

**UNIVERSIDAD DE CIENCIAS MÉDICAS
HOLGUÍN
Filial de Ciencias Médicas
“Comandante Arides Estévez Sánchez”**

**Estrategia para el perfeccionamiento del trabajo metodológico en
coordinadores de carreras de Tecnologías de la Salud.**

Autor: Lic. Félix Y. Rojas Torres

Tutor: Dra Elizabeth Leyva Sánchez. MSc

**Memoria escrita en opción del grado de Máster en Ciencias de la Educación
Médica.**

Holguín, Cuba

2019

PENSAMIENTO

“En el mismo hombre suelen ir unidos un corazón pequeño y un talento grande. Pero todo hombre tiene el deber de cultivar su inteligencia, por respeto a sí propio y al mundo”.

DEDICATORIA

Al Padre, único e inigualable; guía de mi espíritu y convicciones.

En memoria de **mis abuelos**: Pablo y Gloria, fuente de pura nobleza, quienes oportunamente en mi vida consignaron la sencillez, la honestidad y la modestia.

Mi familia:

A Mami:

Quien siempre dulce y sencilla ha estado al pie de las batallas en bien de sus hijos, y que estimula siempre a que todo resultado nace del duro quehacer cotidiano.

A Papi:

Por mostrar siempre cautela, comprensión y mucho esfuerzo para que mis sueños se conviertan en pura realidad.

Mi hermano:

El que incondicionalmente se evangeliza en manantial de constante apoyo.

Mis amigos: los verdaderos; los que me guían; ellos lo saben:
Por su paciencia e inagotable fuente de confraternidad e inspiración.

A todos ellos les dedico mis resultados.

AGRADECIMIENTOS

Cuando se han vivido muchos años, hay que agradecer a innumerables personas que contribuyeron de alguna forma, el llegar hasta aquí, sobre todo los que me acompañaron en los momentos difíciles y que, por razones obvias, no los puedo mencionar a todos.

A mi profesor, Dr.C Pedro Díaz, quien enseña a nunca perder la fe en la meta que se aspira.

A mi tutora, Dra Elizabeth, MsC, que con su excelencia profesional y loable calidad humana compartió sus experiencias y enseñanzas así como su espíritu de triunfo, tan necesario para seguir adelante, además de haber enriquecido esta obra con sus atinadas observaciones y recomendaciones durante numerosos encuentros e innumerables intercambios, que en lo personal me fueron muy enriquecedores.

A todos los profesores del departamento docente de carreras de Tecnologías de la Salud, por su estímulo constante y la confianza depositada.

A mis profesores y colegas de la Maestría en Educación Médica.

Y muy especial a mis compañeras y amigas María de los Ángeles, Mirna, Yaite, Beatriz, Aliacna, Dunia, y Lisbeth, por compartir tantas horas de desvelo en la realización con éxito de este trabajo.

A Fidel y a la Revolución, por permitirme transitar por las máximas aspiraciones como ser humano.

A todos muchas gracias.

ÍNDICE

	Pág.
Resumen	
Introducción.....	1
Marco teórico.....	15
Objetivos.....	41
Diseño metodológico.....	42
Resultados y discusión.....	48
Conclusiones.....	78
Recomendaciones.....	79
Referencias bibliográficas.....	80
Bibliografía consultada.....	87
Anexos	

RESUMEN

La formación integral de coordinadores de carreras necesita una preparación integrada, para actuar dentro de los marcos de las ciencias y disciplinas. La aplicabilidad de la propuesta enriquece el proceso de dirección metodológica del coordinador de carrera. El estudio realizado propone diseñar una estrategia para el perfeccionamiento del trabajo metodológico que contribuya al desempeño del coordinador de carrera en tecnología de la salud en el contexto del proceso de dirección metodológica. Se realizó una investigación de desarrollo en el campo de la educación médica, en la Filial de Ciencias Médicas del municipio Holguín, en el período comprendido de enero de 2018 a junio de 2019. Se utilizaron métodos teóricos como revisión documental, histórico - lógico, análisis y síntesis, inducción-deducción y como métodos empíricos la entrevista y el cuestionario. 65 % de los investigados manifestó irregularidades en la concreción de las actividades que se desarrollan a nivel de carrera, 75 % refirió que no poseen un dominio concreto de sus funciones, 65 % declaró que en ocasiones perciben demostrar hábitos y habilidades para las actividades de planificación del trabajo metodológico, 40 % autoevaluaron como suficiente su desempeño, en relación al trabajo metodológico. Existen limitaciones en la formación del coordinador de carrera que afecta el desempeño de sus funciones. La estrategia que se propone cuenta con una serie de etapas a implementar para la aplicación práctica de acciones de formación académica. Tiene como elemento distintivo su carácter participativo que mejora el desempeño del coordinador de carrera en tecnologías de la salud.

Descriptor: trabajo metodológico, colectivo de carrera, dirección metodológica, coordinador de carrera, problema, gestión.

ABSTRACT

The comprehensive training of the career organizers requires a complete preparation to act within the discipline and sciences structures. The applicability of the proposal enriches the methodological management of these career organizers. The proposal involves in the design of a strategy to improve the methodological work and the performance of coordinator for health technology careers. The research was carried out in the process of the methodological direction of the Medical Sciences College in Holguin in the period from January 2018 to June 2019. The theoretical methods were used to validate the results. 65 percent of the interviewed confirmed the existence of irregularities in the activities done for each career, 75 percent referred they master their functions, 65 percent declared they sometimes have practices and abilities to plan the methodological work and the 40 percent self-evaluate their performance as “sufficient” regarding the methodological aspect, there are limitations in the formation of the career coordinator that affects it’s methodological competences. The methodology we propose has stages to apply practical actions from the academic point of view. It has as a main distinctive aspect its participative nature.

Keywords: methodological work, methodological management, career organizer, problem, management.

INTRODUCCIÓN

Desde el inicio de la Revolución, los máximos dirigentes políticos señalaron la imperiosa necesidad de prestar especial atención a la universidad como institución del conocimiento y de la cultura y en el sentido más amplio el de elevar la conciencia en torno al papel crucial que le corresponde en el progreso del país, así como crear las condiciones objetivas y subjetivas para favorecer la equidad e inclusión social en ellas.

La escuela cubana actual y su magisterio, herederos de un pensamiento y una práctica, erigidos sobre nuestras raíces nacionales, y sostén del más valioso legado de la cultura universal, han enfrentado durante las últimas décadas transformaciones que denotan una profunda revolución educacional y que son expresivas del cambio educativo que se aspira en busca de una excelencia educativa.

Inspirados en el legado de los insignes pedagogos del pasado, la escuela, desde el triunfo de la Revolución ha participado activamente en el modo en que se ha dado respuesta a la formación de capital humano. Hoy para lograr los nuevos retos que se plantean, se hace necesario llegar a nuevos conceptos sobre el papel del profesor en el contexto del trabajo docente metodológico.

Los estudios desarrollados en Cuba acerca de la evolución histórica del trabajo metodológico, han demostrado su probada efectividad entre las más connotadas vías de preparación y superación científica y metodológica¹. Desde su surgimiento hasta la actualidad, el trabajo metodológico ha ganado significativos espacios en el logro de la optimización del proceso de enseñanza aprendizaje en los diferentes niveles educacionales, con una influencia significativa en la profesionalización de los profesores de las ciencias de la salud.

Para cumplir con el encargo social que tiene la Universidad es necesario que el profesorado se actualice en los nuevos enfoques del quehacer docente a través de su autopreparación constante, de la superación profesional y del trabajo metodológico dentro de los departamentos, carreras y colectivos de años, disciplinas y asignaturas².

En el perfeccionamiento del trabajo metodológico, dado en el desarrollo de la Educación Superior Cubana, se confirma lo que se ha avanzado en términos de

buscar excelencia en el modelo didáctico de este sistema educativo, trata de hacer una adecuación de la actividad que se realiza en el proceso docente educativo a los nuevos tiempos de desarrollo del mismo.

La nueva universidad, requiere profesionales donde se combine una elevada competitividad, un pleno compromiso con los intereses educativos sociales y un amplio desarrollo de su individualidad.

La Reforma Universitaria en 1962, jugó un papel importante al reconocer la actividad de docentes que por su dedicación resultó un elemento decisivo en el desarrollo subsiguiente de la Educación Superior, al llegar algunos de ellos como científicos y pedagogos, hombres y mujeres, de ciencias y de letras, con prestigio nacional e internacional¹.

Por ello se precisan tres momentos claves que caracterizan por etapas el desarrollo de los fundamentos del trabajo metodológico en la Educación Superior Cubana después del triunfo de la Revolución, y específicamente a partir de la Reforma Universitaria de 1962, estos fueron clasificados de acuerdo con la tendencia que manifiesta su desarrollo.

Para una formación eficiente en este sentido se necesita el desarrollo de adecuadas competencias de gestión, abordada como un modo de conducirse el profesor, ante las exigencias de la nueva universidad, con vista a realizar de forma eficiente, eficaz y alta competitividad la dirección del proceso de formación inherente al trabajo metodológico.

Para poder analizar la naturaleza del problema que se presenta es importante aclarar y significar el papel que en la actualidad le corresponde jugar al trabajo metodológico en la Educación Superior.

Al respecto en el documento de Política para el Cambio y Desarrollo de la Educación Superior publicado por la UNESCO en 1995 se señala: “El debate normativo sobre la función de la Educación Superior en un mundo que se transforma ha de basarse en un equilibrio prudente entre el mantenimiento de determinadas características que deben observarse como parte del patrimonio educativo y cultural y las transformaciones indispensables para precisar la función que atribuye la sociedad a la Educación Superior.

La enseñanza superior debe tener más capacidad de respuesta a los problemas generales con que se enfrenta la humanidad y las necesidades de la vida económica y cultural y ser más pertinente en el contexto de los problemas específicos de una región, un país o una comunidad”³.

El encargo social del trabajo metodológico para el proceso docente educativo en las instituciones y estructuras de la Educación Superior, es trazar la estrategia que permita hacer ejecutar el proceso de enseñanza-aprendizaje a través de la actividad docente en la formación del profesional; de ahí que su objeto de trabajo es el proceso docente educativo sustentado en la didáctica como rama de la pedagogía⁴.

El objetivo del trabajo metodológico como resultado final que se aspira alcanzar se relaciona con la optimización del proceso docente educativo en la universidad para lograr eficiencia, efectividad y eficacia en el proceso de formación de profesionales a través de la enseñanza y el aprendizaje mediante la gestión de la didáctica.

Es inherente al trabajo metodológico establecer una relación dialéctica que brinde las bases para enfocar los métodos del trabajo metodológico del proceso docente educativo, pues es aquí donde encontramos la relación de los sujetos que en ella intervienen con su contenido en la búsqueda por lograr el objetivo⁵.

En el trabajo metodológico del proceso docente educativo intervienen de hecho componentes personales: profesores y estudiantes, pues ambos aportan al desarrollo del proceso de formación del profesional.

El trabajo metodológico surge como una necesidad para resolver el problema de la preparación de los docentes para asumir las tareas derivadas de los objetivos formativos de los profesionales y de las características actuales del proceso docente educativo en las exigencias que demanda la formación integral de los estudiantes⁴.

En estas relaciones estarán presentes siempre colectivos de profesores y colectivos de estudiantes, los cuales tendrán una participación bilateral pero de distinto peso en las diferentes funciones de la dirección y sobre la base del aporte que al trabajo metodológico hace cada uno de ellos de acuerdo con su experiencia, iniciativa, grado de motivación, identidad y responsabilidad con la tarea.

Es indispensable el aporte del profesor al desarrollo del trabajo metodológico del proceso docente educativo por constituir fuente de la experiencia científico técnica y

pedagógica (superioridad de conocimientos), sus vivencias frente a todo tipo de conocimientos, el liderazgo, la profundidad de convicciones y solidez ideológica, que tiene como punto de partida las iniciativas y el desarrollo de capacidades para la creatividad, la motivación por la enseñanza y la confianza en sí mismo y en los demás por su capacidad de dirección⁶.

Los niveles del trabajo metodológico constituyen eslabones de un proceso en correspondencia unos con otros, que se derivan e integran de acuerdo con su carácter descendente o ascendente.

El trabajo metodológico presenta cuatro niveles básicos³, declarados así por su relación con los objetivos del proceso mismo, que son los niveles de carrera, año académico, disciplina y asignatura, que intervienen de forma directa en el desarrollo estratégico del modelo del profesional que se forma.

La presencia del coordinador de carrera bajo esa caracterización, es vital para ejecutar el trabajo metodológico en los distintos niveles de dirección, porque si bien es cierto que él coordina el colectivo de carrera, disciplina o año, a partir de su liderazgo didáctico, convierte esos niveles en verdaderos asesores del trabajo administrativo, para encauzar así, de manera más científica, el proceso de formación de profesionales.

Las transformaciones ocurridas en el Sistema Nacional de Educación en su Tercera Revolución, la cual se distingue por la aplicación de cuantiosos programas, dirigidos a elevar la cultura general integral ciudadana, ha generado profundos cambios en todos los niveles educacionales, los cuales han incrementado las necesidades de actualización y preparación continua de los profesionales de todos los niveles del sistema nacional de educación.

De lo anterior se deriva el surgimiento de un nuevo reto al trabajo metodológico y científico metodológico, en la estrategia de formación inicial y permanente de los educadores, el cual está dado en la necesidad de atemperarse a dichos cambios y en encontrar su acomodo, en particular, en los generados por las transformaciones de la Educación Superior y la concepción de la formación intensiva de las carreras de Tecnologías de la Salud⁶.

Los enfoques y características que en los últimos años ha adquirido las actividades del coordinador de carrera en el entorno académico de las tecnologías de la salud, tributan actualmente a la búsqueda de premisas que la acerquen a la excelencia de los procesos sustantivos que en ella se ejecutan: formación, investigación y extensión.

Estos enfoques tienen como objetivo ratificar la misión de las universidades en cuanto a ser la institución social cuya misión es la de mantener una actitud de cambio y transformación social a través de los profesionales que de ellas egresen, hasta lograr una formación integral de su preparación técnico científica junto al desarrollo de capacidades y a una consecuente conciencia ética⁵.

El trabajo metodológico del proceso docente educativo en la Educación Superior, dadas las condiciones existentes en la actualidad, es susceptible de remodelarse, para ello es necesario tener en cuenta que se ejecuten las actividades en virtud de los recursos humanos con que se cuenta para lograr el mejoramiento de la calidad del proceso docente-educativo, dependiente en lo fundamental, de la calificación y desempeño del claustro⁷.

Para llegar a esta definición ha sido muy valioso partir del análisis crítico de esta conceptualización dado por otros autores en principio. Por ejemplo, Vecino Alegret⁴ señaló: “Hemos definido como trabajo metodológico o trabajo didáctico a las actividades que realizan los docentes por mejorar o perfeccionar el desarrollo del proceso docente educativo”⁸.

Por su parte Álvarez de Zayas² señala: “El trabajo metodológico, es la dirección del proceso docente educativo, en el cual se desarrollan tanto la planificación y organización del proceso como su ejecución y control” y en otra de sus partes define: “La dirección del proceso docente-educativo es una dirección compartida entre los estudiantes y el profesor”.

En el reglamento para la organización del trabajo docente y metodológico vigente (Resolución Ministerial - 02/2018) se señala en su artículo 21: “El trabajo metodológico que se realiza de forma colectiva, tendrá como rasgo esencial el enfoque sistémico y se llevará a cabo para todos los tipos de curso y en cada uno de

los niveles organizativos del proceso docente educativo, con prioridad en la labor educativa desde la instrucción.

Su contenido ha de contribuir a la preparación de los profesores, personal de apoyo y directivos para cumplir los objetivos declarados en los planes de estudio con la calidad requerida y atender las necesidades específicas registradas en cada nivel organizativo” independientemente de que desde lo dialéctico posee aristas subjetivas y objetivas en sus diferentes vías y formas de ejecución.

En la relación dialéctica de lo objetivo y lo subjetivo en el trabajo metodológico, aparece la dimensión administrativa del proceso que se corresponde con el desarrollo de las funciones de la dirección como la planificación, la organización, ejecución y control de éste, en sus distintos niveles, y tener como base a los recursos humanos disponibles, sobre la base de las leyes de la didáctica que se dan en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Esta dimensión en muchos casos, entra en contradicción con la dimensión tecnológica, porque los que coordinan el trabajo metodológico no asumen la existencia, en muchos casos de estas dos dimensiones, suscribiéndose de manera espontánea a una de ellas, o en otros casos, el trabajo metodológico se centra en una labor puramente administrativa sin una base totalmente tecnológica⁴.

Al existir estas dos dimensiones en el trabajo metodológico, es necesario, pese a las diferencias entre ellas, y de acuerdo con las funciones que cada una cumple, buscar su complemento, porque lo real es que no puede haber trabajo metodológico en el proceso docente educativo sin que ambas se den complementariamente.

En el proceso docente educativo existe actualmente una tendencia a que el docente se muestre como un conductor de grupos con una fuerte dosis de liderazgo, esto rompe algunos conceptos del profesor tradicional sobre todo en la universidad y da margen para perfilar un nuevo tipo de profesor que sea un verdadero facilitador de aprendizajes y asuma una actitud de cambio de acuerdo con su función.

El sistema de preparación del profesor universitario está diseñado para suplir esta dificultad, no obstante la formación continua se materializa a través de múltiples vías, donde el trabajo metodológico juega un papel fundamental¹.

El profesor ha de ser un profundo estudioso, un insaciable investigador y un activo promotor de las transformaciones que en el orden creativo, hacen del proceso formativo de los profesionales, un proceso distintivo. El insigne pedagogo cubano Enrique José Varona señaló "... el maestro debe estudiar para que sepa enseñar a estudiar. Aquí está en su germen todo el problema de la Pedagogía"⁷.

En la actualidad la integración del conocimiento y su difusión plantean retos a la formación de los docentes, cuya tendencia es la continuidad y que la misma tiene sus retos en un mundo cada vez más globalizado y dependiente de los avances de la ciencia, la tecnología y la informática, donde su actuación está enmarcada dentro de complejos procesos de carácter ínter, multi y transdisciplinarios, estos presupuestos determinan en qué dirección prepararse el docente para cumplir cabalmente su misión social⁹.

La formación integral de los coordinadores de carreras necesita de una preparación interdisciplinaria, para poder actuar dentro de los marcos de todas las ciencias y disciplinas de las cuales se nutre para desarrollar eficientemente su labor.

El trabajo metodológico exige de tiempo y espacio dentro del sistema de trabajo pedagógico de la institución para poder llevar a cabo las actividades previstas. Su realización en la política educativa se concreta a través de sus principales formas: el trabajo docente metodológico y el trabajo científico metodológico, ambos dirigidos a perfeccionar el proceso pedagógico y a garantizar el desarrollo eficiente del proceso docente educativo.

Se ha podido constatar a través del estudio de los documentos que norman el trabajo metodológico en el colectivo de carrera, que este es uno de los niveles de mayor responsabilidad en la formación de los futuros profesionales, donde se gestiona el proceso de formación integral a partir de estrategias a desarrollar en los demás niveles metodológicos, para integrar lo académico, lo laboral y lo investigativo; sin embargo existen insuficiencias en la conducción del mismo, que afectan e interfieren en la calidad de la formación de los recursos humanos.

Los anteriores referentes permiten explicitar que la gestión de dirección por parte del coordinador de carrera, es insuficiente, lo cual incide significativamente en la

pertinencia de los procesos sustantivos relacionados entre sí, y en los resultados en las tres dimensiones formativas: instructiva, educativa y desarrolladora.

