

**Estrategia de Gestión Curricular en Perfil Administración para tecnólogos de Administración y Economía en salud**

Walter Sánchez, Vivian<sup>1</sup>

Izquierdo Lao, José Manuel<sup>2</sup>

Charón Díaz, Kenia<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Facultad de Tecnología de la Salud Dr. Juan Manuel Páez Inchausti/Departamento Administración y Economía en salud, Asociación de Pedagogos, Santiago de Cuba, Cuba, vivian@fts.scu.sld.cu

<sup>2</sup> Universidad de Oriente /Departamento de Tecnología educativa, Asociación de Pedagogos, Santiago de Cuba, Cuba

<sup>3</sup> Facultad de Tecnología de la Salud Dr. Juan Manuel Páez Inchausti/Departamento de Sistemas de Información en Salud, Asociación de Pedagogos, Santiago de Cuba, Cuba.

*Resumen:*

La preparación de los tecnólogos del perfil de Administración y economía en salud debe ser permanente y sistemática donde debe incluir aspectos pedagógicos y metodológicos. Se elaboró una estrategia de gestión curricular para estos tecnólogos que trabajan en el perfil de administración. Se utilizaron métodos teóricos y empíricos. La investigación tuvo dos etapas: una etapa de diagnóstico de la situación del postgrado, y otra la elaboración de la estrategia de gestión curricular. Se evidenciaron insuficiencias en las acciones del postgrado por parte del colectivo docente lo que repercute en el desempeño profesional de estos profesionales. Se diseñaron acciones por etapas para su capacitación y superación. Se constató la importancia de la formación permanente, con la identificación de carencias de aprendizaje sobre temas pedagógicos y metodológicos en darle solución a los problemas frecuentes de su profesión.

**Palabras clave:** Capacitación, Postgrado, Educación Médica Superior.

## I. INTRODUCCIÓN

Constituye un aspecto esencial de la gestión educativa que se impone ante las reformas experimentadas en los sistemas educativos de diferentes países, especialmente en el ámbito del currículo. En este sentido, se hace necesario que los directivos de la docencia, en las distintas instituciones, centren su atención en las características de la gestión institucional, y en las prácticas pedagógicas que contribuyen al perfeccionamiento del aprendizaje de los estudiantes, y del proceso docente, en general.<sup>1</sup>

El currículo debe ser concebido de manera flexible para permitir innovación y adaptación a las características propias del medio donde se aplica. Stenhouse se refiere a que “permanezca abierto a discusión crítica y pueda ser trasladado efectivamente a la práctica.”<sup>2</sup>.

En Cuba, en el contexto de la renovación del modelo económico cubano, constituye una responsabilidad esencial para todos sus profesionales, el análisis y reflexión permanentes acerca de cómo contribuir, desde cada actividad e institución, al logro de las metas trazadas en los lineamientos que sustentan este proceso de actualización, en ellos, se destaca como eje central el alcance de la pertinencia de las universidades como indicador de su capacidad de respuesta a las necesidades sociales de índole profesional.<sup>3</sup>

El Reglamento Docente Metodológico de la Educación Superior Cubana reconoce que el **modelo de formación de perfil amplio** implica que el graduado resuelve los problemas generales y frecuentes de su profesión<sup>4</sup>

Se define la **gestión curricular**<sup>5</sup> como un proceso participativo que involucra a un colectivo de docentes en una institución educacional para propiciar reformas sistemáticas del plan de estudio; dirigido a garantizar su adecuación al entorno de la institución y sustentado en una actitud pertinente del colectivo ante el cambio.

El tecnólogo del perfil Administración y economía en salud una vez graduados, su área de desempeño tiene cuatro salidas: Administración, Contabilidad y finanzas y planificación, Servicios generales y Recursos humanos comenzó como carrera universitaria en el curso 2003-2004, actualmente están graduados más de 300 profesionales.

1. El diagnóstico de necesidades de aprendizaje como proceso debe partir de la identificación de las necesidades reales y sentidas que presenta el directivo a partir de la interrelación con su cuadro de dirección superior, subordinados y el entorno en que se desenvuelve; esto requiere de una relación dinámica, libre de subjetividades, para lograrlo que se espera de este.

