy adecuado
Dimensión 3	85	1.7	Muy adecuado
Indic 4.1	38	0.76	Muy adecuado
Dimensión 4	38	0.76	Muy adecuado

ANEXO 8: RESULTADOS DE LA PRUEBA DE DESEMPEÑO

Resultados de la aplicación de la prueba de desempeño										
Antes de la aplicación de la estrategia de gestión						Después de la aplicación de la estrategia de gestión				
Indicadores	5	4	3	2	0	5	4	3	2	0
Indic 1.1		18	21	11		29	16	5		
Indic 1.2		28	15	7		40	7	3		
Indic 1.3		11	25	14		18	23	6	3	
Indic 1.4			29	16	5	11	28	9	2	
Dimensión 1	8	70	113	54	5	116	99	30	5	
Indic 2.1		10		21	19	18	23	8	1	
Indic 2.2	7		3	8	32	15	29	5	1	
Indic 2.3	5	1		4	40	9	17	24		
Dimensión 2	12	11	3	33	91	42	69	37	2	
Indic 3.1		8	12	26	4	8	40	2		
Indic 3.2		7	27	16		24	22	4		
Indic 3.3		14	32	4		18	23	9		
Dimensión 3		29	71	45	4	50	85	15		
Indic 4.1			13	26	11	19	21	10		
Dimensión 4			13	26	11	19	21	10		

Fuente: Prueba de desempeño

Anexo 9. RESULTADOS DE LA CONSULTA A ESPECIALISTAS

N o	Aspectos evaluados	Muy adecuado %	Bastante adecuado %	Adecuado %	Poco adecuado %	Inadecuado %
1	Pertinencia educativa de la estrategia.	10-100%	0	0	0	0
2	Correspondencia de la Estrategia con las exigencias de la Dirección Económica Nacional del Ministerio de Salud Pública	6- 60%	4-40%	0	0	0
3	Relación entre los componentes de la Estrategia y el mejoramiento del desempeño de los tecnólogos	5- 50%	3- 30%	2-20%	0	0
4	Grado de factibilidad de la Estrategia según las condiciones exigidas por la Educación de postgrado.	6- 60%	2-20%	2-20%	0	0
5	Contribución a la solución de los problemas del desempeño detectados en la superación profesional	8-80%	1-10%	1-10%	0	0
6	Valoración de la factibilidad de implementación de la estrategia como guía para propiciar el mejoramiento del desempeño profesional y la vinculación de los aspectos humanistas en los tecnólogos	9- 90%	1-10%	0	0	0