El coordinador de carrera necesita del dominio íntegro y constante del conjunto de elementos que componen su función: el sistema de conocimientos gerencial así como de las habilidades metodológicas (teóricas, profesionales e investigativas) e integrarlas con el claustro en toda actividad docente.

Al respecto, Fleitas⁶ reconoce la importancia de la preparación del coordinador de carrera para suplir la necesidad en la búsqueda de soluciones creadoras a los problemas, relacionados con la dirección del trabajo metodológico que garanticen llegar al encargo actual que exige la sociedad dado a que solo existe un camino para lograr la excelencia en él y es el de sistemáticamente continuar con el accionar de más trabajo metodológico.

La actividad del coordinador de carrera es el punto de partida para aspirar a la excelencia en el trabajo metodológico e involucra a todo el colectivo de docentes, eslabones importantes en el proceso de toma de decisiones.

Otra condición necesaria para lograr la excelencia en la dirección del trabajo metodológico es contar con un profesional motivado por su labor profesoral, capaz de renovar continuamente su preparación para lograr la maestría pedagógica. No es lo mismo ser un excelente profesional que ser un excelente profesor.

Educación en ciencias de la salud

En Cuba a partir del triunfo revolucionario en 1959 se evidencian cambios en las Ciencias de la Salud, ya que el objetivo del gobierno revolucionario era el establecimiento de un sistema de salud que generara capacidad de respuesta sanitaria a los intereses y demandas del pueblo, en la que existiera acceso universal y de carácter gratuito, por lo que en ese entonces, era imprescindible la formación de un profesional acorde con las exigencias del momento.

El fundamento principal para las acciones concebidas lo fue la creación del Sistema Nacional de Salud en 1960 y la fundación del Instituto de Ciencias Básicas y Preclínicas "Victoria de Girón", en el año 1962, acontecimiento paralelo con la Reforma Educacional, que propicia de antemano las bases pedagógicas y didácticas

que conceptualizaba las transformaciones a desarrollar en todo el sistema de educación.

A la entrada del nuevo milenio (septiembre 2000), la universidad en Cuba entró en una nueva etapa de su desarrollo, con el propósito de garantizar el más amplio acceso de todos los cubanos a la Educación Superior, la universalización de la enseñanza, la que permite la extensión de la Universidad y de sus procesos sustantivos a toda la sociedad a través de su presencia en los territorios.

En el I Congreso Nacional de Tecnologías de la Salud en el año 2007 y más tarde en la 1ª Convención Internacional de Tecnología de la Salud (2009) se hace referencia a los cambios en consonancia con la nueva Universidad.

Una Universidad Cubana con nuevas expectativas en el siglo XXI, que se ha expresado, en una universidad revolucionaria, humanista y científica, abierta a toda la sociedad, que se distingue de la clásica, básicamente porque trasciende sus muros tradicionales y desarrolla sus procesos en íntima relación con las comunidades, perfeccionándolas continuamente como parte de una interacción de la que todos participan^{10,11} y donde se destacan como causas principales de las carencias manifiestas en el proceso formativo: cambios curriculares continuos, multiplicidad de tareas laborales y de escenarios formativos e insuficiencias en el desempeño de los docentes que dirigen el proceso formativo en las actuales condiciones de universalización¹².

Particularidades de la formación en Tecnologías de la Salud.

Uno de los hechos mas significativos que ha consituido un reto para el sistema de salud y educación lo ha sido la universalización de la enseñanza, que en el sector salud cobró fuerzas en el año 2012 con los programas de salud al calor de las actividades promovidas por la Batalla de Ideas, con la formación de recursos emergentes para cubrir las demandas y el déficit de profesionales en la capital del pais que incluyó a algunas especialidades denominadas perfiles en tecnologías de la salud.

Dentro de los Programas de la Revolución se implementa en el curso 2003-2004 la Licenciatura en Tecnología de la Salud, dirigida a la formación de profesionales que permitan fortalecer los sistemas de salud, alcanzar la equidad y cobertura de los

servicios de salud y aumentar su eficiencia. En ese periodo y por siete años, la Tecnología de la Salud se estructura por un currículo de formación básica con 21 perfiles de salida.

Luego en el curso escolar 2010 – 2011, sobreviene un proceso de reorganización para ampliar el perfil del egresado con predominio de una reducción en forma gradual a ocho carreras, con la finalidad de que a través de un perfil más amplio lograr un egresado con mayores y mejores índices de competencia.

A partir del curso escolar 2018 – 2019 se encuentran insertados 15 Programas de Formación de la Educación Superior correspondiente a la modalidad de ciclo corto, nueva concepción que mantiene, como indicio sustancial de ambas modalidades de la Educación Superior, el estudio de los procesos tecnológicos con fines preventivos, diagnósticos, terapéuticos y rehabilitadores.

De estos profesionales, egresados de nuestras aulas, han sido a lo largo del tiempo los protagonistas de los procesos de formación y de dirección, los que a pesar de su actuar en las diferentes etapas de cambios y transformaciones educacionales han transitado por la actividad de coordinador de carrera para garantizar en diferentes circunstancias los proósitos que persigue el trabajo metodológico en la Educación Superior en Cuba.

En el caso de los coordinadores de las carreras de Tecnologías de la Salud, la atención a la dirección del trabajo metodológico conduce a potenciar la calidad de la formación de los profesionales si se logra la interpretación adecuada de los documentos que norman el trabajo metodológico.

Por tanto el trabajo metodológico del coordinador de carrera es la vía principal para lograr que puedan concretarse de forma integral al sistema de influencias que ejercen en la formación de los estudiantes para dar cumplimiento a la formación y desarrollo multilateral de la personalidad de estos.

La tarea de enseñar, por perfecta que sea, no puede provocar por si misma el aprendizaje. La preparación continua del coordinador de carrera ha sido una constante preocupación del Departamento Docente de Carreras de Tecnologías de la Salud de la Filial de Ciencias Médicas de Holguín, a partir de que la mayoría de los profesores, no se han formado en instituciones pedagógicas, sino que como producto

de su alta calificación profesional, han asumido la tarea de enseñar y dirigir los procesos de formación.

Múltiples factores contribuyen a que el desempeño del coordinador en las carreras de Tecnologías de la Salud se distancie de lo que demanda la universidad actual.

La heterogeneidad de los modelos de formación, los constantes cambios en las estructuras internas y externas de las instituciones y áreas docentes, la implosión de matrícula ante el déficit de recursos humanos para enfrentar los retos docentes así como las debilidades en la gestión individual de superación metodológica y necesidades de aprendizaje irresueltas conducen a que existan grietas importantes en el cumplimiento de las funciones metodológicas del coordinador de carrera.

El desarrollo de esta investigación permite, desde un principio, diagnosticar la situación del trabajo metodológico del proceso docente educativo en las carreras de Tecnologías de la Salud, principalmente en la labor del coordinador de carrera y se pretende contribuir a la solución de la problemática identificada, cuya significación práctica inicia en el plano social y educacional y que se expresa en una estrategia para el perfeccionamiento del trabajo metodológico del coordinador de carrera.

En los procesos complejos de dirección el coordinador de carrera se enfrenta a una escala continuada de problemas, algunos de los cuales se resuelven con acciones organizativas y otras a través de las diferentes decisiones administrativas pero donde primero se debe precisar el accionar es en el referente de calidad que se ha de considerar para hablar de excelencia en el trabajo metodológico.

El mismo tiene su génesis desde su necesario carácter sistémico en las carreras de Tecnologías de la Salud hasta la derivación de hechos concretos que demuestren que el trabajo de dirección académica ha tenido determinados frutos en la calidad de los procesos de formación y en sus resultados, los que podrán considerarse como un nivel excelente, bueno, regular o malo del logro de los objetivos que se trazó la carrera⁷ en correspondencia con la eficacia, eficiencia y efectividad del coordinador de carrera.

La estrategia para el perfeccionamiento del trabajo metodológico en el coordinador de carreras en Tecnología de la Salud puede devenir una alternativa viable para la transformación del modo de actuación del profesorado, por cuanto su concepción se

corresponde con las propuestas que tanto en el plano general de los procesos educativos como en el particular de la educación médica, se conciben en las universidades cubanas.

Su implementación puede ser factible en las condiciones actuales de la formación de los tecnólogos de la salud y su aplicación puede extenderse a otras carreras que se encuentran en pleno proceso de reorganización curricular.

La estrategia que se propone pretende ser una pequeña aportación hacia nuevos enfoques educativos que implican tanto la autocrítica y reconceptualización de las funciones del coordinador de carrera como de la formación inicial de profesores de las ciencias de la salud, la cual debe contemplar la diversidad como un elemento vertebrador para el análisis y transformación de una realidad social y educativa que es compleja y multidimensional.

Por lo que la investigación realizada permitió identificar las limitaciones en el proceso de gestión de dirección del trabajo metodológico del coordinador de carrera, que afecta el desempeño de sus funciones en los procesos sustantivos y estratégicos de la Educación Superior, apoyados en una caracterización sistémica y fidedigna de su actuar.

La estrategia cuenta con la solidez científica para la aplicación práctica de acciones de formación con un enfoque de sistema, basada en etapas, componentes, indicadores y acciones.

Tiene como elemento distintivo su carácter participativo en la determinación de los nodos cognitivos y las formas organizativas a utilizar que favorece el desempeño del coordinador de carrera de Tecnología de la Salud en la Filial de Ciencias Médicas de Holguín.

A pesar de que en el colectivo de carrera es donde se gestiona el proceso de formación integral a partir de estrategias a desarrollar en los demás niveles metodológicos, existen insuficiencias en la conducción del mismo, que afectan e interfieren en la calidad de su desempeño.

Resulta por tanto **novedoso** el tema debido a que se revelan nuevas relaciones esenciales que caracterizan el proceso de superación metodológica en el ámbito del

perfeccionamiento del trabajo metodológico del coordinador de carrera de tecnologías de la salud.

La **significación práctica** se concreta en la aplicabilidad de la estrategia que, con un enfoque centrado en el desempeño profesional posibilite enriquecer el proceso de dirección metodológica del coordinador de carrera y que contribuye a la transformación de la labor pedagógica, fortalecer la preparación científica, técnica, metodológica, psicopedagógica y el trabajo educativo; cuyo impacto deviene en el incremento de la calidad del proceso enseñanza aprendizaje, en correspondencia con las exigencias actuales de la comunidad universitaria y se expresa por las nuevas herramientas ofrecidas, a través de la superación desde el trabajo metodológico en el departamento docente, lo que favorece a la apropiación de habilidades teórico prácticas intrínsecas al modo de actuación.

El **aporte fundamental** de esta investigación se manifiesta en una estrategia para el perfeccionamiento del trabajo metodológico en coordinadores de las carreras de tecnologías de la salud, para que al ser utilizados se logre una actuación más integral y objetiva de su actividad de gestión, que permita valorar la efectividad de la didáctica en la formación de profesionales en las carreras de tecnologías de la salud y perfeccionar el mismo.

La **contribución a la teoría**, se expresa en la concepción pedagógica de superación metodológica y el enriquecimiento a la pedagogía en correspondencia a la formación y preparación continua del coordinador de carrera desde el fortalecimiento de su gestión, su relación con la didáctica general y la didáctica de la Educación Médica contextualizada en tecnología de la salud a través del desempeño profesional, lo que permite ofrecer nuevos elementos a los fundamentos teóricos a los diferentes subsistemas del trabajo docente metodológico.

De acuerdo a los elementos presentados con anterioridad, demostrativos de la necesidad de resolver la contradicción generadora de la situación descrita, el autor considera pertinente formular el siguiente problema científico: *¿Cómo fortalecer al perfeccionamiento del trabajo metodológico en el contexto de la gestión metodológica del coordinador de carrera de tecnologías de la salud?*

A partir de las razones antes expuestas, resultó de gran interés y necesidad para la Filial de Ciencias Médicas de Holguín, fortalecer los procesos de dirección metodológica, a partir del uso del enfoque del proceso de gestión con el propósito de lograr un capital humano de excelencia en los procesos estratégicos de la Educación Superior en Cuba.

MARCO TEÓRICO

Educación Superior

La educación es, sin duda, uno de los elementos esenciales del desarrollo. Coinciden en ello todos los gobiernos, organismos internacionales, organizaciones no gubernamentales y entidades religiosas. Es un reto universal por el que se trabaja y al que se le dedica una buena parte del esfuerzo mundial.

Las universidades poseen el mérito de ser las precursoras de las transformaciones sociales debido a que garantizan la creación, preservación y difusión del conocimiento. Como sistema social complejo, la universidad tiene la capacidad de generar y evolucionar respuestas a las demandas de la sociedad¹³.

La Educación Superior Cubana es abanderada en el cumplimiento de la misión de formar profesionales con un perfil amplio, cuyos modos de actuación se corresponden con las características y el desarrollo de nuestra sociedad¹⁴.

El proceso de perfeccionamiento de la Educación Superior Cubana se fundamenta en la necesidad de formar un profesional capaz de dar respuesta a las exigencias de las demandas sociales de la época contemporánea, es decir, un egresado de perfil amplio, cuyos modos de actuación profesionales respondan a las características y desarrollo de la sociedad en que desempeñará sus funciones^{15, 16} y un factor clave dentro de los lineamientos de la política del estado es lo concerniente a la educación en las ciencias de la salud.

La Educación Médica Superior se enfrenta a una serie de desafíos en un mundo que se transforma, por ello debe cumplir con su encargo social, prestándose especial atención a las necesidades en materia de aprendizaje y superación continua. Un punto clave en su misión está dirigido a la superación pedagógica y didáctica de su claustro, para lo cual se requiere llevar a cabo esfuerzos para elevar dicha formación en los profesores, lo cual tributará en un mejor desempeño de los especialistas del proceso⁵.

Dirección Universitaria

Está bien definido que la administración no es sólo un problema empresarial, sino que tiene que ver con todos los esfuerzos humanos que unen en una organización a

personas de diversos conocimientos y habilidades, por lo tanto esto puede muy bien aplicarse a las universidades y otras instituciones¹⁷.

En las Instituciones de Educación Superior, el interés por el desarrollo administrativo está condicionado por el vínculo cada vez más estrecho entre los productos de la Educación Superior y el desarrollo económico y social de cada país, así las "funciones generales" (planificación, organización, ejecución y control), se integran a la academia, no por encima, sino junto a ella, el diseño, realización y evaluación curricular comienzan a verse entonces no sólo como hechos psicopedagógicos o sociológicos, sino también, como hechos administrativos y lo mismo sucede con los procesos que conducen a la generación de nuevos conocimientos^{16,18}.

Muy precisa la opinión de Torres Batista, M¹⁴. al referir que el desempeño de los ejecutivos académicos, requiere de la utilización de habilidades nuevas o complementarias a las que han desarrollado en la actividad docente investigativa^{17,19}.

Precedencia de los procesos de formación de la gestión de dirección universitaria.

Desde la antigüedad se enfatiza en la labor de una persona con funciones específicas en los procesos de formación y se destaca la contribución de la pedagogía soviética a la cubana.

Es importante destacar la profundidad con la cual Batista Gutiérrez²⁰ estimula el conocer grandes personalidades históricas dentro de esta rama, desde autores como Makarenko y Konnikova desde la década de los años 70, hasta Boldiriev y los análisis en este aspecto en los Seminarios Nacionales de metodólogos e inspectores de las direcciones Provinciales y Municipales entre los años 80 y 90 así como en investigaciones del nuevo milenio liderado por Báxter, Fernández, Peña, Portales, Portieles, Pernas, Horruitiner, Lafaurié, Sierra, Batard, González, Milián, Balbona, Leal, Inerárity y Pérez; Bustamante y Camejo.

En el Seminario de alto nivel CEPAL – UNESCO realizado en el año 2004, el cual tuvo como aspecto central de debate la gestión de la educación en América Latina y el Caribe, se subrayó el interés de la UNESCO por promover en la región una profunda reflexión sobre la gestión de la educación que asegure el cumplimiento de

los compromisos de una educación de calidad para todos, y de las estrategias concertadas para lograrla.

En un trabajo reciente publicado por Codina²¹, fechado en el año 2014 con el fin de identificar las habilidades que precisa un directivo para un trabajo efectivo, refiere que se necesita la determinación de lo que debe saber (conocimientos), lo que debe saber hacer (habilidades) y más recientemente, lo que debe saber ser (actitudes y comportamientos).

Aunque lo investigado lo resume a habilidades, a juicio del autor, estos elementos mencionados conforman a las competencias, por lo que considera que una gestión basada en un sistema de saberes o competencias, aunque no es la única vía, constituye una opción que puede abrir nuevas perspectivas y posibilidades para la mejora del ejercicio de la función directiva, acreditado esto en lo planteado por Braslavky y Acosta, se refieren a que los “especialistas” de gestión, necesitan de una formación que puede denominarse “básica” para la gestión y que consiste en el desarrollo de competencias a un nivel altamente especializado.

Gestión

En el caso que nos ocupa en la educación médica, la actividad pedagógica profesional de dirección o de gestión metodológica, se entiende como la actividad de dirección que despliegan directivos educacionales de todos los niveles organizativos, que se distingue por el marcado carácter técnico metodológico y científico pedagógico con que desarrollan el proceso de dirección, lo cual les exige además, tener una amplia cultura general integral, basada en una sólida preparación política e ideológica.

Implica la conjugación armónica de tres elementos esenciales para la elevación de la calidad educacional:

- 1) la rigurosa administración del proceso formativo,
- 2) la dirección del trabajo técnico metodológico y
- 3) el desarrollo de la actividad científico pedagógica.

Supone la planificación, organización, preparación y ejecución con un marcado enfoque político pedagógico, de todas las actividades relacionadas con la formación del hombre nuevo y la aplicación de métodos de dirección colectivos que propicien la

activa participación de las organizaciones políticas, estudiantiles y de masas en la toma de decisiones, para lograr que la institución educativa sea el proyecto anticipado de la sociedad en construcción²².

Acercándonos al significado y pertinencia del empleo del término gestión, se tiene que este ha permitido conocer que no se ha alcanzado concordia alrededor de la terminología más adecuada para referirse a la dirección moderna de las organizaciones, tanto en el medio empresarial como universitario.

Aun hoy en Cuba, existe cierta confusión entre los términos administración, dirección y gestión, cosa esta no fundamentada epistemológicamente desde la teoría administrativa sino más bien soportada por problemas en las traducciones y la aplicación práctica que a los mismos se les otorga. Por ello es procedente analizar algunas definiciones etimológicas al respecto:

Administración: Proviene de dos vocablos del latín: *ad* que representa dirección o tendencia (*a*) y *minister* o *ministrare* (servicio) o sea subordinación y obediencia, por lo que literalmente significa “servir a”. De ahí que se le asocie también con gobernar de donde proviene su más cercana connotación.

Dirección: proviene de *management* y aunque muchos coinciden en que es difícil traducirla exactamente se deriva etimológicamente de *manus* que significa manos y por ende, manejar.

Gerencia: proviene del latín *genere* (generar) y se traduce como dirigir hacia.

Gestión: Proviene de la acepción latina *gestionis*, acción del verbo *gènere* que quiere decir o significa acción y efecto de gestionar, o sea, hacer diligencias que conduzcan al logro de un negocio o deseo cualquiera.

En lo concerniente a la gestión en la diversidad de instituciones de Educación Superior del continente americano, se encuentra personal de la institución que ha sido contratado originalmente como personal académico y luego es promovido o ha ganado una posición como gestor de procesos universitarios.

Por otra parte se puede encontrar en las instituciones, personal que ha sido contratado para realizar trabajos de naturaleza administrativa, técnica o ambas y puede ascender a diferentes posiciones de gestión administrativa en las universidades.