Se corrobora que hay deficiencias en el proceso, que se revelan en las siguientes **manifestaciones** en los tecnólogos del perfil Administración y economía en salud:

- I) Desmotivación de los profesionales.
- I. Baja asistencia de los profesionales administrativos a la actividad postgraduada
- I. Migración a otro sector de la economía y los servicios

En consideración a lo anteriormente expuesto el **problema curricular**. Insuficiente organización de los contenidos del perfil de Administración que limitan el proceso de toma de decisiones en situaciones complejas para asignarles el orden de prioridad y que puedan darles soluciones alternativas en su accionar diario de su profesión del tecnólogo de Administración y economía.

Las causas que lo fundamentan:

II. Pobre motivación e interés por parte de estos profesionales de la salud por asegurar su actualización y superación permanente

I. Insuficiente acciones en la gestión de postgrado en perfil de Administración y Economía de la Salud

I. Limitada utilización de las tecnologías en la gestión de postgrado por parte de los docentes del perfil.

I. Insuficiente organización de los diferentes programas de estudio y contenido del perfil de Administración que logre las habilidades profesionales en el proceso de toma de decisiones en el entorno laboral de estos profesionales

**El Objetivo general** del trabajo: Elaborar una estrategia de gestión curricular para la transformación del Postgrado de los tecnólogos en el perfil de Administración para el proceso de toma de decisiones en las nuevas condiciones sociales de su entorno profesional.

### III. MATERIAL Y MÉTODO

La investigación se realizó desde una perspectiva cualitativa con la aplicación de los métodos teóricos: Método histórico - lógico: Para el estado del proceso de Postgrado en el tiempo así como su dinámica.

Método de Análisis - síntesis: Para el análisis del proceso de postgrado en el perfil de Administración y economía en salud

Método estadístico: Para el análisis y tabulación de los datos se utilizó el Porcentual.

Métodos Empíricos

Encuesta: Se aplicó este instrumento al claustro docente del perfil y al Vicedirección económica Provincial

Revisión de fuentes documentales: Se revisó fuentes bibliográficas en formato impreso, y digitales sobre el tema de investigación

### IV. RESULTADOS

En la encuesta realizada al claustro docente sobre la valoración de la formación que reciben en pregrado los tecnólogos del perfil Administración y economía en salud se obtuvieron los siguientes resultados:

**I. En cuanto a la capacidad de adaptación a sus tareas.** Plantean que deben trabajar mucho para la adaptación a sus tareas.

II. *En cuanto a independencia para el trabajo profesional:* Tienen medianamente independencia en el desempeño de su profesión, hay que mejorar sus resultados.

III. *Iniciativa para enfrentar problemas profesionales y frecuentes :* Tienen buena iniciativa y están preparados profesionalmente

IV. *Destreza y habilidades en su profesión:* Están preparados bien preparados.

V. *Capacidad para organizar su propio trabajo* : Tiene capacidad para organizar el trabajo

VI. *Capacidad para orientar, organizar y controlar el trabajo de otros* : Tiene poca capacidad y hay que trabajar más en este punto

VII. *Capacidad para utilizar las tecnologías de la información* : Es bastante buena y se van con los contenidos que le s corresponde al currículo de pregrado.

VIII. *En cuanto a las asignaturas que imparten son vinculadas a su profesión*: Plantean que son obligatorias y los problemas entran en la clasificación de no *estructurados* debido a los condiciones cambiantes de su entorno profesional.

El colectivo pedagógico revela la necesidad de eliminar las insuficiencias en el currículo que tributa el perfil de administración en su diseño del plan de estudio para solucionar el problema a través de los tres componentes para la gestión curricular:

- El cognitivo: referido al conocimiento; abarca la representación que tiene el sujeto cognoscente de la cultura de cambio.
- El afectivo: se define la expresión que se va configurando en el docente y descubre la necesidad del cambio y tratamiento de los contenidos que imparte
- El conductual o comportamental, que remite a la forma de actuar en el proceso de cambio; en aras de dar solución a la insuficiencia en los egresados

Los miembros del colectivo pedagógico así mismo como desarrollan su intelecto y fortalecen el saber científico en las ramas de las que se ocupan en su trabajo científico académico, penetran la cultura de cambio curricular desde su fundamento, conceptualización y vínculo con la profesión. De lo dicho anterior se plantea que el docente siente la necesidad de contextualizar los contenidos del currículo a la Asistencia, al trabajo profesional del tecnólogo de Administración y economía en la Salud.