Se reconoce en la definición asociada a la gestión, la existencia de cuatro funciones generales de la dirección; necesarias e imprescindibles para realizar el trabajo, al menos con eficiencia: la planificación, la organización, la ejecución y el control.

Desde este enfoque la gerencia es aceptada como concepción de dirección, si se concibe como un peldaño superior del desarrollo de la administración, que además de garantizar el riguroso cumplimiento de lo establecido y el óptimo aprovechamiento de los recursos materiales, humanos y financieros con que se cuenta, dirige a la organización hacia un estado más avanzado, con la visión del desarrollo de las potencialidades del personal que labora en la misma, y en utilidad de las posibilidades que brinda la interacción con el entorno¹⁹.

En el caso de Cuba, existe una figura típica y única al que se le ha denominado jefe de colectivo o coordinador, pero que en correspondencias con los reglamentos que norman el trabajo docente metodológico se asume la nominación de coordinador, calificativo que se le ha dado, a partir de las tendencias actuales, a quienes dirigen el eslabón de base en las universidades, donde se les considera un directivo o funcionario con obligaciones, atribuciones propias y autonomía en determinados aspectos al gestionar el proceso de formación mediante la planificación, la organización, la regulación y el control.

A tenor de lo establecido en el Decreto Ley 197/99, se entiende como funcionarios los designados para desempeñar cargos de carácter profesional de complejidad y responsabilidad en la función pública o en las entidades de producción, servicios, administración y otras, con atribuciones específicas y alguna esfera de decisión limitada. Además, estos pueden organizar, distribuir y controlar la labor de un pequeño grupo de trabajadores.

Esta norma declara como requisitos o condiciones generales mínimos para ocupar y permanecer en los cargos de funcionarios:

- Dominio y conocimiento de la actividad a desarrollar.
- Nivel profesional o técnico adecuado.
- Capacidad de organización y de dirección.
- Prestigio y reconocimiento social.
- Comportamiento laboral y personal ético.

- Resultados satisfactorios en el trabajo.

El colectivo de carrera constituye un nivel de dirección típico en la estructura de las universidades, conducido por el coordinador de carrera.

Según lo que norma el reglamento docente de trabajo metodológico de la Educación Superior en Cuba, el colectivo de carrera es el encargado de llevar a cabo el trabajo metodológico en este nivel organizativo.

Este subsistema metodológico agrupa a los profesores principales de las disciplinas y de los años que integran la carrera en la sede central, a los coordinadores de carreras de los centros universitarios municipales y filiales y a la representación estudiantil, así como a otros invitados cuya experiencia lo sugiera y coordinar así el trabajo de las disciplinas y los años²³.

Tiene como propósito, lograr el cumplimiento con calidad de los objetivos instructivos y educativos del modelo del profesional así como aquellos que complementariamente se hayan concertado para responder a las características propias del estudiantado, mediante la implementación de la estrategia educativa de la carrera.

El colectivo de carrera tiene como principales funciones:

- Contribuir al cumplimiento de los objetivos generales de la carrera y a su perfeccionamiento continuo, con propuestas al decano o al jefe de departamento-carrera, según el caso, de acciones y correcciones necesarias, apoyándose en la actividad investigativa, para lograr el mejoramiento continuo de la calidad del proceso docente educativo de la carrera para todos los tipos de curso.
- Proponer al decano de la facultad carrera o al jefe del departamento carrera según el caso, la estrategia educativa de la carrera.
- Elaborar y cumplir el plan de trabajo metodológico del colectivo y evaluar sus resultados.
- Proponer al decano de la facultad carrera o al jefe del departamento carrera según el caso, los planes del proceso docente hasta nivel de asignatura así como los tres tipos de currículos, para cada tipo de curso en que se desarrolle la carrera, para cumplir las orientaciones dadas en el Documento Base para el diseño de los planes de estudio; así como, la organización de todas las asignaturas por períodos docentes en cada año académico.

- Proponer al decano de la facultad carrera o al jefe del departamento carrera según el caso, los objetivos de cada año para cada cohorte de estudiantes.
- Proponer al decano de la facultad carrera o al jefe del departamento carrera según el caso, las precisiones en la instrumentación de las estrategias curriculares orientadas en las indicaciones metodológicas del plan de estudios de la carrera y dar asesoría en su implementación en cada año académico.
- Proponer al decano de la facultad carrera o al jefe del departamento carrera según el caso, adecuaciones al plan del proceso docente de la carrera para cualquier tipo de curso que sean de su competencia, sobre la base de los resultados del proceso docente educativo, las características del territorio y de la universidad, y el desarrollo científico-técnico del claustro.
- Ofrecer recomendaciones al decano de la facultad carrera o al jefe del departamento carrera según el caso, que contribuyan a la adecuada selección de una red de unidades docentes y entidades laborales de base apropiadas para el desarrollo de los modos de actuación del futuro egresado.
- Proponer al decano de la facultad carrera o al jefe del departamento-carrera según el caso, la bibliografía complementaria de las disciplinas en cualquier tipo de soporte, previo análisis con los correspondientes profesores principales.
- Participar en el diseño, organización y ejecución de los ejercicios de culminación de los estudios, según lo regulado al respecto.
- Analizar periódicamente y con integralidad el cumplimiento de los objetivos generales de la carrera por cohortes de estudiantes, en específico como referentes principales: los resultados docentes y los indicadores de calidad establecidos, así como los resultados de la aplicación de la estrategia educativa de la carrera, de la actividad laboral e investigativa y de las estrategias curriculares.
- Proponer a la autoridad académica a la cual se subordina las medidas, acciones o investigaciones necesarias para elevar continuamente la calidad del proceso de formación en la carrera.

- Analizar los resultados de los procesos de evaluación y acreditación de la carrera y proponer, a la autoridad académica a la cual se subordina, las tareas para la elaboración del plan de mejoramiento continuo de la calidad.
- Mantener un vínculo de trabajo estrecho con los centros empleadores que favorezca una adecuada articulación entre el pregrado y la preparación para el empleo, así como con los coordinadores de programas de posgrado que ayude a una adecuada articulación de los contenidos de éstos con el pregrado.

El coordinador de carrera constituye la célula de la gestión académica universitaria. Desempeña en el proceso de formación, un papel similar al del tema o unidad de estudio como célula para el desarrollo de una habilidad²⁴.

Herrera Miranda²⁵ y Carlos M. Álvarez²⁶ plantean que “la administración universitaria (la gestión) es aquel proceso encargado de lograr dentro de la universidad resultados prominentes, a través del desarrollo dialéctico de todo y cada uno de los procesos, dentro de un contexto económico, político y social, a través de crear una cultura y un clima institucional capaz de actuar ante los cambios tecnológicos de forma creadora e innovadora”.

La revisión bibliográfica realizada corrobora la existencia en Cuba de experiencias pedagógicas e investigaciones que abordan el tema del desempeño del profesor principal de la Educación Superior. Estos autores enfatizan en la importancia del coordinador de año académico, otros enfocan sus resultados en el profesor principal de disciplinas y asignaturas pero no se abordan circunstancias relacionadas con el coordinador de carrera.

En este orden es importante destacar que sobresalen otros autores como Álvarez de Zayas, C y Fleitas Ávila, A^{2,6}, que se enfocan en la calidad de la dirección metodológica con énfasis en que la calidad del proceso formativo se centra en la labor del profesor bien preparado, enfocado en la consolidación de la superación profesional y bajo los principios de las éticas médica y pedagógica²⁶ donde se coincide con los elementos esenciales descritos.

En el entorno de las carreras de Tecnologías de la Salud, Carreño de Celis R, Salgado González L, y Alonso Pardo M.⁵ han hecho énfasis en las cualidades que deben reunir los profesores de la educación médica vinculados al proceso de

dirección en los colectivos pedagógicos y su responsabilidad en el cumplimiento del modelo del profesional diseñado para cada una de las carreras.

Coincido con Díaz Lorca²⁷ quien al citar a Horruitiner P. manifiesta que si los profesores universitarios carecen de esa elevada preparación, entonces la esencia misma de la universidad corre peligro porque ella estructura sus procesos fundamentales precisamente sobre la base de la excelencia de sus recursos humanos, como elemento decisivo para el desarrollo de los mismos.

Educación médica

Es innegable la preocupación de muchos autores propios de la educación médica cubana por el desempeño y las competencias del profesional de la salud, como el Dr. C. Ramón Syr Salas Perea y Dr. C. A. Hatim Ricardo, por solo mencionar algunos de los muchos que han incursionado en esta área del conocimiento, y que ha quedado un poco en desventaja respecto al diseño de las competencias docentes para un mejor desempeño profesional pedagógico.

Por otra parte, la educación médica cubana debe ser un reflejo del desarrollo de su sistema de salud, y por tanto, exige la elevación de la calidad en la formación de su capital humano, en correspondencia con las demandas de este nuevo siglo XXI, donde se plantean nuevos retos a la educación médica superior fundamentado en los principios de excelencia, calidad y pertinencia.

El desafío de hoy es el de una universidad que busca la creatividad y flexibilidad curriculares, junto con su avance en la producción intelectual y los servicios; por tanto, una universidad responsable, que establezca relaciones en todos los sectores de la sociedad y los distintos contextos socioculturales de Cuba y el resto del mundo es una necesidad imperiosa que se debe resolver.

Por ello se considera el trabajo metodológico como un componente intrínseco del proceso docente educativo, que se concreta, principalmente, en su calidad, en la integración docente – asistencial – investigativa y en la eficacia de la formación del egresado²⁸.

En opinión del autor, todo lo anteriormente señalado, conduce a la necesidad de elevar la calidad del proceso docente educativo y para lograrlo es imprescindible

garantizar un buen trabajo metodológico, desde los diferentes niveles organizativos del trabajo metodológico.

A la educación médica le interesa implantar un sistema educativo orientado al logro de la calidad de la educación, la misma debe transformarse en agente de cambio que establezca estándares y pautas para los procesos de enseñanza aprendizaje, así como diseñar una estructura organizacional y metodológica con esquemas administrativos flexibles e innovadores que den respuesta a las necesidades sociales²⁹.

Las Tecnologías de la Salud en el proceso de formación de profesionales.

La formación de los profesionales de las Tecnologías de la Salud como parte de la Universidad Médica, acontece en un grupo joven de carreras, que se encuentra en pleno proceso de construcción teórica desde los referentes pedagógicos y didácticos en la Educación Superior en Cuba.

El triunfo de la Revolución Cubana marca un cambio importante en la formación de los técnicos de la salud, que pasa de la empírea a formas organizadas y planificadas. No obstante, para mejorar la calidad de la actuación profesional, el desarrollo de este proceso transitó por diferentes entidades educativas hasta la creación de la carrera de Licenciatura en Tecnología de la Salud de forma experimental, en el año 1989, en la modalidad de curso para trabajadores.

Debido al éxito alcanzado en el año 2002, se extendió la carrera a veintiún perfiles, con un Nuevo Modelo Pedagógico, en correspondencia con el fuerte impulso de los Programas de la Revolución.

En su concepción inicial, la carrera de Licenciatura en Tecnología de la Salud tenía el encargo social de formar profesionales integrales de espectro amplio: "...con conocimientos necesarios que, en estrecha vinculación con los modos de actuación, le permitan la solución de los problemas profesionales a los que se enfrente"³⁰.

En el tránsito por varios diseños curriculares, hoy se asume un nuevo diseño curricular sobre la base de la metodología orientada por el Ministerio de Educación Superior para la cuarta generación de planes de estudio (Plan D) y se originaron las ocho carreras actuales, con el objetivo de formar un profesional de perfil amplio,

preparado para desarrollarse en los tres niveles de atención de salud y aplicar las tecnologías para el diagnóstico, tratamiento y rehabilitación.

El diseño asume una concepción acerca de la relación entre ciencia y tecnología, con una orientación sociocultural de contenido humanista, que se refleja en la integración del pensamiento de Martí y Fidel sobre educación porque plantean que: “Instrucción no es lo mismo que educación, aquella se refiere al pensamiento y ésta a los sentimientos. Sin embargo, no hay buena educación sin instrucción...”³¹ “(...) educar es todo, educar es sembrar valores, desarrollar una ética, una actitud ante la vida. Educar es sembrar sentimientos (...)”³²

En la actualidad para garantizar la pertinencia del egresado se realizan esfuerzos para fortalecer la diversidad de habilidades profesionales que posee cada modelo de formación y en ella consolidar los niveles de competencias profesionales para el ejercicio cabal y oportuno de las diferentes profesiones.

La calidad del claustro docente, el constante trabajo sobre el diagnóstico de las necesidades de aprendizaje, la vinculación con el perfeccionamiento continuo de la formación laboral que incluye la superación profesional constituyen desde la perspectiva del autor, bases indispensables para garantizar los modos de actuación profesionales correspondientes.

La favorable representación de los profesionales egresados en el área de la formación de profesionales representa un cambio significativo en la calidad de estos; sin embargo, aún persisten limitaciones en el desempeño adecuado de sus funciones metodológicas cuya identificación conduce a la concepción e implementación de acciones que permitan el perfeccionamiento continuo del proceso formativo profesional.

El modelo actual del proceso de superación para el perfeccionamiento del modo de actuación del docente en Tecnología de la Salud se ha conformado por los aportes de la Educación Técnica y Profesional y la Educación Médica Superior. En la integración de ambos aportes se ha producido un acercamiento paulatino al dominio de los contenidos de la Didáctica Médica y las Ciencias de la Salud¹².

Sin embargo, como resultado del análisis realizado, se identifican un número importante de limitaciones relacionadas principalmente con pobre sistematización de

aspectos epistemológicos en el campo de la Tecnología de la Salud y escasa articulación de estas propuestas con las concepciones didácticas individuales del docente.

El trabajo metodológico en las ciencias de la salud

La labor pedagógica es la forma superior de trabajo que se realiza en las universidades de ciencias médicas. Está constituida por el conjunto de las actividades y medidas de dirección del proceso docente educativo que se lleva a cabo por los dirigentes, los docentes y los estudiantes, así como por las organizaciones políticas y de masas del centro, encaminada a la transformación y el desarrollo de la personalidad del alumno como futuro profesional de la salud, según las exigencias del Partido Comunista de Cuba y del Estado.

El trabajo metodológico en la Educación Superior cubana en su desarrollo histórico, ha transitado por diferentes etapas¹, y tiene como sus hitos fundamentales:

1. El trabajo metodológico espontáneo, que se realizaba por los nuevos profesores incorporados a las universidades después del éxodo, en los primeros años del triunfo de la Revolución, en que desaparece el concepto burgués de “libertad de cátedra” y estos requieren de una formación pedagógica básica para desarrollar su trabajo docente.
2. El trabajo metodológico estable y organizado (década del 70), caracterizado por desarrollar los conceptos básicos de “calidad de la enseñanza”, su objetivo primordial es que los “profesores aprendan a enseñar” y realicen trabajo didáctico en sus asignaturas.
3. Institucionalización del trabajo metodológico (década del 80). Se establece un sistema regido por resoluciones e indicaciones donde se establecen las formas y el contenido del mismo. En este período se profundiza en el papel del trabajo metodológico y se alcanzan resultados satisfactorios en la preparación de los profesores que se evidencian en la calidad de los procesos universitarios y de los profesionales formados. Quizás el aspecto más incongruente en la aplicación de este sistema, fue la excesiva esquematización en la aplicación de muchos de sus presupuestos, lo que lastró la capacidad creativa de los docentes.

4. Perfeccionamiento continuo. (a partir de los 90). Constituye una revolución en el campo de la dirección educativa, su influencia trasciende a todos los procesos de la universidad y de manera especial en la conceptualización del contenido del trabajo metodológico, donde están sentadas las bases para que los docentes instrumenten todos los avances científicos, con creatividad, a fin de influir en la calidad del proceso docente educativo, el principio rector es la profesionalización del profesorado a partir de una concepción de integralidad.

El trabajo metodológico vinculado a las ciencias de la salud, es el que realizan los docentes con el propósito fundamental de elevar su maestría pedagógica basándose en los conocimientos más consolidados de la pedagogía, las didácticas general y especial de las ciencias médicas, a fin de mejorar la calidad del proceso docente educativo, mediante la solución de sus problemas más inmediatos y cuyos resultados son fundamentalmente de carácter colectivo³³.

Recientemente, Mariño y Bao³⁴ formulan: “El trabajo metodológico es una actividad de carácter sistemático, sistémico y diferenciado, dirigido a la gestión de la calidad del proceso docente educativo, con énfasis en los niveles organizativos básicos que intervienen de forma directa en la formación del profesional: el colectivo de carrera, la disciplina, la asignatura y el año académico; y su contribución a la profesionalización del profesor universitario”.

Es importante para el desarrollo del trabajo metodológico en las ciencias de la salud, la incorporación de los enfoques epistémicos de los subsistemas del trabajo metodológico.

De ello se infiere que el trabajo en colectivo exige de una relación entre el sujeto que dirige y los que reciben la preparación, que para ambos es diferente, para los que la dirigen el objeto es el docente que recibe esa preparación y para los que la reciben es la asimilación de los contenidos científico técnicos, político ideológicos y pedagógico metodológicos que le permitan cumplir las direcciones principales del trabajo.

Además, es necesario tener en cuenta el carácter integral del trabajo metodológico en las ciencias de la salud y la necesaria socialización del tratamiento metodológico a lo común, si no se trabaja en colectivo no se logra el intercambio con los sujetos

más experimentados, en función de incorporar progresivamente la herencia socio-cultural que porta el trabajo metodológico, de modo que el proceso no puede centrarse solamente en los conocimientos previos del sujeto aislado. Se necesita de una actuación cooperada e intercambio colectivo de reflexión, comunicación y transformación educativa³⁵.

Tecnología y Ciencias de la Salud. Particularidades del trabajo metodológico.

El trabajo metodológico en la Educación Superior tiene entre sus prioridades fundamentales lograr una adecuada integración de los componentes académico, laboral e investigativo, lo que se concreta en un eficiente desarrollo del proceso docente educativo para alcanzarlos objetivos propuestos en la formación de profesionales.

El desarrollo de las diferentes vertientes del trabajo metodológico en el área de las tecnologías de la salud no dista de los referentes correspondientes para las carreras de la Educación Superior, los que a criterio del autor, su implementación se complejiza debido a que en su esencia la diversidad de procesos formativos, la dispersión de la infraestructura donde se ejecuta y la heterogeneidad de modelos formativos que incluye, conducen a que al trabajo metodológico se le conceda una sistematización y actualización continua que permita consolidar preceptos de la Pedagogía y la Didáctica hacia componentes superiores.

Para el contexto metodológico actual, cada una de las carreras que incluye las tecnologías de la salud tiene sus propias particularidades ya que los escenarios docentes son especiales, pero sin lugar a dudas, los principios, valores y conceptos que fundamentan la calidad de los procesos formativos que ahí se desarrollan son de naturaleza y valor universal.

Esto implica que la gestión que se desarrolla por los docentes con funciones metodológicas debe ser de manera continua y dinámica, la cual estará orientada a la mejora de los procesos clave de la organización según la misión institucional, donde la cualificación del capital humano constituye aspecto esencial en la calidad y pertinencia de sus procesos.

Con la inserción de las especialidades tecnológicas de la salud en la enseñanza superior, se logró el inicio de un proceso formativo por excelencia, mediante el cual

aparece la necesaria figura del coordinador de carrera, quien se apropia de los conocimientos, las habilidades, los procedimientos, las actitudes y los valores necesarios para el desempeño de sus tareas y funciones dentro de la didáctica³⁶.

Fundamentos metodológicos del colectivo de carrera: Encargo del coordinador de carrera.

Así el Colectivo de Carrera tiene la función de optimizar el proceso docente educativo a nivel del modelo del profesional y plan de estudio cuyo contenido es la Didáctica de la profesión y para lograrlo han de realizar acciones metodológicas colectivas de acuerdo con el modelo establecido que tributan a elevar la calidad del futuro egresado, esta función le permite establecer la relación entre el modelo del profesional y las diferentes disciplinas docentes, entre la lógica de la profesión y la lógica de las ciencias vinculadas a ésta y entre el modelo del profesional y los objetivos de cada año académico y es un proceso rectorado por el coordinador de carrera.

Las principales obligaciones y atribuciones del coordinador del colectivo de la carrera son:

- Garantizar espacios de discusión del plan de estudio en el colectivo.
- Convocar y presidir las reuniones del colectivo de carrera.
- Conducir la elaboración de la estrategia educativa de la carrera y asesorar su implementación en cada año académico.
- Velar por la adecuada organización e implementación de las acciones de orientación profesional y de comunicación con los estudiantes, como parte de la estrategia educativa de la carrera.
- Asesorar a los profesores principales de cada año en la elaboración e implementación del diagnóstico integral de los estudiantes.
- Organizar y conducir el trabajo metodológico del colectivo en todos los tipos de curso para contribuir a la correcta implementación del plan de estudio, con énfasis en la disciplina principal integradora, las prácticas laborales y las estrategias curriculares.
- Participar en las reuniones de la Comisión Nacional de la carrera, en representación de su universidad.

- Informar al directivo académico al cual se subordina y a los miembros de su colectivo sobre los resultados, a fin de realizar las acciones que se requieran.
- Asesorar el trabajo metodológico de los colectivos de disciplinas y años en la sede central y de los coordinadores de carreras en los municipios.
- Conducir el diseño del plan del proceso docente de la carrera en los aspectos que le competen a la universidad y proponer a la autoridad académica a la cual se subordina, las adecuaciones que considere pertinentes.
- Organizar, convocar y defender públicamente el plan del proceso docente de la carrera para los nuevos planes de estudio en el territorio donde está enclavada la universidad.
- Mantener su continua actualización en estrecho vínculo con los organismos empleadores y la autoridad académica a la cual se subordina.
- Registrar fortalezas y debilidades en la ejecución del plan de estudio por cohortes de estudiantes y proponer a la autoridad académica a la cual se subordina las futuras acciones a desarrollar con vistas a su mejora continua.
- Asesorar a la autoridad académica a la cual se subordina, en la selección de las unidades docentes y las entidades laborales de base necesarias para el desarrollo de los modos de actuación del profesional en formación; así como en la selección del profesional idóneo de estas entidades para la atención a los estudiantes.
- Promover actividades y acciones extensionistas como parte integrante del componente laboral, de modo que contribuyan al desarrollo profesional, social y humanista de los estudiantes.
- Asesorar a la autoridad académica a la cual se subordina, en la organización y ejecución de los ejercicios de culminación de los estudios en todos los tipos de curso, y verificar su calidad.
- Participar activamente en los procesos de acreditación de la carrera en coordinación con la autoridad académica a la cual se subordina.
- Valorar y emitir criterios a la autoridad académica a la cual se subordina, sobre los resultados del trabajo metodológico que se desarrolla en cada año de la carrera y en la disciplina principal integradora en su conjunto.

El coordinador de carrera es un docente de experiencia científica y pedagógica, y portador de cualidades y actitudes que le permitan desempeñarse en esa responsabilidad. Es la principal autoridad académica en la carrera y su labor es esencial para el cumplimiento de los objetivos de formación establecidos donde organiza y controla sistemáticamente todas las acciones que con ese fin se desarrollen.

Se deriva entonces una labor de dirección basada en la coordinación, la asesoría y el control de la totalidad del colectivo de profesores que lo integran: los profesores guías, los tutores y el colectivo de profesores de ese año.

Conuerdo con Fernández Pérez³⁵ al valorar lo importante que resulta la idea compendiada y que al citar a los investigadores Sergio H. Alonso y Pedro R. Sánchez Carmona refiere que “quien dirige el proceso docente educativo limitándose a cumplir estrictamente los planes y programas de estudios establecidos, simplemente administra los servicios educacionales”.

Por ello, quien además de eso se preocupa y se ocupa en lograr el desarrollo integral de las potencialidades de cada estudiante, en atención a sus especificidades como personalidad, y logra conjugar su acción con las exigencias que plantea la familia y la comunidad en que vive cada estudiante, lo gerencia³⁵.

De acuerdo a las indicaciones dadas por el Ministerio de Educación Superior, es esencial garantizar la estabilidad de los docentes que se desempeñan como coordinador de carrera, para que puedan ganar en experiencia y dominar en profundidad los objetivos de este nivel de formación. En su desempeño se debe reducir al mínimo su carga administrativa y liberarlo, en lo posible, de dicho tipo de tareas para que proyecte además una eficaz competencia profesional.

Competencia: capacidad gerencial en el contexto universitario

Aunque el término de competencia ha sido muy utilizado en la educación a partir de los años 70, su origen parte tanto del desarrollo de algunas ciencias, como la Lingüística, la Psicología Cognitiva, pero también de exigencias y demandas que plantea el mundo del trabajo a la educación.

El autor relaciona en parte su investigación con los procesos de competencia profesional porque la misma posee un punto común sobre la dirección metodológica del coordinador de carrera de tecnologías de la salud.

Por ello fue necesaria la búsqueda de información del tema para propiciar un resultado de mayor envergadura en la investigación a partir del autor más reconocido como iniciador en el estudio y uso del término como N. Chomsky quien comienza a trabajar la competencia desde una perspectiva de la Psicología Cognitiva.

En la comunidad científica cubana, cada día aumentan los investigadores que estudian las competencias en diferentes contextos³⁷: competencias en el ámbito empresarial: Cuesta,(2000);competencias de dirección: García,(2013); competencias profesionales: Íñigo y Sosa,(2003); De Ángel,(2005); competencia comunicativa: Rodríguez, (2009); competencia didáctica: Parra, (2002); competencia para el diseño didáctico del contenido digital: Tejeda y Sánchez, (2009), entre otros.

Una competencia de gran importancia para el desempeño del profesional de la educación es precisamente la de gestión. Su desarrollo desde la formación inicial constituye una necesidad en las condiciones actuales del proceso enseñanza aprendizaje.

Sin embargo, a pesar de constituir una competencia distintiva de este profesional, no aparecen estudios especializados acerca de la misma en la literatura consultada, por lo que esta investigación es una modesta contribución a este déficit con una estrategia que incluye componentes de la competencia profesional en el proceso de gestión de la dirección metodológica del coordinador de carrera en tecnologías de la salud.

La concepción que se expone, es el resultado de un proceso de indagación y elaboración en los planos conceptual y operacional, y brinda pautas en el orden teórico y metodológico para propiciar una adecuada conducción del proceso³⁸.

Si bien los contextos determinan el tipo de sistema educativo superior y por ende, el rol del académico en materia de gestión; por lo general el profesor universitario se prepara para tareas de docencia e investigación, sin embargo, no tiene por norma una preparación para las actividades de gestión, las cuales tarde o temprano constituyen una función en su vida académica.

De acuerdo a lo anterior, quienes tienen la responsabilidad de gestionar el proceso de formación integral en la universidad, necesitan aprender el cómo y el por qué hacerlo, la que debe cumplir, según refieren Guerra, Del Solar y Martínez³⁹ con gran sentido de pertenencia, responsabilidad y trabajo en equipo, sin dejar a un lado el liderazgo que debe desplegar en su labor como profesor.

La gestión del proceso formativo debe ser abierta, crítica y de interacción con el entorno⁴⁰.

Por otra parte, la gestión en las diferentes acciones del ser humano, permiten mejorar los procesos y resultados de la institución educativa, al involucrar a todos los actores que participan en un resultado, con el fin de integrar los aportes en sus diferentes vertientes y que a su vez convergen en la mejora de la gestión del profesor en el nivel universitario e impacto en los resultados académicos⁴¹.

Organizaciones internacionales que dirigen políticas educativas en América Latina, han enfatizado que la formación de profesionales competentes y comprometidos con el desarrollo social, constituye una misión esencial de la Educación Superior contemporánea para alcanzar niveles de calidad en la preparación de jóvenes ciudadanos. Para lograr lo anterior, se requiere desarrollar la gestión del proceso de formación profesional estructurada sobre bases científicas⁴².

En respuesta a esto, se han realizado numerosos estudios en base a la gestión del proceso de formación integral y la necesidad de preparar a los responsables de la formación integral en las universidades debido a que la formación para la gestión constituye uno de los grandes problemas que enfrenta la Educación Superior en los países de América Latina, lo cual reclama una reconceptualización del perfil, los roles y las funciones del personal profesional dedicado al gobierno de la educación.

De ahí la necesidad de preparar a los coordinadores de carreras en tecnologías de la salud, sobre la base de las competencias, las que son importantes para ejercer la acción de gestión metodológica y que a decir de Valle, crece en importancia y aplicabilidad en diversas partes del mundo, pues ocupa cada vez un papel más central en los centros de Educación Superior⁴³.

La gestión supone planificar, organizar, ejecutar y controlar. La diferencia está en que en la labor de los jefes a las diferentes instancias esta función se manifiesta en

forma de dirección, de modo que se asegure el éxito del proceso, a diferencia de lo que ocurre en el colectivo de carrera, en la cual la conducción se manifiesta como coordinación, por lo que denominamos coordinador a las personas responsabilizadas con esa misión, para distinguirlos de aquellos cuya responsabilidad es esencialmente administrativa.

Visto de esta manera, mientras que la línea de dirección delimita claramente las responsabilidades de los diferentes dirigentes del proceso docente, la línea de subordinación metodológica evidencia la necesidad de organizar esta labor por medio del coordinador, cuya actuación propicia el desarrollo del proceso. El análisis de las diferentes teorías antes expuestas, permite que se defina la competencia de gestión del coordinador de carrera hacia la integración de saberes técnicos, metodológicos, social y participativo los que se articulan con los conocimientos, afectos, experiencia, disposición y valores que identifican al directivo de carrera, que permite mediante un carácter emprendedor y de liderazgo, gestionar procesos de dirección metodológica demostrado a través de desempeños idóneos en el entorno pertinente.

Superación en el contexto gerencial de la gestión académica.

Los resultados de la investigación permiten explicitar que la gestión del proceso de formación en el eslabón de base, por parte del coordinador de carrera es insuficiente, lo cual incide significativamente en la pertinencia de los procesos sustantivos: formación, investigación y extensión, relacionados entre sí, y en los resultados en las tres dimensiones formativas: instructiva, educativa y desarrolladora.

La gestión es considerada también como un sistema de saberes o competencias para la acción, un sistema de prácticas que no pueden ser solo intelectualmente aprendidas, aunque sí pueden ser apoyadas o servidas por procesos intelectuales y que guarda una relación intrínseca con los mecanismos de la superación profesional. La superación profesional constituye una vía de educación permanente para los recursos humanos que egresan de los centros de Educación Superior, y se lleva a cabo a través de un conjunto de procesos de formación que posibilitan la adquisición, ampliación y perfeccionamiento continuo de los conocimientos, habilidades básicas y

especializadas, requeridas para desarrollar sus responsabilidades y funciones laborales, así como para su desarrollo integral.

Importante además las referencias realizadas en torno a modelos didácticos con enfoques hacia la formación científica del coordinador de carrera⁴⁴ donde concuerdo además con varios autores que han significado desde lo teórico la necesidad de la superación metodológica del coordinador de carrera, considerándose que el trabajo metodológico es ciencia y técnica de la educación, la superación profesional pedagógica, debe ser utilizada para capacitar a los docentes en el ejercicio de sus funciones.

De igual modo, debe posibilitar al profesor, la apropiación del contenido de la Pedagogía, que constituye el fundamento teórico y práctico de los contenidos y métodos de la educación. Todo eso forma parte de la competencia profesional del profesor²⁵.

En el contexto internacional Orozco Silva⁸ y Yáber, G y Alfonso, C⁴⁵ precursoran la importancia de las competencias profesionales de los académicos en la Educación Superior y la importancia de una eficiente superación profesoral en el ámbito de una estrategia pedagógica que potencie la función desarrolladora de la dirección metodológica en los diferentes niveles del proceso enseñanza aprendizaje.

El trabajo metodológico que se desarrolla en el departamento docente constituye una vía valiosa para la preparación de los profesores principales de carrera en el propósito de alcanzar la capacidad de dirigir; sin embargo, este no es aprovechado suficientemente para interactuar y profundizar en los conocimientos de carácter pedagógico que contribuyan al desempeño del coordinador de carrera de tecnología de la salud en el contexto del proceso dirección metodológica⁴⁶.

Esta situación crea una distancia teórica sin llegar a dilucidar un proceso de superación axiológica, psicológica, didáctica y sociológica, realmente dinamizado por aspectos intrínsecos a las cualidades pedagógicas, que permitan lograr una visión integradora del proceso de superación continua, el cual se desarrolla por la salida de objetivos.

La bibliografía consultada evidencia la existencia, aunque limitada, de estudios referidos a la superación continua del docente de Ciencias Médicas, destacándose

los realizados por Escobar⁴⁷, N., Travieso¹², N., Linares Cordero, M. y Cruz Estupiñán⁴⁸, D. Estos estudios cumplen con lo establecido en la política del Estado Cubano, dirigida a la formación de profesionales con una cultura general integral que les posibilite ejercer su profesión en cualquier nivel de desempeño.

Sin embargo, esta superación está dirigida a la especialización del Médico General Integral, al graduado en Tecnología de la Salud y al docente de la carrera de Medicina desde una perspectiva pedagógica de manera general y a partir de cursos de postgrado y entrenamientos¹², no así en la superación metodológica en aspectos inherentes a la gestión y dirección de procesos, que permitan concretar los elementos pedagógicos, psicológicos y socioculturales en las carreras de tecnologías de la salud.

Este proceder se sustenta en la **Resolución No. 269/91** del Ministerio de Educación Superior de Cuba en su artículo 1 establece que el Trabajo Metodológico "es el trabajo de dirección del proceso docente-educativo que se desarrolla en la Educación Superior, con el objetivo de garantizar el cumplimiento de las exigencias y necesidades de nuestra sociedad en la formación de profesionales del nivel superior, concretado en los objetivos que se establecen en los planes y programas de estudio."

Además, en la **Resolución No. 140/19** que establece las normativas para la educación de postgrado en Cuba, orienta y dirige como una de las vías de la superación lo relacionado con el trabajo metodológico para la formación académica, de ahí que este constituya un componente intrínseco del proceso docente-educativo y se concrete, principalmente, en la calidad de este proceso, en la integración docente asistencial investigativa, así como también en la calidad de la formación del egresado.

En la **VADI 62/09** hace referencia a que la superación del profesor se circunscribe a garantizar la atención diferenciada al claustro de profesores en correspondencia con sus necesidades profesionales y pedagógicas, en función de fortalecer la formación política e ideológica de los mismos.

La **Resolución 02/18** del Ministro de Educación Superior en su artículo 45 con respecto a las funciones del jefe de departamento cita que "...tiene entre sus

funciones garantizar la superación integral del personal docente que tiene a su cargo, para lograr un mejor desempeño de estos en la formación integral de los estudiantes a través de la instrucción. Para ello establece como vía esencial, un sistema de trabajo metodológico que tribute a la formación continua del colectivo en lo pedagógico, profesional, científico, político ideológico, económico, social y en general, a la cultura integral del profesor”.

Estas definiciones relacionadas con el término superación y su base legal metodológica, permitieron declarar el criterio de *superación metodológica* como proceso continuo, que puede ser direccionado, a partir del establecimiento de una concepción pedagógica diseñada con el empleo de un conjunto de procederes teóricos y metodológicos, que sustenten su aplicación práctica, en la ejecución, control y la evaluación del proceso de dirección metodológica de la carrera⁴⁹.

Al respecto Castro Ruz³². refiriéndose a la necesidad de trabajar por desarrollar una cultura general integral, que permita transmitir los conocimientos adquiridos no solo a la sociedad, sino a nivel internacional, ha expresado: “A ustedes les corresponderá vivir el siglo más difícil y decisivo de la historia humana; por ello, prepararse es el más sagrado deber, profundizar en los conocimientos profesionales y políticos es requisito indispensable, una profunda formación ética, solidaria, humanitaria e internacionalista es parte esencial de esa cultura”.

Por su parte, Linares Cordero⁴⁸ en su estudio sobre estrategias de superación cita a Montoya Rivera, J. y señala, que el Marxismo - Leninismo asume a la cultura a partir de su imbricación con el contenido de la actividad humana y opina que separar a la cultura de la actividad humana o no asumir su comprensión desde esta interacción, conduce a graves errores teóricos, prácticos y metodológicos en su interpretación científica.

Sin embargo, han existido numerosos cuestionamientos sobre la superación apropiada de los coordinadores de las carreras de tecnologías de la salud, porque si bien es cierto que en este campo se han establecido algunas reformas, aun no funciona como un ente integrado de acciones conjuntas que requieren unificación en las acciones efectivas del trabajo metodológico a este nivel.

El estudio, análisis y puesta en práctica de los distintos elementos de la superación profesional muestran que en su carácter sistémico está la estrategia que se debe seguir, y que son los que conforman las diferentes etapas de dicha proyección, desde la identificación de los problemas y las necesidades de aprendizaje, hasta su concepción, ejecución, y evaluación del impacto.

En el año 2007 son aprobados en el VI Congreso del Partido Comunista de Cuba, los lineamientos de la política económica y social del Partido y la Revolución que, en su capítulo VI dirigido a la política social, en los números 146 y 160, en las ramas de salud y educación respectivamente, refiere priorizar el proceso de superación profesional para mejorar la calidad de la docencia y lograr un profesional capaz de actuar con eficiencia en la solución de las situaciones de salud⁵⁰.

A pesar de que el trabajo metodológico que realizan los coordinadores de carreras en tecnologías de la salud se centra en fortalecer su eficiencia y eficacia pedagógica, aún se observan insuficiencias en su realización lo que condujo a realizar búsquedas para la solución del problema debido a que pocos se han dedicado al estudio de las particularidades del desempeño del coordinador de carrera para lo cual no hay investigaciones que relacionen formas o vías como garantía del perfeccionamiento del trabajo metodológico en el coordinador de carreras de tecnologías de la salud.

Las obras científicas analizadas anteriormente tienen una gran significación en la comprensión del trabajo metodológico, sin embargo, se denotan insuficiencias ya que si bien se reconoce al trabajo metodológico como necesario, no se aprecian teorías de estudio para que exista una concepción metodológica que ofrezca el tratamiento conceptual y metodológico que le permita al coordinador de carrera desarrollar su labor metodológica efectiva y eficaz para contribuir a la formación integral del futuro egresado.

Martínez Páez³⁷ plantea que se pueden considerar diversas variantes como ayuda técnica a directivos metodológicos que permita alcanzar transformaciones en el quehacer docente educativo. Proyecta el valor de la asesoría educativa como la forma de contribuir al logro de las transformaciones en el modo de actuación.

El autor coincide con el criterio que elaborar un sistema de procedimientos posibilita resolver los problemas en interacción colectiva y alcanzar los objetivos planteados y

además se promueve el desarrollo intelectual y profesional del coordinador de carrera con la finalidad de generar procesos de aprendizaje y formación continua.