La Estrategia de gestión curricular se encuentra conformada por diferentes Subprocesos:

Diagnóstico, Proyección, Metodológico, Evaluación

#### *Objetivos de la Estrategia de Gestión curricular*

- Identificar en el currículo los contenidos de los diferentes programas del perfil Administración susceptibles a la transformación y hacerles adecuaciones según las necesidades del territorio.
- Identificar las necesidades del claustro docente en la profesión que se establecen de manera contextualizada en el currículo y son susceptibles a darle una solución a través de un proceso pedagógico planificado, dirigido y sistematizado.
- Necesidad de llevar a cabo un trabajo docente metodológico totalizador sobre la base de la inter, la multi y la transdisciplinariedad
- Elaborar una estrategia de gestión para que la modificación curricular se desarrolle en aras de transformar el colectivo docente, recuperar el protagonismo ; a través del cambio de su modo de actuación de cada uno de los integrantes como vía para que el individuo se apropie de la cultura de cambio curricular

*Subproceso Diagnóstico*

*Objetivo general:*

Compartir de manera coparticipativa por el claustro docente y los empleadores la finalidad de este proceso en el desempeño de los tecnólogos a través del intercambio de experiencia y la finalidad de la misma con la valoración del liderazgo académico que asume el claustro para aglutinar a los objetivos de la gestión curricular

*Acciones en esta etapa*

- Realizar el diagnóstico utilizando una técnica participativa (Encuesta) a docentes y empleadores. Responsable : Investigador
- Definición del programa (contenido, plan de estudio, métodos) por el claustro docente. Responsable : Claustro docente
- Invitación que realiza el claustro docente a la Vicedirección económica de la dirección Provincial de salud que formule las capacidades que necesitan para desarrollar el proceso y garantice recursos materiales. Responsable : Claustro docente

*Subproceso de Proyección*

Objetivo general: Proyectar acciones que propicien la transformación de los modos de actuación del claustro docente y de los empleadores en su crecimiento profesional y humano para el desarrollo de sus capacidades que requieren en la planificación de las metas fijadas en la colaboración.

*Acciones de esta etapa*

1. Organizar los contenidos para el perfil de salida. Responsable : Claustro docente
1. Proyectar acciones de capacitación e integración en colaboración con los empleadores. Responsable: Claustro docente y Empleadores
1. Proyectar los convenios con algunas unidades asistenciales como escenarios formativos en el proceso de formación permanente Responsable: Vicedirección económica.

*Subproceso Metodológico*

Objetivo general. Definir los objetivos de la transformación curricular y consolidar la coparticipación de la Facultad con la Vicedirección económica para el perfeccionamiento del plan de estudio.

*Acciones de esta etapa*

1. Perfeccionar el trabajo metodológico del colectivo docente, los empleadores y los tecnólogos de la especialidad. Responsable: Claustro docente y empleadores
1. Realización de la Intervención curricular a todos los tecnólogos del perfil Responsable Claustro docente y la Vicedirección económica de salud

1. Proponer y modificar el plan de estudio según requiera las necesidades de la Vicedirección económica sobre la base de la actuación del profesional en atención a las problemáticas que atañen en su profesión y las características de su territorio. Responsable: Claustro docente y Vicedirección económica provincial

#### Subproceso de Evaluación

Objetivo general: Evaluar la transformación del proceso de gestión curricular a través de los resultados obtenidos por los estudiantes, en la transformación de los actores (Claustro docente y los Empleadores. (Vicedirección económica Provincial) y la valoración de los avances alcanzados por ellos.