El período actual se considera como un momento significativo en el auge y desarrollo del trabajo metodológico colectivo y hacia la eficaz dirección de este en las carreras de Tecnologías de la Salud.

La experiencia referida por autores que se han desempeñado en esferas de la dirección metodológica, así como el intercambio con otros profesionales de experiencia, permitió identificar un grupo de problemáticas prácticas relacionadas con la preparación del coordinador de carrera para la gestión del trabajo metodológico.

En este sentido, en el análisis realizado por el autor, basado en la experiencia como directivo del proceso y los aportes de estudios elementales precedentes es común encontrar algunos problemas en el proceso de gestión metodológica, tales como:

- Insuficiencias para conducir los procesos inherentes al trabajo docente metodológico.
- Limitada preparación metodológica para enfrentar la dirección del proceso docente.
- No se cuenta con una estrategia planificada que permita dar respuesta a las necesidades que se presentan para realizar el proceso de dirección.
- No concesión del trabajo metodológico como instrumento.

Y por otro lado subyace que las acciones colectivas de superación no se corresponden a un plan coherente, estructurado y adecuado a las necesidades de los coordinadores de carreras, sustentado en la integración de los componentes académico, laboral, investigativo y extensionista como vía para perfeccionar su desempeño profesional.

Destaco que en el nivel de carrera se brindan todos los componentes y relaciones del trabajo metodológico universitario así como se realizan todas las funciones de dirección pero desde su objeto, la formación global del profesional de acuerdo con el modelo estructurado a otros niveles con la participación de este colectivo y desde el punto de vista direccional debe encargarse de establecer las relaciones con los otros niveles (Disciplinas Docentes y Años Académicos), donde subyace fuertemente la

relación profesor alumno en función de lograr el vínculo del proceso educativo e instructivo que se ha de realizar.

Las diferentes formas de organización estructural de los procesos afecta en particular el desarrollo armónico y la esencia del trabajo metodológico de las carreras y la repercusión sobre el mismo de la labor poco efectiva del coordinador de carrera, pues no existe una estructura de carrera consolidada por lo que en la actualidad el coordinador logra dirigir su actividad metodológica básicamente a garantizar que el proceso que allí se ejecute, esté en correspondencia con la preparación del futuro egresado para cumplir con sus funciones profesionales sin ser derivadas del objetivo y objeto de la profesión y de los problemas o encargo social de éste y que conforman el modelo del profesional.

Estas relaciones se ponen en práctica en las demás funciones de dirección del coordinador desde el colectivo de carrera, encargado de organizar el papel que corresponde a cada disciplina docente dentro del modelo del profesional y de regulación del mismo, definiéndose las relaciones entre los componentes de ese proceso a nivel de la formación del profesional, lográndose el vínculo con la sociedad y estableciéndose métodos pedagógicos que perfeccionen el proceso de enseñanza aprendizaje, y crear un modelo didáctico específico para la formación de cada profesional, de acuerdo con sus particularidades.

Finalmente, se constató poca producción científica de autores cubanos en el estudio del tema, dispersión de la existente y ausencia de estudios relacionados con la gestión metodológica del coordinador de carreras en tecnologías de la salud, y así constituir de manera holística, el pilar fundamental para declarar los siguientes objetivos.

OBJETIVOS

GENERAL

- Diseñar estrategia para el perfeccionamiento del trabajo metodológico en coordinadores de carreras de tecnologías de la salud.

ESPECÍFICOS

- Caracterizar los coordinadores de carrera en las tecnologías de la salud.
- Evaluar el proceso de dirección del coordinador de carrera de las tecnologías de la salud.
- Elaborar estrategia para el perfeccionamiento del trabajo metodológico en coordinadores de carreras de las tecnologías de la salud.

DISEÑO METODOLÓGICO

La investigación realizada se considera de desarrollo, abarca el periodo comprendido de enero de 2018 a junio de 2019, aplicada al proceso docente en el campo de la educación médica.

Para responder a los objetivos formulados, su diseño se enmarcó en tres momentos que abarcaron desde el diagnóstico y evaluación de la situación organizacional de las carreras durante dos cursos académicos, hasta el diseño de la intervención gerencial, específica para las carreras.

El análisis del objeto de la investigación permite presentar, como inconsistencias epistémicas, los insuficientes fundamentos teóricos y metodológicos establecidos en torno al proceso de superación del coordinador de carrera, sin advertir la lógica formativa de aspectos de la educación, la cultura y el desarrollo con relación a la gestión del coordinador de carrera en el perfeccionamiento del trabajo metodológico

En tal sentido el **objeto de estudio** relaciona el proceso de gestión (desempeño de funciones) del coordinador de carrera de tecnologías de la salud. Por lo que se precisa como **campo de acción**, el trabajo metodológico de los coordinadores de carrera de las tecnologías de la salud.

La población y muestra objeto de estudio estuvo conformada por 20 docentes en funciones de coordinador de carreras de las tecnologías de la salud en la Filial de Ciencias Médicas “Arides Estévez Sánchez” de Holguín.

Para la selección de la muestra se tuvo en cuenta como:

Criterios de inclusión:

- Profesores con requisitos para la función metodológica en los Programas de Formación y carreras de las Tecnologías de la Salud.
- Vinculo actual con la actividad de dirección metodológica.
- Firmar del consentimiento informado (Anexo 5) para participar en el estudio.

Criterios de exclusión:

Los que rehúsan en participar.

Aspectos éticos:

Se cumplió con cada uno de los principios éticos básicos de toda investigación que involucra seres humanos: la autonomía, la beneficencia, la no maleficencia y la justicia.

Para propiciar un desarrollo armónico de la investigación fue necesario establecer de manera indispensable las siguientes etapas.

En la **primera etapa** de la investigación se realizó la revisión bibliográfica para fundamentar el marco teórico referencial que sustenta las bases conceptuales del tema objeto de la investigación. Se confeccionaron los instrumentos para la recolección de la información y fueron aplicados para su posterior procesamiento.

Su realización se sustentó en el empleo de métodos teóricos y empíricos y procedimientos y técnicas propios de la investigación empírica, la administración y la estadística.

Como **métodos teóricos** fueron utilizados: el *histórico – lógico*, que facilitó el análisis de los enfoques teóricos acerca de las concepciones sobre la figura del coordinador de carrera y su desempeño profesional, así como su comportamiento y particularidades en las carreras de Tecnologías de la Salud.

El *analítico - sintético*, permitió el estudio de los principales procesos que se producen en la enseñanza actual como parte de la Educación Médica que involucran los fundamentos teórico-metodológicos fundamentales de la superación profesional de los profesores en el ámbito de la gestión de procesos.

El *inductivo - deductivo*, con prevalencia del empleo de lo deductivo en lo fundamental, puesto que los presupuestos generales de las fundamentaciones teórica y metodológica de la investigación, ya están formulados y validados por la ciencia.

Lo inductivo tuvo uso en las necesarias inferencias acerca de cómo emplear tales presupuestos generales aplicándolos en una propuesta específica, dirigida a mejorar el desempeño de un grupo concreto de sujetos y en un contexto definido.

El enfoque de sistema se utilizó para la identificación, organización e interrelación de los referentes teóricos y metodológicos, se tuvo en cuenta las deficiencias detectadas en el desempeño profesional de los coordinadores de carreras.

Entre los **métodos empíricos**, se empleó la *revisión de documentos* y a través de la aplicación a la totalidad de la muestra de una guía para la revisión documental (*anexo 6*) se realizó el estudio minucioso del modelo del profesional de las carreras de tecnologías de la salud vigentes hasta el curso académico 2018-2019; normativas emitidas por el Ministerio de Educación Superior en Cuba, que regulan el desempeño de los docentes, informes anuales del cumplimiento de los objetivos de trabajo en los años 2017 y 2018, informes anuales de los planes de trabajo metodológicos de las carreras y actas de las reuniones de colectivos de carreras, en los cursos escolares 2017-2018 y 2018 - 2019; así como los objetivos, prioridades y proyecciones en salud, los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido Comunista de Cuba y la Constitución de la República de Cuba.

Todas las fuentes expuestas facilitaron al autor obtener información para el desarrollo de la investigación.

La guía de autoevaluación, (Anexo 1) se aplicó a los 20 componentes de la muestra y facilitó diagnosticar el modo en que se realiza la función de dirección en la carrera y evaluar el desempeño profesional de los coordinadores de carreras así como tener una visión desde el interior de los procesos sobre la implementación del trabajo metodológico con enfoque integrador y su interrelación con los diferentes niveles educativos del trabajo docente educativo.

Este instrumento se organizó sobre la base de tres indicadores, los cuales incluyen tres componentes de medición en cada uno, cuyo resultado tributa a la autovaloración del coordinador de carrera en relación con su desempeño.

Los indicadores establecidos incluyeron aspectos en relación con la implementación del trabajo y su conexión con el dominio de las resoluciones metodológicas, los conocimientos en aspectos de planificación, ejecución y control del trabajo metodológico y su interrelación con sus diferentes niveles organizativos, así como elementos que tributan al cumplimiento del sistema de trabajo metodológico en los subsistemas de trabajo metodológico

La encuesta (Anexo 2), se aplicó al total de la muestra y permitió recopilar información y criterios que poseen sobre las dificultades, carencias y limitaciones que se observan en la gestión del trabajo metodológico, así como sus necesidades de

aprendizaje además de lo relacionado con la gestión del trabajo metodológico, así como las insuficiencias de superación y la influencia del entorno.

Se estructuraron de forma directa cinco preguntas, dos de ellas de tipo abierta, facilitadoras de respuestas objetivas, concretas y fiables para la investigación.

Los elementos que contribuyeron a la recolección de la información se relacionan con:

- Conocimientos teóricos – metodológicos acerca de la gestión metodológica en el nivel de carrera.
- Barreras que dificultan el desempeño cognitivo del coordinador de carrera.
- Importancia para el desempeño profesional del trabajo metodológico en el nivel carrera.
- Dificultades para lograr eficacia en la gestión del trabajo metodológico en el nivel carrera.
- Valoración de las acciones que realiza como resultado el trabajo metodológico.

La guía de observación a los coordinadores de carrera sobre la implementación del trabajo metodológico (anexo 3) contribuyó a la obtención de información sobre el cumplimiento de las normativas del trabajo metodológico a través del desempeño de los mismos en el nivel de carrera y permitió determinar las principales fortalezas y carencias en el desempeño del coordinador de carrera.

En este instrumento de investigación aplicado, intervino el observador y los sujetos involucrados en correspondencia con una muestra inclusiva del total de los coordinadores de carreras.

La observación se realizó de forma activa y por el propio investigador y contribuyó además a valorar aspectos relacionados a los procesos del saber, saber hacer y poder hacer y que fue llevada a cabo mediante las etapas propias del proceso de observación.

Se empleó a través de los controles a las actividades referentes a los colectivos metodológicos en los que interviene el coordinador de carrera e intencionado a la evaluación de la gestión metodológica en correspondencia con sus funciones.

La guía de observación se estructuró en siete indicadores que se relacionan intrínsecamente con el cumplimiento de las normativas para el desarrollo del trabajo metodológico dado por:

- Vínculo de aspectos relacionados con el carácter integrador del trabajo metodológico a nivel de carrera.
- Manifiesta dominio de sus funciones con adecuada integración de los niveles organizativos del trabajo docente educativo.
- Establece vías de solución a las deficiencias del trabajo metodológico.
- Desarrolla adecuadamente hábitos y habilidades en el dominio de funciones metodológicas.
- Comprueba la calidad de las estrategias trazadas para solucionar problemas profesionales.

La aplicación de la entrevista (anexo 4) hizo posible la recolección de valiosos datos que permitió caracterizar el estado actual del desempeño de los coordinadores de carreras con enfoque de competencia en relación con la implementación del trabajo metodológico que logró valorar y profundizar en diversos aspectos mediante la incorporación de matrices del contexto y del marco de interpretación del entrevistado. La misma fue aplicada a la totalidad de la muestra y se organizó en seis ítems donde las respuestas brindadas fueron valoradas en una escala de uno a tres, donde tres es el valor máximo, dos el intermedio y uno el mínimo, fundamentado en la valoración del cumplimiento de los objetivos declarados en el modelo del profesional, la motivación profesional para la preparación del trabajo metodológico en el nivel de carrera, el dominio de las funciones metodológicas para responder a las demandas de calidad del proceso docente educativo así como la capacidad de planificar el trabajo metodológico según la estrategia de la carrera y la suficiencia de conocimientos para el proceso de gestión metodológica en el nivel de carrera.

La realización de la entrevista contribuyó al aporte de datos para la caracterización de los coordinadores de carrera en relación con:

- Años de experiencia en la actividad docente.
- Años de experiencia en funciones de coordinador de carrera.
- Categoría docente obtenida.

En la **segunda etapa** de la investigación se realizó triangulación de la información obtenida mediante la aplicación de los métodos de investigación empleados: teóricos, empíricos y el procesamiento estadístico, que permitió determinar los elementos y componentes primarios que influyen en el proceso de gestión del trabajo metodológico del coordinador en el nivel de carrera y proponer la estrategia para favorecer al desempeño de los mismos.

La **tercera etapa** se caracterizó por el diseño de la estrategia como resultado de la información obtenida en las etapas previas y se confeccionó el informe final.

La estrategia se estructuró de la forma siguiente:

- Fundamentación.
- Objetivo general.
- Etapas que incluye componentes e indicadores en función de establecer las diferentes acciones para propiciar el perfeccionamiento de la gestión metodológica y que se corresponden con:
 - Diagnóstico
 - Planificación
 - Ejecución
 - Evaluación

Para el procesamiento y análisis de la información se utilizó el sistema operativo de Microsoft Office Word. El análisis de los resultados de las tablas en Microsoft Office Excel pertenecientes a la versión 2010 y la presentación de la información se muestran en gráficos y cuadros, expresados en número y por ciento.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La aplicación de los diferentes instrumentos constató la ajustada valoración del desempeño de los coordinadores de carreras y proporcionó las principales características necesarias para perfeccionar el cumplimiento de sus funciones, entre las cuales se destacan:

- El incremento de conocimientos de dirección metodológica que le permitan adquirir habilidades para coordinar y dirigir ese nivel, así como el dominio de los documentos rectores de la carrera y la Educación Superior, en general.
- La utilización de recursos para implicar más, tanto al colectivo de profesores como de estudiantes en el logro de los objetivos.
- El perfeccionamiento de los mecanismos de gestión metodológica y los de preparación científica metodológica que emplean con el claustro.
- El efectivo dominio de sus funciones y atribuciones que favorezca la asimilación consciente de su condición de líder de ese colectivo y deshacerse de concepciones anteriores.

Se pudo constatar, a través de los instrumentos aplicados, evidencias que demuestran las carencias en su desempeño metodológico, así como la falta de un método para desarrollar cualidades superiores que le permitan integrar los conocimientos y funciones.

Se ha comprobado además, que el coordinador de carrera en tecnologías de la salud no recibe, como parte de su currículo, una preparación pedagógica que contribuya a la superación continua del trabajo metodológico dentro del proceso docente-educativo, lo que limita su desarrollo cultural, en aspectos particulares de la didáctica en un contexto histórico específico, en el cual debe desarrollar habilidades para enfrentar con efectividad sus funciones.

Toda la información recopilada sustenta los instrumentos de investigación a aplicar que contribuyen a obtener nuevas evidencias desde la autoevaluación del coordinador de carrera sobre la implementación del trabajo metodológico con enfoque integrador y su interrelación con los diferentes niveles educativos del trabajo docente educativo además de recopilar información sobre el cumplimiento de las normativas del trabajo metodológico a través del desempeño de los profesores

principales y caracterizar el estado actual del desempeño del coordinador de carrera con enfoque de competencia en relación a la implementación del trabajo metodológico a nivel de carrera y que permite la búsqueda de nuevas experiencias y formas prácticas para fortalecer su desempeño.

Resultados alcanzados en el desarrollo de la entrevista.

El cuadro 1 permite comprender las características principales de los coordinadores de carreras en tecnologías de la salud en relación con los años de experiencia que poseen tanto dentro del proceso docente como el tiempo correspondiente al desempeño de funciones como coordinadores de carreras.

Tal y como plantean varios intelectuales del campo de la superación y la didáctica, en diversas investigaciones sobre gestión del trabajo metodológico, las primeras barreras para la efectividad de este proceso se basa en aspectos vinculados a la experiencia del docente en las instituciones y al mismo tiempo el tiempo vinculado a las funciones inherentes al trabajo metodológico.

El autor coincide con este diagnóstico al reflejar en su estudio que 20 % de los coordinadores de carreras no supera los cinco años vinculados a la docencia, aspecto que a pesar de la intencionalidad por la búsqueda de calidad en los procesos, no equilibra la apropiación de herramientas fundamentales para el proceso de dirección, máxime si persisten insuficiencias en la preparación de los docentes para asumir diversas responsabilidades.

Cuadro 1. Distribución por años de experiencia docente y en funciones de coordinador de carreras.

	Años de experiencia docente		Años de experiencia en funciones	
	Cantidad	%	Cantidad	%
Menos de 5 años	4	20	8	40
De 6 a 10 años	7	35	10	50
Más de 10 años	9	45	2	10
TOTAL	20	100	20	100

Por igual, en el análisis del instrumento aplicado llama la atención de que 40 % de los entrevistados asume esta responsabilidad con menos de cinco años de experiencia.

En criterio del autor este resultado constituye la prioridad de atención en la dirección de la carrera por constituir el elemento fundamental que permita implementar adecuadamente estrategias análogas hacia la dirección del trabajo metodológico sin que existan fisuras en comprensión dialéctica.

El autor presupone que la estrategia propuesta va a potenciar en los coordinadores de carreras poder asumir sus funciones mejor preparados independientemente del periodo en años que posea como experiencia.

Como datos de interés que influyen en los resultados, del total de investigados, ninguno posee categoría investigativa, componente vulnerable en la esencia de desarrollo para estos procesos académicos, dos tienen experiencia de dirección considerable en el nivel de carrera, para 10 %; de ellos dos provienen de la reserva de cuadro, para 10 %; 40 % con categoría de Master en Ciencias ocho; 40 % de reciente incorporación en el cargo sin haber transitado como reserva ocho. Simplemente los datos revelan las carencias que en el orden de los niveles deseados se poseen el coordinador de carrera para ejercer con eficiencia el desempeño en los procesos universitarios, limitados por su formación y por su experiencia en este nivel de dirección.

El autor de la investigación coincide con Planas Cumbá⁵¹ al definirse que las limitaciones en la gestión del trabajo metodológico afecta el desempeño de la función de dirección en los procesos sustantivos, estratégicos y de apoyo a la Educación Superior así como se debe tener en cuenta el eslabón de base para la formación inicial y permanente del profesional como lo constituye el coordinador de carrera.

El cuadro 2 refleja la distribución por categoría docente de los coordinadores de carreras donde 70 % posee categoría de asistente, lo que no cumple con los requisitos indicados por la Dirección Nacional de Docencia del Ministerio de Salud Pública de garantizar que los responsables de las carreras de los territorios sean especialistas propios de las formaciones técnicas que tributan a la carrera, con categoría docente principal de profesor auxiliar.

Cuadro 2. Caracterización de los coordinadores de carreras según categoría docente.

Categoría docente	Cantidad	%
Instructor	3	15
Asistente	14	70
Auxiliar	3	15
TOTAL	20	100

Los datos obtenidos poseen semejanzas con otros estudios que reflejan que más del 50 % de docentes con responsabilidades en los diferentes subsistemas de trabajo metodológico poseen categoría de instructor o asistente. Este resultado está dado fundamentalmente por la morosidad en la realización de los ejercicios como resultado de la deficiente sistematicidad al control de la actividad y la inconsistencia en la preparación del docente para enfrentar el tránsito a la categoría superior.

La información recopilada de la entrevista constituyó el eje fundamental del diseño a consecuencia del efecto de los resultados obtenidos. El análisis de los resultados tuvo como eje central el estado actual del desempeño del coordinador de carrera con enfoque de competencia en relación a la implementación del trabajo metodológico en la carrera.

La evidencia que se muestra en el cuadro 3 permite comprender que de forma general se tiene en cuenta las características del modelo del profesional para la ejecución del trabajo metodológico en el nivel de carrera a pesar que 25 % de los encuestados posee dificultades en el momento de derivar los objetivos declarados en el mismo.

Cuadro 3. Desempeño actual de los coordinadores de las carreras.

ÍTEMS	Siempre	%	Casi siempre	%	En pocas ocasiones	%
Cumplen con los objetivos del modelo del profesional.	7	35	8	40	5	25
Motivación profesional.	5	25	5	25	10	50
Dominio de funciones metodológicas.	3	15	2	10	15	75
Capacidad de planificar el trabajo metodológico.	4	20	3	15	13	65
Conocimientos para la gestión metodológica en nivel carrera.	2	10	5	25	13	65

Es una constante negativa que 65 % manifiesta insuficiente conocimientos para el encargo metodológico que influye en la concreción de las actividades que se desarrollan en el nivel carrera desde el punto de vista científico – metodológico convirtiéndose además en debilidades para el proceso de formación de profesionales.

Estas debilidades atentan con el cumplimiento del Lineamiento 117 (2016, p. 26), relacionado con “avanzar en la elevación de la calidad y el rigor del proceso docente-educativo, así como en el fortalecimiento del papel del profesor frente al alumno; incrementar la eficiencia del ciclo escolar, jerarquizar la superación permanente, el enaltecimiento y atención al personal docente”⁵⁰.

Asimismo, se relacionan con el Lineamiento 118 (2016, p. 26), pues las debilidades identificadas evidencian la necesidad de “formar con calidad y rigor, al personal docente que se precisa en cada provincia y municipio para dar respuesta a las necesidades de los centros educativos de los diferentes niveles de enseñanza”⁵⁰.

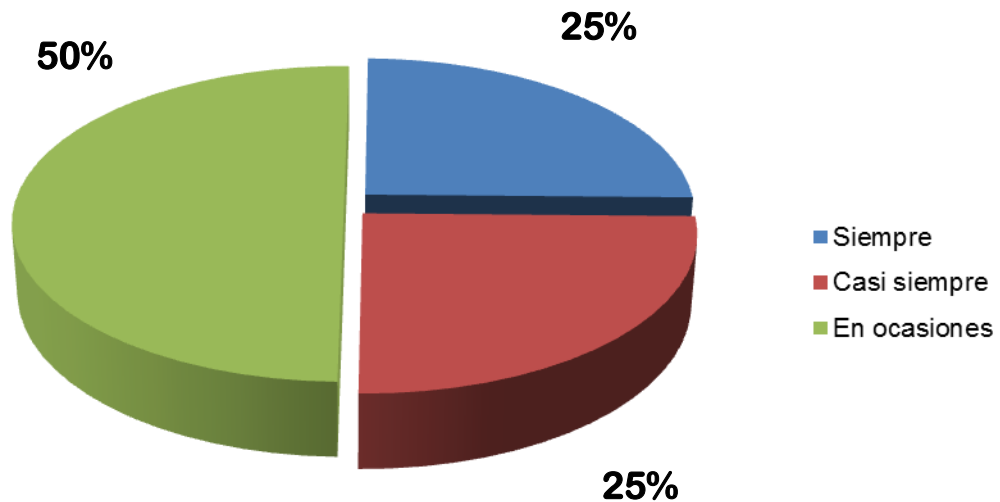
El resultado de la entrevista realizada a los coordinadores de carrera evidencia que los conocimientos, la experiencia, la motivación, el liderazgo y la preparación influyen en la efectividad del trabajo metodológico en el nivel de carrera, lo que permite un

profesional con habilidades imprescindibles para conducir la preparación y desarrollo de su función.

Por ello se decidió profundizar aún más en el estudio de la información ofrecida en la entrevista.

El gráfico 1 muestra como 50 % de los entrevistados refiere que solo en ocasiones se siente motivado profesionalmente para la preparación del trabajo metodológico, resultado que va aparejado prácticamente en la inexperiencia del docente y la falta de herramientas indispensables para su proceso y desarrollo.

GRÁFICO 1. Motivación profesional para la preparación del trabajo metodológico en la carrera.



Fuente: Entrevista.

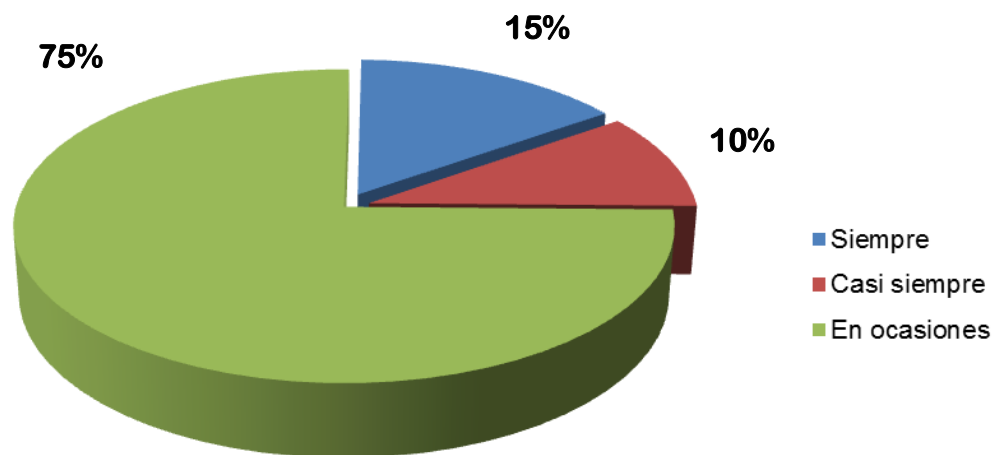
En los aspectos de la motivación profesional concurren otros elementos importantes que involucra al escenario donde se desarrolla la actividad y donde convergen tres elementos básicos: lo cognitivo, lo afectivo y lo ambiental, que en consideración del autor influyen totalmente en el resultado de este componente.

Sobre los efectos adversos de la motivación profesional y su influencia psicopedagógica, Carreño, Salgado y Alonso en su trabajo "Cualidades que deben reunir los profesores de la Educación Médica" expresan que en los últimos años, la

composición del claustro en las carreras de Ciencias Médicas en Cuba, ha variado y se ha incrementado de manera significativa en sentido general, por una masa de profesores jóvenes que requiere de preparación y asesoramiento constante, para que se desempeñen de manera satisfactoria en su labor de educar⁵.

Por ello fue necesario establecer la influencia de lo motivacional con el desempeño de las funciones metodológicas del coordinador de carrera, identificándose como refleja el gráfico 2, que 75 % de los casos encuestados manifiestan que no poseen un dominio concreto de sus funciones que cumpla a cabalidad los objetivos institucionales y que a partir de ahí surgen barreras profesionales que facilitan obstruir un adecuado funcionamiento.

GRÁFICO 2. Dominio de funciones metodológicas para solucionar demandas del proceso docente.



Fuente: Entrevista

En la literatura revisada, varios autores concuerdan que un profesional es competente no sólo porque manifieste conductas en el plano cognitivo (conocimientos y habilidades) que le permiten resolver adecuadamente los problemas profesionales sino también porque siente y reflexiona acerca de la necesidad y el compromiso de actuar en correspondencia con sus conocimientos,

habilidades, motivos y valores, para manifestar así una motivación profesional sustentada en intereses y valores profesionales⁵².

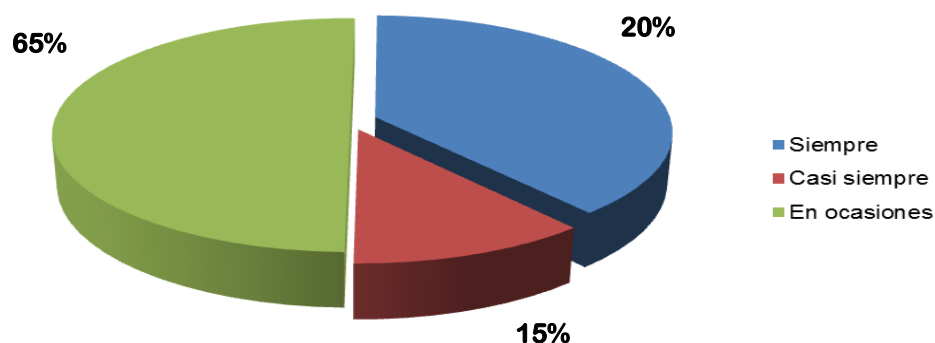
Un componente que a juicio del autor es imprescindible en un proceso de gestión de dirección metodológica y particularmente en el nivel de carrera, lo constituye el desarrollo de las potencialidades de todos y cada uno de los ejecutores del proceso.

El Dr. C. Armando Roca Serrano⁵³ plantea que el desempeño profesional “(...) está asociado al cumplimiento de las obligaciones, funciones y papeles de la profesión ejercida por un individuo, y demostrar rapidez, exactitud, precisión y cuidado en el proceso de su ejecución.

Existe coincidencia respecto a lo planteado debido a que para garantizar la motivación profesional sustentada en intereses y valores se dispone de recursos personológicos en el coordinador de carrera que le permiten funcionar con flexibilidad, reflexión personalizada, iniciativa, perseverancia, autonomía, perspectiva futura en su actuación profesional de manera tal que posibilitan un proceso de gestión metodológica eficiente y responsable.

El gráfico 3 muestra la proyección del saber hacer en los coordinadores de carreras, obteniéndose que 65 % manifiesta que solo en ocasiones perciben demostrar hábitos y habilidades para las actividades de planificación del trabajo metodológico en este nivel.

GRÁFICO 3. Hábitos y habilidades para la planificación del trabajo metodológico de la carrera.



Fuente: Entrevista

Investigadores describen que la conexión entre el saber, saber hacer y poder saber, constituyen cualidades innatas de un gestor de procesos y que no siempre hay que brindarles herramientas para su implementación sino que es un proceso personalizado que el mismo individuo basado en sus necesidades de aprendizaje, desarrolla en su actuar cotidiano^{54,55}.

El resultado obtenido hace discrepar al autor de esta investigación de las anteriores afirmaciones y supone que los individuos formados para actuar dentro de las competencias de dirección reciben una preparación que les permite responder a los problemas que se les presenten pues se necesita formar profesionales capacitados que no se limiten a poner en práctica sólo los conocimientos recibidos durante la formación, sino que sean capaces de mantenerse actualizados, que adquieran en su preparación profesional las habilidades necesarias para el trabajo y que se les desarrolle con un pensamiento flexible.

Con este tipo de cualidades, el coordinador de carrera puede dirigir eficazmente su proceso, independientemente de sus características individuales.

Resultados de la encuesta estructurada.

Numerosos estudios indican que el conocimiento es una dimensión de la gestión de calidad y que existen factores capaces de fortalecerlo. Estudios sobre gestión metodológica de Pérez Ciordia⁵⁶, permite identificar problemas y oportunidades de mejorarla a través de indicadores cognitivos que favorecen a obtener elevado nivel de impacto en la calidad de la función que se realiza.

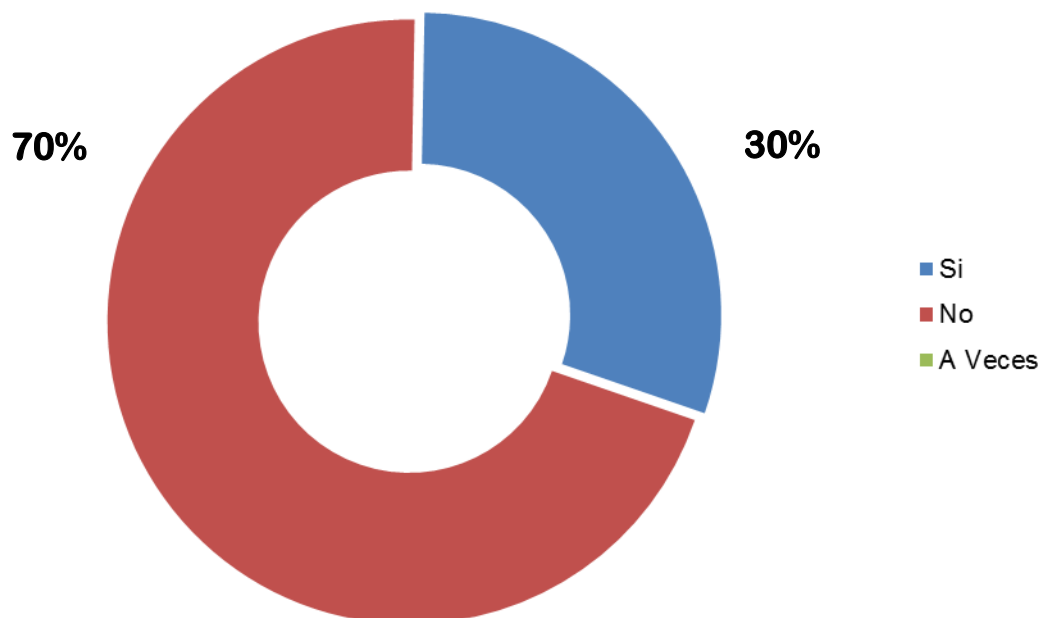
La preparación del coordinador de carrera en el contexto del proceso formativo en Tecnología de la Salud ha sido prioridad de atención de los diferentes niveles de dirección universitaria en los que el autor de esta investigación ha participado. Por otra parte, la aparición paulatina de artículos referidos a la gestión metodológica en docentes de la Tecnología de la Salud en las Revistas Médicas Cubanas, abordan desde varias aristas la compleja temática de la preparación del docente y las barreras que entorpecen su visión como sistema.

Cuadro 4. Gestión del trabajo metodológico en el nivel carrera.

	SI	%	NO	%
Nivel de conocimientos sobre gestión metodológica en el nivel carrera	6	30	14	70
Importancia al desarrollo del trabajo metodológico en el nivel carrera para el desempeño	20	100	-	0
Valuación positiva de las acciones que realiza desde el trabajo metodológico	8	40	12	60

El gráfico 4 revela que 70 % de los investigados consideran que no es suficiente el nivel de aprendizaje que poseen para realizar en forma de sistema y acorde a las normativas establecidas en el nivel de carrera, las diferentes vertientes del trabajo metodológico.

GRÁFICO 4. Nivel de conocimientos para realizar con eficacia la gestión del trabajo metodológico en el nivel de carrera.



Fuente: Encuesta

A pesar de que todos ejecutan las diversas tareas, en ocasiones el empirismo, la espontaneidad y la imitación de otros actores no favorecen a que exista un amplio

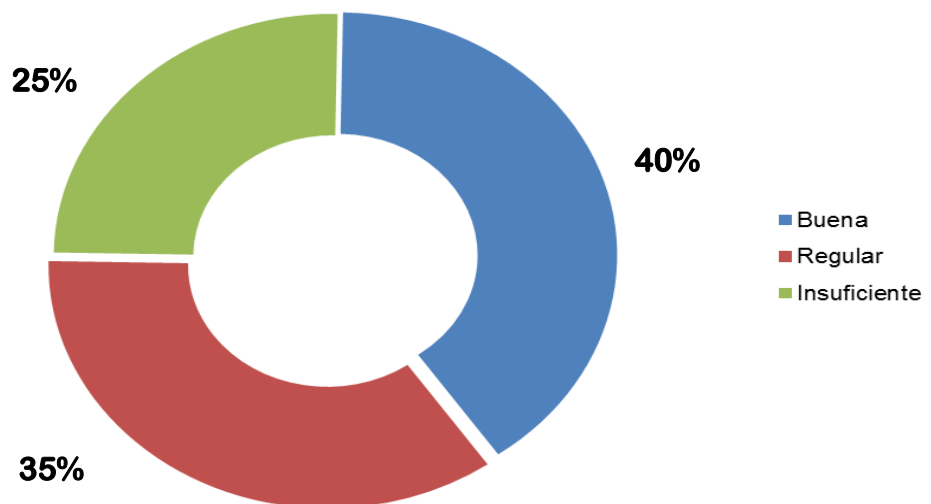
diapasón de conocimientos imprescindibles para implementar como se requiere, las funciones de dirección en este ámbito metodológico⁵⁷. Sin embargo, la práctica pedagógica evidencia que ese elemento, por sí solo, no siempre posibilita el éxito a que se aspira.

La labor docente supone una doble profesión. El coordinador de carrera está obligado a ser un especialista en la materia que desempeña y a la vez debe dominar los aspectos pedagógicos que intervienen en esa labor, lo que le permite dirigirla adecuadamente hacia el logro de los objetivos trazados.

Otros resultados favorables de la encuesta permiten conocer que 100 % de los casos genera con visión, el papel indispensable del coordinador de carrera para el desarrollo de su actividad en este subsistema de trabajo metodológico independientemente de lo que muestra el gráfico 5 donde 40 % de los investigados autoevalúan su desempeño en relación al trabajo metodológico como positivo.

La posición del autor deduce la necesidad de que un coordinador de carrera domine con profundidad el contenido que desempeña como premisa para que el Proceso Docente Educativo sea efectivo y se dirija a dar respuesta a los objetivos que en la Educación Superior se persiguen.

GRÁFICO 5. Autoevaluación de las acciones de trabajo metodológico en el nivel de carrera.



Fuente: Encuesta

Por otro lado, en el análisis de la información obtenida desde la encuesta, permitieron conocer alguna de las barreras que interfieren en comprender adecuadamente el proceso de gestión y su vinculación a la esfera del conocimiento dado por:

- No se le otorga suficiente importancia institucional al trabajo metodológico de la carrera, se hace más énfasis en los departamentos.
- A veces se identifica el trabajo metodológico de la carrera con el del Departamento Carrera pues muchos profesores no pertenecen a éste y sí a la carrera.
- Los profesores aún no tienen identidad con el trabajo metodológico a nivel de carrera, no asisten con frecuencia a las actividades convocadas por ésta, sobre todo, si son de departamentos de prestación de servicios.
- Algunos señalaron la dificultad de llevar a la par la labor de dirección de la carrera, por el cúmulo de tareas que se concentran.
- Otros señalan que al no ser jefes de departamento no tienen las suficientes atribuciones para tomar decisiones frente a la dirección del proceso docente educativo.
- La mayoría alega que necesitan una actualización pedagógica y psicológica para asumir la dirección metodológica del nivel de carrera.
- Que no existe una normativa para la ejecución del trabajo metodológico a nivel de colectivo de carrera.
- Que los estudiantes no forman parte aún del trabajo metodológico de la carrera.

Por otra parte, está demostrado que existe una fuerte relación entre la alta satisfacción laboral y otros factores motivadores del coordinador de carrera, como son la organización y la gestión del cambio, la percepción de la dirección o la relación jerárquica.

Otra referencia importante, digna de reflexión, es el peso que diversos estudios muestran sobre la percepción positiva de la formación y el reconocimiento del trabajo realizado.

Este dato contrasta con la escasa implantación en el ámbito docente de estrategias planificadas en cuanto a incentivación, motivación y reconocimiento del personal,

aspectos, todos ellos, considerados por algunos autores como los principales retos que deben incluirse actualmente en las actividades de preparación de los gestores universitarios^{12,43,58}.