#### Acciones de esta etapa

- 1) Elaboración de indicadores y criterios de evaluación hasta que termine la intervención curricular. Responsable: Colectivo docente

Artículo I. Aprobación y análisis de los indicadores y medidas cómo se ha alcanzado. Responsable : Claustro y la Vicedirección económica Provincial

La gestión curricular, emprendida por los colectivos docentes, se caracteriza por:

- Requerir de un clima apropiado en el colectivo docente que la incentive y afiance como proceso continuo y no impuesto.
- Una necesaria proyección social del colectivo que afiance la capacidad de cambio, propicie un condicionamiento para el trabajo científico metodológico y potencie la disposición a participar en él. Elementos que ya se revelan como esenciales para el proceso.
- Debe emerger del convencimiento y la voluntad del colectivo docente.
- La necesidad de que se precisen la capacidad del colectivo docente para enfrentar el cambio y que active su motivación en estos procesos.
- La necesidad de establecer estrategias en el colectivo docente que reduzcan la forma de actuar arraigada ante el trabajo docente metodológico, que no propicia asumir el cambio.

La gestión curricular implica el proceso de estimular el desarrollo del currículo en sus diferentes fases o etapas: investigación, programación, instrumentación, ejecución y evaluación.<sup>6</sup>

Es preciso que los docentes conozcan los presupuestos gnoseológicos de la cultura de cambio curricular pero que además le adviertan sentido; para el desempeño de los profesionales en el territorio donde probablemente ejercitarán su labor profesional.

Los nuevos conocimientos deben comunicarse con eficacia, es decir, de tal modo que lleguen al público interesado, en el formato y lenguaje adecuados, y que sean entendidos y comprendidos por el público destinatario. Esto obliga a los profesionales de la salud que investigan, a transmitir a sus colegas, a las disciplinas afines y a la opinión pública los nuevos conocimientos científicos y técnicos referidos a la salud, la enfermedad y los procesos que se relacionan con esos estados.<sup>7</sup>

## V. CONCLUSIONES

Se elaboró la estrategia de gestión curricular en coparticipación con el claustro docente y la Vicedirección económica de la Dirección Provincial de salud para la transformación del proceso de Postgrado en perfil Administración y economía en salud en la carrera de Tecnología..

## REFERENCIAS

- (1) La gestión curricular y su implicancia en los procesos educativos de calidad. Rev Vinculando [Internet]. 2010 [citado 10 Jun 2014]:[aprox. 16 p.]. Disponible en: [http://vinculando.org/educacion/la\\_gestion\\_curricular\\_en\\_procesos\\_educativos\\_de\\_calidad.html](http://vinculando.org/educacion/la_gestion_curricular_en_procesos_educativos_de_calidad.html)
- (2) Ianfrancesco V. G. **Gestión curricular. Problemática y perspectivas.** Libros & Libros. S.A. Colombia, 1998
- (3) Díaz Cónsul AM, Cruz Baranda SS, Pérez Martínez LC. La pertinencia de la gestión curricular universitaria en el proceso de actualización del modelo económico cubano [resumen]. Rev Coleg Univ [Internet]. 2013 [citado 10 Jun 2014]; 2(1):[aprox. 1 p.]. Disponible en: <http://ojs.uo.edu.cu/index.php/rcu/article/view/3413>
- (4) MES. Reglamento Docente Metodológico de la Educación Superior Cubana. Resolución 210/07.
- (5) Álvarez de Zayas, R. M. (1997). *Hacia un currículum integral y contextualizado*. La Habana: Editorial Academia
- (6) Rodríguez-Gázquez MA. La necesidad de difundir conocimiento en la disciplina de enfermería. Invest Educ Enferm 2011; 29: 7-8.
- (7) Sierra Figueredo S, Pernas Gómez M, Fernández Sacasas JA, Diego Cobelo JM, Miralles Aguilera E, de la Torre Castro G, González García N, et al. Modelo metodológico para el diseño y aplicación de las estrategias curriculares en Ciencias Médicas. Educ Med Super [Internet]. 2010 [citado 6 Jun 2014];24(1):[aprox. 8 p.]. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412010000100005&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412010000100005&script=sci_arttext)