Implementación de la guía de observación

En cuanto a las dificultades para realizar con eficacia la gestión del trabajo metodológico desde la carrera, surge como resultado de la información ofrecida las necesidades de capacitación pedagógica.

Los investigados reseñan que necesitan profundizar en las concepciones sobre la Educación Superior y el Modelo Pedagógico de la Educación Superior Cubana, actualizándose de acuerdo con los avances de la ciencia pedagógica en este nivel de enseñanza y en algunos elementos de dirección estratégica, diseño curricular, psicología educativa, entre otros, pero a la luz de los enfoques más actuales y con las posibilidades de que esa capacitación ayude a estructurar el trabajo metodológico del proceso docente educativo en este nivel.

Cuadro 5. Implementación del trabajo metodológico en el nivel carrera.

INDICADORES	Se observa	%	No se observa	%
Vínculo con el carácter integrador del trabajo metodológico a nivel de carrera	6	30	14	70
Dominio de funciones en la integración de los niveles organizativos	7	35	13	65
Establece vías de solución a las deficiencias del trabajo metodológico	12	80	8	20
Desarrollo de hábitos y habilidades en el dominio de sus funciones	6	30	14	70
Comprueba calidad de estrategias diseñadas	14	70	6	30

Los resultados que se evidencian en el cuadro 5 al establecer la valoración de los indicadores que relaciona el autor de la investigación con la implementación del trabajo metodológico en el nivel carrera se concluye que existen irregularidades en

los aspectos que relacionan el carácter integrador del trabajo metodológico dado porque 70 % manifiesta tendencia a no tener en cuenta dentro de las actividades y funciones desempeñadas la objetividad y particularidad del trabajo metodológico en forma de sistema, que no permite se planifique, organice, ejecute y controle a partir de un enfoque sistémico y participativo.

Por demás resulta notorio que 65 % proyecte carencias en relación con los procesos de integración de los niveles organizativos del proceso docente en el entorno de la implementación del trabajo metodológico, aspecto que se enfoca directamente al contexto del desempeño de los coordinadores de carreras.

En mi criterio conceptúo que es necesario que un coordinador de carrera domine con profundidad los aspectos que debe enseñar como premisa para que el trabajo metodológico que efectúa sea efectivo y se dirija a dar respuesta a los objetivos que se persiguen debido a que la práctica pedagógica demuestra que implementarlo de otra forma no siempre posibilita la solución a las regularidades existentes.

Tal situación se complejiza si se profundiza en que los coordinadores de carreras son formados en diferentes ramas del saber y no como profesores universitarios, por lo que en la mayoría de los casos ellos no están preparados para el ejercicio de funciones directivas y carecen de habilidades para tales fines. Ello explica el por qué no basta con la experiencia en la Educación Superior para el ejercicio de la función directiva a nivel de carrera, sino que se requiere una preparación previa, o durante el ejercicio de tales funciones, para que pueda tener un desempeño exitoso como directivo académico

Valoraciones de los resultados de la guía de autoevaluación.

Cuadro 6. Autoevaluación sobre implementación del trabajo metodológico

INDICADORES	Bueno	%	Regular	%	Malo	%
Implementación del trabajo metodológico	8	40	7	35	5	25
Relación del trabajo metodológico con los niveles organizativos	9	45	9	45	2	10
Cumplimiento del sistema de trabajo metodológico	7	35	4	20	9	45

Amaro Cano y otros autores expresan en estudios realizados para la preparación y ejecución de procesos, el valor de la planificación estricta en aspectos importantes como los elementos de dirección y superación para el desempeño, elementos todos evaluados en la investigación realizada, en la que se manifiestan inadecuadamente y donde se comprueba la baja efectividad de la gestión metodológica del coordinador de carrera.

Los resultados reflejados en el cuadro 6 profundizan la teoría de que el trabajo metodológico en cada uno de sus niveles organizativos tiene que ser desarrollado sobre bases científicas y ser concebido con enfoque sistémico que permita la adecuada organización, planificación, ejecución y control de dicho proceso.

Estas aristas se verifican en que 25 % de los coordinadores no implementa con funcionalidad la estructuración del trabajo metodológico en el nivel carrera y a ello se une 35 % de los investigados que en posición intermedia realiza acciones que no favorecen a que exista una gestión pertinente en su radio de acción de dirección universitaria.

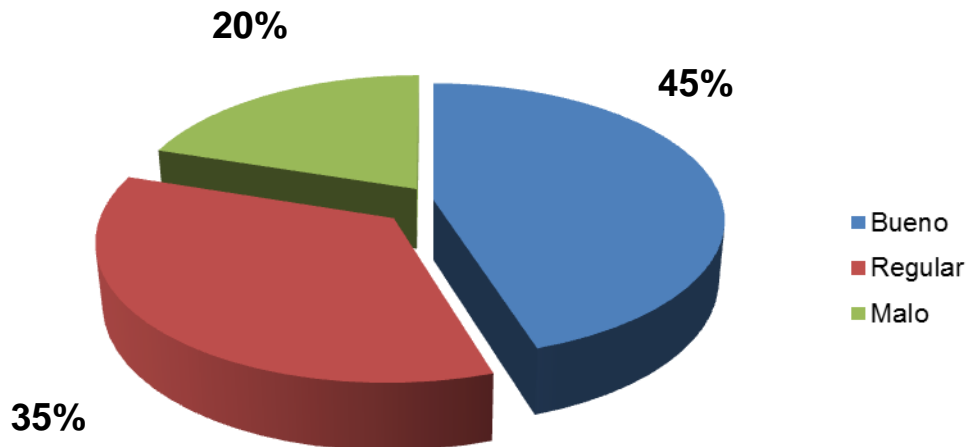
Del análisis anterior se infiere un proceso de gestión metodológica con dificultades pues como punto de partida se tiene en cuenta que 45 % de los coordinadores evalúa de regular la relación del trabajo metodológico con sus subsistemas organizativos y un 10 % de mal, elemento indispensable para establecer la relación lógica de sistema como nodo principal del desarrollo del trabajo metodológico.

Los datos obtenidos corrobora el hallazgo de autores que resaltan que los resultados muestran que estos profesionales no tienen gran experiencia en estas funciones, lo que unido a que no recibieron preparación pedagógica durante su formación profesional, explica las ineficiencias detectadas en la planificación y dirección del trabajo docente y científico metodológico^{11,14}.

También se encontró dificultades en el cumplimiento del sistema de trabajo metodológico en los diferentes niveles organizativos, principalmente en el nivel carrera.

El gráfico 6 posibilita comprender la tendencia que existe en relación a las limitaciones gerenciales del coordinador de carrera basado en aspectos anteriormente encauzados y que se proyectan en el desempeño de los implicados.

GRÁFICO 6. Cumplimiento del sistema de trabajo metodológico en el nivel carrera.



Fuente: Guía de autoevaluación

A criterio del autor se precisa de lograr identificar personológicamente las debilidades y fortalezas en esta actividad medular para el proceso de formación de profesionales y que son inherentes a la implementación del trabajo metodológico en el nivel carrera que favorezca a contribuir con la preparación de los coordinadores de carreras y cumplir su misión con la calidad requerida.

Revisión documental. Tendencias y regularidades.

En el análisis de la fuente documental realizada, (orientaciones metodológicas, reglamentos del trabajo metodológico, documentos del trabajo metodológico del nivel carrera, resoluciones ministeriales, estrategia educativa de la carrera) se aprecia un conjunto de tendencias y regularidades del objeto y campo de la investigación que permiten definir algunos puntos claves para el diseño de la propuesta.

Además de comprobar la existencia de documentos rectores como el modelo del profesional, el plan del proceso docente y los programas de las disciplinas para cada una de las carreras, es preciso señalar que en los planes de trabajo metodológico revisados no se incluyen aspectos básicos que permitan la instrumentación oportuna y en sistema de las estrategias de formación sobre la base de los resultados del proceso docente educativo y el desarrollo científico del claustro.

En las actas de las actividades metodológicas examinadas no existe homogeneidad en los referentes principales del trabajo metodológico en este subsistema como

tampoco la valoración de los estándares de calidad del proceso formativo así como de los resultados de la aplicación de la estrategia educativa de la carrera y de la actividad investigativa, elementos indispensables para elevar continuamente la calidad del proceso de formación en las carreras de Tecnologías de la Salud.

Se evidencia además deficiencias en el proceso de gestión y asesoramiento en la conducción de la estrategia educativa de la carrera para su adecuada implementación en los diferentes años académicos aspecto que emana de la organización del trabajo metodológico hacia los distintos niveles organizativos en donde también coexisten insuficiencias tanto en la organización como en la dirección y asesoría que no permite registrar las fortalezas y debilidades de los procesos sustantivos de la Educación Superior sobre la base de los modos de actuación del profesional en formación.

La experiencia del autor en el proceso de dirección y la evaluación de los planteamientos expuestos anteriormente certifican otros sucesos de gran influencia dentro del contexto tales como:

- El trabajo metodológico es identificado como dirección del proceso docente educativo y no se precisa la relación entre la dimensión administrativa y tecnológica del mismo.
- No se delimita el papel y las funciones del coordinador de carrera en el trabajo metodológico del proceso docente educativo.
- No existe claridad en qué es y cómo debe desarrollarse el trabajo metodológico a nivel del colectivo de carrera.
- Se desconoce el perfil de precisión sobre lo referido en el artículo 21 de la resolución 02/2018 con respecto a los documentos que avalan el trabajo metodológico a nivel de carrera.
- Dificultades en el carácter sistémico de las diferentes acciones planificadas.
- No siempre se hace una aplicación adecuada de los diferentes tipos y formas de trabajo metodológico.
- No se logra suficiente concreción del trabajo metodológico para los diferentes subsistemas.

Con los resultados obtenidos se develan como principales debilidades en la labor que realiza el coordinador de carrera las siguientes:

- Insuficientes conocimientos básicos de dirección metodológica que limitan la conducción del nivel carrera como subsistema de trabajo metodológico.
- La preparación del coordinador de carrera no es la que se requiere para cumplir adecuadamente sus atribuciones y obligaciones y persiste la inestabilidad en el desempeño de esta responsabilidad.
- El sistema de superación de los coordinadores de carreras no ha jerarquizado en la medida necesaria la preparación y actualización en la función de dirección.

Cada uno de los aspectos tratados desembocan en un conjunto de insuficiencias expresadas a través de incongruencias encontradas para la superación del coordinador de carrera tales como:

- Generalmente los planes de superación profesional no tienen en cuenta el diagnóstico de necesidades que presentan los coordinadores, lo cual limita el adecuado diseño y planificación de las actividades relacionadas con el trabajo metodológico en los diferentes subsistemas.
- El proceso de superación continua, a partir del trabajo metodológico, se caracteriza por patrones preestablecidos, los cuales no siempre favorecen el desarrollo de habilidades que propicien el modo de actuación consecuente del coordinador de carrera.
- El plan de superación continua no tiene en cuenta los aspectos socioculturales en que se desempeña este profesional, lo cual limita el desarrollo de la cultura profesional en el desarrollo de sus funciones.
- Carencia de una estrategia de superación con un sustento teórico que propicie la formación del coordinador de carrera con aptitudes, las cuales contribuyan a su desempeño para actuar con efectividad en todas las aristas de la actividad docente

A partir de estos se diseña un patrón estructurado de acciones dirigidas a la preparación del coordinador para la gestión del trabajo metodológico en el nivel de carrera, que se implementa mediante un conjunto de procesos para conducir al coordinador de carrera hacia un entorno propicio inherente a sus funciones.

Varios autores coinciden en la necesidad de potenciar la preparación de los gestores del trabajo metodológico en los diferentes niveles, como "la posibilidad real que se tiene para integrar y movilizar sistemas de conocimientos, habilidades, hábitos, actitudes, afectividad y valores para la solución exitosa de aquellas actividades vinculadas a la satisfacción de las necesidades y demandas profesionales, demostradas en su desempeño, al tomar decisiones y solucionar las situaciones que se presenten en su esfera de trabajo⁵⁸, planteamientos que se asumen por el autor de esta investigación al coincidir en la posibilidad de establecer criterios y procedimientos propios para lograr eficacia en la labor del coordinador de carrera .

Todo lo anterior permite comprender que la preparación del coordinador de carrera favorece a obtener logros superiores en el funcionamiento integrado del proceso enseñanza - aprendizaje, lo que devela la necesidad de implementar acciones sostenibles y pertinentes que satisfagan esta necesidad, como se describe en la siguiente propuesta.

La propuesta en sí, se basa en un conjunto de elementos que constituyen la génesis para establecer una serie de procesos que involucrarán al coordinador de carrera en los elementos imprescindibles de superación acorde a su función gestora de procesos. Se insertan además una variedad de indicadores para potenciar el área de desempeño y lograr de esta manera un alcance superior a la calidad de los procesos formativos y tener como punto de partida las aptitudes gerenciales del coordinador de carrera.

En esa dirección se plantea que la preparación para la gestión metodológica debe ser "el trabajo coordinado y sistemático que oriente, desde el punto de vista didáctico el desarrollo de diversos saberes en que se estructura la carrera, y que para cumplir con el modelo del profesional, debe propiciar una adecuada orientación metodológica a los coordinadores de las carreras".⁴⁸

Una valoración reciente de Tamara Batista²⁰ identifica el trabajo metodológico como la forma cualitativamente superior de la gestión educativa, que representa la manifestación en el plano didáctico de la dirección estratégica, lo que posibilita la búsqueda constante de posibilidades y recursos didácticos para perfeccionar el proceso docente educativo, en un contexto pedagógico históricamente condicionado,

en el cual se asimilan e instrumentan las estrategias educativas diseñadas para la enseñanza y el aprendizaje que permiten optimizarlo y hacerlo más eficiente”.

Esta propuesta no entra en contradicción con la preparación que en este orden ha adquirido el profesorado universitario cubano, sino que parte de ella para darle otra connotación y características diferentes.

De acuerdo con los aportes del propio modelo teórico, proponemos, que para la implementación de la estrategia se ejecuten los pasos siguientes:

1. Comunicar las estrategias a seguir a todos los que intervienen en el trabajo metodológico a nivel de carrera.
2. Desarrollar las propuestas que dieron origen a estos objetivos y que ampliarán las condiciones en las que se desarrollará el trabajo metodológico en el nivel de carrera.
3. Certificar que el plan de trabajo metodológico de carrera contribuya a lograr los principales objetivos de la estrategia.
4. Considerar programas de contingencia para el logro de los objetivos.
5. Lograr que la estructura de dirección se adecue a la ejecución de las acciones diseñadas.
6. Controlar sistemáticamente los resultados de las acciones en el proceso docente educativo.
7. Establecer un clima favorable a la implementación de la estrategia para lograr la adecuada capacitación didáctica del coordinador de carrera para enfrentar esta tarea.

En general las estrategias y los modelos estudiados desde diferentes tipos de investigaciones, si bien aportan herramientas importantes para el trabajo de dirección, comparten en su formulación teórica la limitante de no enfatizar suficientemente en el carácter participativo y tampoco en la evaluación individual y colectiva a partir de los resultados obtenidos en su consecución.

Estrategia.

Fundamentación.

El trabajo metodológico exige reforzar la interrelación entre las estructuras organizativas y funcionales, que bajo la dirección del área encargada de dirigir la

actividad metodológica articula la preparación de los docentes universitarios (en cualquiera de sus modalidades) para la formación de un profesional de la educación de calidad. Ello, unido a la importancia que para el éxito de la gestión del trabajo metodológico, a nivel del departamento docente, se le atribuye al diagnóstico de necesidades formativas de sus docentes y a la articulación que ello debe tener con necesidades de otros eslabones de dirección de la universidad con relación a la orientación, ejecución y control del trabajo metodológico.

Como se conoce la ejecución del sistema presupone la existencia de unos principios básicos que garanticen las debidas interrelaciones y le otorguen soporte al mismo en base a las articulaciones entre la dimensión tecnológica y la dimensión administrativa.

El autor considera como principios del sistema de trabajo metodológico de las carreras, los siguientes:

- Pertinencia: en tanto debe dar solución a problemas, necesidades e intereses sociales.
- Participación: tiene en cuenta a los diferentes agentes involucrados en el proceso de gestión de la didáctica: estudiantes, docentes, directivos y actores sociales y ofrece la posibilidad de construir consensos productivos a partir de la participación activa e interdisciplinaria.
- Flexibilidad: está abierto al cambio y a la inserción de nuevos flujos de información, posibilita la reconstrucción de procesos a partir de nuevos hallazgos.
- Eficacia: investiga producir excelentes resultados a partir de la combinación del uso eficiente de los recursos y el logro de los objetivos propuestos.
- Innovación: busca soluciones creativas a los problemas a fin de generar acciones diferenciadoras que agreguen valor al proceso.

Para la eficacia en el proceso de dirección del trabajo metodológico en el nivel de carrera se hace necesario una estrategia que constituya una exigencia de nuestro tiempo, elevar la preparación pedagógica del claustro con el fin de asumir los nuevos retos que se le imponen a la Educación Superior y en especial al trabajo metodológico; "...la superación de los profesores en este terreno determina la

necesidad de prepararlos para que estén interesados en la dirección del proceso educativo y sobre esta base tengan un adecuado enfoque del modelo del profesional al que aspiramos”⁵⁹.

A partir de todo lo expuesto se diseña una estrategia que fundamente el sistema de trabajo metodológico en el nivel de carrera, encaminada a concretar los resultados prácticos del coordinador, y la proyección a un proceso de transformación del objeto de estudio; desde su estado real al estado deseado. Concibe la manera de planificar y dirigir las acciones para alcanzar los objetivos y metas para definir acciones y recursos que permitan alcanzar los objetivos propuestos.

Desde que el propósito de toda estrategia es vencer dificultades con una optimización de tiempo y recursos, conceptualmente se entiende que una “estrategia es un sistema dinámico y flexible de actividades y comunicación que se ejecuta de manera gradual y escalonada con una evolución sistemática en la que intervienen todos los participantes, con énfasis no sólo en los resultados sino también en el desarrollo procesal”⁶⁰.

La esencia de la estrategia está en la íntima relación que se establezca entre las actividades que hacen parte de un sistema y en la decisión de realizarlas de manera diferente a los demás a través de una sucesión de procesos.

El uso de una estrategia que permita el enlace de los objetivos del trabajo metodológico con el proceso de gestión del coordinador de carrera, permite darle dirección al modelo que se ha planteado en el plano teórico; por su importancia, se propone un conjunto de etapas que ya desarrolladas constituyen un diseño significativo para su posible implementación.

Las estrategias resuelven problemas de la práctica con optimización de tiempo y recursos, permiten cambios cualitativos en el sistema a través de una planificación de las acciones orientadas hacia el fin a alcanzar.

El autor coincide con la directriz de lo investigado por Natacha Lescaille⁶¹, al referir que toda estrategia reúne un conjunto de elementos ligados entre sí por una cadena de relaciones e interacciones, y constituir un todo organizado que se relaciona dinámicamente con el medio externo y que puede estar sujeto a cambios continuos y siempre presenta una conducta o una acción específica.

La estrategia para el perfeccionamiento del trabajo metodológico del coordinador de carrera tiene como propósito recomendar el algoritmo a seguir para la aplicación práctica de acciones de formación permanente, a partir del enfoque de sistema, que perfeccione el desempeño del coordinador de carrera en tecnologías de la salud de la Filial de Ciencias Médicas de Holguín. La misma se constituye en un sistema estructurado en etapas, componentes e indicadores que incluye un sistema de acciones con un carácter participativo, que tiene como base los nodos cognitivos y las formas organizativas a utilizar.

La formulación de una estrategia en este nivel permite estructurar un programa general de acción y un despliegue de esfuerzos y recursos hacia el logro de los objetivos del trabajo de dirección metodológica del coordinador de carrera.

En la estructuración de la misma, se considera:

- 1- Los problemas que debe resolver en el proceso de dirección del coordinador de carrera así como las relaciones sistémicas que deben presentarse.
- 2- Los objetivos y metas del sistema de trabajo metodológico de las carreras.
- 3- Las acciones estratégicas que deberá desarrollar el colectivo de carrera.
- 4- La definición de recursos.
- 5- El cronograma a cumplir.
- 6- Los responsables de cada una de las acciones.
- 7- Los principales lineamientos y políticas para el uso de los recursos.

Para concretarse es necesario tener en cuenta la potenciación del conocimiento, el impacto motivacional, la compatibilidad con el entorno, el colectivo definido, la disponibilidad de los recursos definidos para su realización y aplicabilidad.

Algunos de los elementos propuestos dejarán con claridad las condiciones para que la comunidad universitaria y los colaboradores perciban con claridad por qué es necesario efectuar cambios, crear una visión clara y convincente que demuestre a los coordinadores de carreras que el cambio que se generará será más eficiente.

La preparación de procesos de gestión en cualquier tipo de institución se produce a través de una ruta crítica con diversas fases o etapas a saber concretadas en el diseño de las estrategias tanto de intervención como de implementación⁶².

Las etapas que circunscribe a la estrategia son:

- 1) de diagnóstico;
- 2) de planificación;
- 3) de ejecución y
- 4) de evaluación.

Primera etapa – Diagnóstico.

Esta etapa asegura la información necesaria para llevar a cabo la estrategia que se diseñe, ello implica el estudio y/o actualización del estado de competencia del coordinador de carrera, además del estudio y/o actualización de las indicaciones para su relación en los procesos sustantivos de la Educación Superior, y la determinación de las necesidades de aprendizaje y potencialidades individuales y colectivas del coordinador de carrera.

En la estrategia esta primera etapa transita por dos componentes:

- 1) Caracterización del grupo gestor.
- 2) Valoración de los niveles de formación que presenta el coordinador de carrera en la actualidad.

Primer componente- Caracterización del Grupo Gestor.

El Grupo Gestor estará presidido por el responsable de cuadros, y lo integran el departamento docente, el departamento de postgrado, directivos seleccionados de experiencia, así como otros jefes de departamentos experimentados con resultados.

El Grupo Gestor organizará las actividades de preparación sobre los documentos normativos que rigen el proceso metodológico en el nivel carrera, a través de las vías que considere oportunas.

Este componente tiene como objetivo estudiar los nodos cognitivos y considera el perfil de competencias político ideológico, técnico profesional para ejercer el liderazgo, con énfasis en el estudio del desempeño coordinador de carrera en los procesos sustantivos y estratégicos de la Educación Superior.

Se recomienda el análisis y la valoración de documentos contentivos de las demandas actualizadas a su labor, devenidas de las transformaciones en la política educacional cubana, además de lo que refiere el documento base que norma la organización del trabajo metodológico de la Educación Superior en Cuba.

Resultará de mucha valía la aplicación de técnicas participativas que generen el consenso para la oportuna toma de decisiones acerca de las propuestas más adecuadas de los métodos, las formas organizativas, y contenidos en correspondencia con los resultados del diagnóstico.

Segundo componente- Valoración de los niveles de formación que presenta el coordinador de carrera en la actualidad.

Este componente tiene como objetivo caracterizar el estado particular de la gestión hacia la formación permanente y el estado actual de formación del coordinador de carrera para determinar las acciones gestoras realizadas, y las necesidades y potencialidades individuales y colectivas que deben ser atendidas mediante la estrategia.

Se cumplirá mediante tres indicadores:

- a) planificación del diagnóstico de las necesidades de aprendizaje;
- b) organización de la información; y
- c) las conclusiones.

La planificación del diagnóstico es llevada a cabo por el Grupo Gestor, y se circunscribe a:

- definir objetivos, contenidos y métodos.
- elaboración de los instrumentos.
- determinar las fuentes de información.
- motivar a los participantes.
- planificar el cronograma de aplicación.

Con el diagnóstico se identifican las limitaciones y potencialidades del estado actual del proceso de gestión del trabajo metodológico, y de los niveles de formación del coordinador de carrera para la dirección de los procesos que brindan la realidad objetiva del desempeño de sus funciones.

Se definen como fuentes de información personales, al jefe de departamento docente, directivos, especialistas de cuadros y de técnicas de dirección, y otras personas que interactúan en su labor de dirección.

Para la motivación se utilizarán métodos socio – psicológico que los movilice y creen el interés para brindar la información necesaria. Se procederá mediante una

comunicación afectiva de concientización sobre la necesidad de conducir por el Grupo Gestor el proceso de formación permanente en la atención diferenciada y colectiva de sus limitaciones y potencialidades en la dirección del nivel correspondiente.

Las conclusiones del diagnóstico se dirigen a la identificación de las necesidades de aprendizaje para perfeccionar la gestión de dirección del coordinador de carrera que mejora el desempeño de sus funciones, a partir de comparar la información obtenida con las cualidades modeladas en el perfil de competencias relacionadas con cada dimensión.

Segunda etapa – Planificación

La planificación debe adquirir una ruta que permita el desarrollo de la estrategia, precisa de tener bien identificado los contenidos de formación en cada una de sus dimensiones, y solo será posible, si se consigue la realización sistémica y sistemática de la preparación metodológica en todos los niveles, en particular en los colectivos de carrera⁶³.

Esta fase tiene como propósito determinar los elementos que conforman la estrategia para perfeccionar el desempeño del coordinador de carrera que debe conducirse por los siguientes indicadores:

- diseño de las acciones de formación gerencial para el desempeño.
- evaluación de la estrategia de gestión.
- preparación para su implementación.

Primer indicador - diseño de las acciones de formación gerencial para el desempeño.

Tiene como propósito determinar los componentes de la estrategia y como referencia el estudio y/o actualización del modelo de la actividad de dirección del coordinador de carrera, su perfil de competencias, y el diagnóstico de sus necesidades y potencialidades educativas.

Aquí se define el contenido de las acciones a acometer por el Grupo Gestor en función de:

- 1) definición de los objetivos general y específicos de la estrategia,
- 2) determinación de los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que conforman el contenido de la estrategia,

- 3) planificación y organización de las acciones a desarrollar,
- 4) puntualización de los gestores que realizarán las acciones planificadas y
- 5) precisión de los medios tecnológicos y de comunicación necesarios para la implementación de la estrategia.

Concebir las competencias de gestión de los coordinadores de carreras como conductor de la formación académica es el resultado de un proceso de indagación y elaboración en los planos conceptual operacional y brinda pautas en el orden teórico y metodológico para propiciar una adecuada dirección del proceso, además se tiene en cuenta el encargo de este gestor asignado por el Ministerio de Educación Superior en Cuba^{64,65}, así como sus características personales: cognitivas, motivaciones, y del entorno.

Segundo indicador - Evaluación de la estrategia de gestión.

El núcleo central de este indicador se constituye en la obtención de consenso como resultado de la pertinencia de la estrategia, lo que sería posible al utilizar los talleres de socialización, de lo cual se derivan las siguientes acciones del Grupo Gestor:

- a) preparación del proceso de evaluación que incluye la selección de los especialistas que evaluarán el diseño realizado.
- b) obtención de la información y elaboración de las conclusiones referentes al consenso obtenido.
- c) ejecución de las transformaciones que se requieran a la estrategia presentada.
- d) toma de decisiones sobre la puesta en práctica de la estrategia diseñada.

Tercer indicador - Preparación para su implementación.

Este indicador tiene como propósito garantizar, mediante la planificación del proceso, la implementación de la estrategia diseñada, para lo cual se proponen las siguientes acciones:

- Elaboración y divulgación del cronograma para la realización de las acciones diseñadas.
- Elaboración de los planes individuales que, declaran los objetivos y acciones individuales de la formación para cada coordinador de carrera.
- Preparación de los conductores que facilitarán la ejecución de las acciones.
- Elaboración del programa general de las acciones formativas que contará con:

- Elaboración de programas de formación según las necesidades de aprendizaje y los resultados del diagnóstico desde dos puntos de vista:
 - a) Lo diverso: consultas, intercambios, asesoramiento.
 - b) Lo común: talleres, conferencias especializadas, cursos.
- Desarrollo de actividades de carácter metodológico en correspondencia con los programas elaborados.
- Selección de la bibliografía adecuada, los medio de la comunicación, selección de las TIC, y los materiales suficientes para el desarrollo de las acciones formativas y su materialización.

Tercera etapa – Ejecución.

En esta se proyectan las formas de implementación que pueden ser formas organizativas, tecnologías, estrategias u otras alternativas y tiene como propósito la realización del conjunto de actividades que garantizan el cumplimiento de la estrategia elaborada, en la que se definen las siguientes acciones:

- a) materialización de los programas diseñados,
- b) evaluación interactiva que permiten el seguimiento sistemático y las posibles adecuaciones oportunas en lo organizativo y metodológico y el
- c) análisis de la progresión de los niveles de formación que se logran.

Se tendrá en cuenta la génesis de esta fase desde la materialización de contenidos para la gestión metodológica desde los procesos sustantivos (formativo, investigativo, extensionista) y de ahí centralizado a la superación como vía fundamental e indispensable que tendrá el coordinador para perfeccionar su modelo de gestión de trabajo metodológico en el nivel de carrera y así lograr mayor efectividad del trabajo docente – metodológico de forma holística dentro del proceso enseñanza – aprendizaje y su repercusión efectiva en el modelo del profesional que se forma.

Este tipo de superación tendrá dos particularidades y es que puede implementarse de forma dirigida o cooperada o mediante la autogestión del conocimiento siempre que se vincule a la diversidad de propuestas que serán previamente planificadas (consultas, talleres, entrenamientos, asesoramientos, cursos) de forma sistemática y

continua, las que brindarán cobertura a las necesidades de aprendizaje en este ámbito profesional.

Para la evaluación interactiva, que sucederá durante la ejecución práctica de la estrategia, se proponen los indicadores siguientes:

- 1) cumplimiento de las acciones previstas en los programas diseñados.
- 2) objetividad de la evaluación sistemática de las acciones.
- 3) calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje de carácter colectivo.
- 4) niveles de satisfacción en formación que se estiman logran el coordinador de carrera.

Cuarta etapa – Evaluación

La evaluación de los indicadores de procesos y resultados, constituyeron los instrumentos para evaluar la efectividad de la estrategia.

Esta etapa tiene como propósito obtener información sobre el impacto de la estrategia, que permita el perfeccionamiento del trabajo metodológico y su proceso de gestión del coordinador de carrera. En ella se realiza la valoración del proceso de implementación, seguimiento y hasta evaluar el impacto en el contexto que se investiga y transforma.

La misma se estructura con tres indicadores:

- Planificación de la evaluación.
- Organización de información de la evaluación.
- Conclusiones de la evaluación.

Primer indicador- planificación de la evaluación.

Se realizará a través de las acciones siguientes:

- a) determinación de los objetivos del proceso evaluador.
- b) determinación de los indicadores dirigidos a evaluar el impacto de la estrategia.
- c) establecimiento de las relaciones de coordinación para ejecutar las acciones evaluativas.
- d) elaboración del cronograma de evaluación.
- e) definición de los medios y recursos materiales para la evaluación.

Segundo indicador - organización de la información de la evaluación.

Para la recogida de datos y obtención de la información de la evaluación se propone la selección de una muestra de los participantes en el grupo gestor de las acciones de formación para las consideraciones evaluativas del proceso, así como del coordinador de carrera, con el propósito de emitir sus consideraciones a partir de la aprehensión de los contenidos definidos en la estrategia y su desempeño. Se tendrá en cuenta también la validación de documentos elaborados según la propuesta del modelo teórico y la elaboración de la estrategia metodológica.

Tercer indicador - conclusiones de la evaluación.

La evaluación de la estrategia de formación permanente tiene como propósito dar una estimación acerca de la pertinencia de su planificación, organización y ejecución de acuerdo con los indicadores definidos. En dependencia de sus resultados se podrán asumir decisiones consensuadas por los participantes en el Grupo Gestor de los posibles cambios que deben producirse en el diseño o rediseño posterior del proceso de formación. Esta fase se realizará en consideración a las siguientes acciones:

- a) obtención de información acerca de los indicadores anteriormente definidos y de otros que resulten valiosos por la dinámica de la implementación de la estrategia.
- b) análisis y valoración cualitativa de la información obtenida para la evaluación final.

En el proceso de gestión de dirección metodológica en el nivel carrera, según sus características particulares, es importante definir que no solo basta con desarrollar una estrategia clara y significativa, sino que es necesario implementarla, para que ello incida realmente en el objeto que estudiamos y se pueda establecer el perfeccionamiento de éste.

CONCLUSIONES

- Los elementos distintivos que caracterizan a los coordinadores de carreras de Tecnologías de la Salud se corresponden con profesionales de pocos años de experiencia en la docencia y por ende en la función gerencial en el contexto del trabajo metodológico.
- Las dificultades en el proceso de dirección de los coordinadores de carreras en Tecnologías de la Salud para el trabajo metodológico se reflejan en la insuficiencias cognitivas para la gestión, deficiencias en la planificación y ejecución, irregularidades en el desempeño de dominio y funciones como coordinador de carrera así como en la concepción del trabajo metodológico como sistema.
- Se diseña una estrategia que consta de cuatro etapas interrelacionadas con un sistema de acciones a través de componentes e indicadores para el perfeccionamiento del trabajo metodológico en coordinadores de carreras de las Tecnologías de la Salud.

RECOMENDACIONES

- Implementar la estrategia dirigida al perfeccionamiento del trabajo metodológico en el coordinador de carrera de Tecnología de la Salud, con el fin de continuar la consolidación de su proceso de gestión en el trabajo metodológico y lograr en este, un enfoque más sistémico y totalizador del mismo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Vecino Alegret F. La Educación Superior en Cuba. Historia, Actualidad y Perspectivas. Rev Cubana Edu Sup 1997; XII(1): 6. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412008000300008&lng=es
2. Álvarez de Zayas C. La escuela de excelencia [monografía]. La Habana: Ministerio de Educación Superior de Cuba; Dirección de Formación de Profesionales; 1995. p 67.
3. UNESCO. Documento de Política para el Cambio y Desarrollo de la Educación Superior; 1995. p 29.
4. Vecino Alegret F. Tendencias en el desarrollo de la Educación Superior en Cuba. Significado del trabajo didáctico [tesis]. La Habana: Universidad de La Habana; 1983. pp 76-7.
5. Carreño de Celis R, Salgado González L, Alonso Pardo M. Cualidades que deben reunir los profesores de la educación médica. Educ Med Sup [Internet]. 2008 [consultado 10 ago 2019];22(3). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412008000300008&lng=es
6. Fleitas Ávila A. Importancia de la preparación integral de los profesores de la Licenciatura en Tecnología de la Salud en la universalización de la enseñanza superior [artículo en CD-ROM]. I Congreso Nacional de Tecnología de la Salud, La Habana: CEDISAP, 2007. MEDISAN 2010;14(6):812.
7. Caballero González, JE. Apuntes históricos sobre el surgimiento y desarrollo del trabajo metodológico en la educación médica cubana. [citado 10 ago 2019]. Disponible en: <http://www.revedumecentro.sld.cu/index.php/edumc/article/view/250/496>
8. Orozco Silva CD. Pedagogía de la Educación Superior y formación en valores [tesis]. Santa Fe de Bogotá: Universidad de los Andes; 1997. p 49.
9. Núñez Jover J. Ciencia, tecnología y sociedad. Problemas sociales de la ciencia y la tecnología. La Habana: Editorial Félix Varela; 1994. pp. 12-5.

10. Evora Capote I. La universalización de la Educación Superior en Cuba. Influencia en el perfeccionamiento de la educación a distancia. [CD-ROM], VII taller nacional de educación a distancia. V congreso internacional "Universidad 2006", Ciudad de la Habana; 2006.
11. Preparación del metodólogo para la Universalización en la Educación Médica: una experiencia camagüeyana. Rev Hum Med 7(3); 2007.
12. Travieso Ramos N. Alternativa para el desarrollo de competencias profesionales en la superación del docente de tecnología de la salud. [tesis]. Santiago de Cuba: Universidad de Ciencias Pedagógicas Frank País García; 2010. pp51.
13. La cooperación educativa en el marco de las Cumbres Iberoamericanas Programas gestionados por la OEI. [consultado 13 sept 2019]. Disponible en: <http://www.campus-oei.org/publicaciones/temas05.htm>.
14. Torres Batista, M. Estrategia de superación metodológica para los profesionales encargados de dirigir el proceso pedagógico en las unidades docentes de la Universidad de Ciencias Médicas. [tesis]. Holguín: Universidad de Ciencias Médicas; 2012. p46.
15. Carreño de Celis R, Jardines Méndez J, Fernández Oliva B, Salgado González L. Aniversario XXV de la constitución del Destacamento de Estrategia de superación metodológica para los profesionales. Ciencias Médicas "Carlos J. Finlay". Rev. Educ. Méd. Sup. [Seriada en línea] 2007. [consultado 19 sept 2019] 21(4). Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/ems/vol21_4_07/ems10407.-html
16. Armenteros Vera I. La universidad médica como fuente de creación de valores. Rev. Educ. Méd. Sup. [Seriada en línea] 2007. [consultado 13 sept 2019]; 21(2) Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/ems/vol21_2_07/ems03207.htm
17. Administración de procesos en las IES. CD Maestría EDUME Principales problemas que afectan la formación y el desarrollo del capital humano para la salud en cuba. Departamento de Educación Médica. Escuela Nacional de Salud Pública. [CD-ROM]. Material bibliográfico de la Maestría en Educación Médica.
18. Chávez, JA. Bosquejo histórico de las ideas educativas en Cuba. La Habana: Editorial Pueblo y Educación; 1996

19. Perrenoud P. 10 Novas Competencias para ensinar. Porto Alegre: ARTMED; 2017
20. Batista Gutiérrez T. El enfoque multi e interdisciplinario en el trabajo metodológico del proceso docente educativo del año académico [tesis]. Pinar del Río: Universidad de Pinar del Río; 1999. pp 37.
21. Codina A. Habilidades directivas. La Habana: Universidad de la Habana; 2014.
22. Figueroa González EG; Góngora Trujillo AM. Aspectos teóricos y metodológicos sobre la dirección del trabajo metodológico en la Educación Superior, Rev Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo; 2015. Disponible en: <http://www.eumed.net/rev/atlante/11/direccion-estrategia.html>
23. Cuba. Ministerio de Educación Superior. Resolución Ministerial para el Trabajo Metodológico. No. 2. La Habana: MES; 2018. pp7.
24. Betancourt Villalba A. Modelo para la Gestión de la Didáctica en el nivel de carrera [tesis]. Pinar del Río: CECES; 2013. pp. 25-9.
25. Herrera Miranda GL. La superación pedagógica y didáctica, necesidad impostergable para los profesores y tutores del proceso de especialización [Internet. [citado 10 ago 2019]. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci>
26. Álvarez de Zayas C. La pedagogía como ciencia. Epistemología de la Educación. La Habana: Editorial Pueblo y Educación; 1998. p. 23.
27. Díaz Lorca C. Métodos para el perfeccionamiento de la dirección. La Habana: Editorial Ciencias Sociales; 2014. pp. 43-8.
28. Fernández Sacasas JA. El principio rector de la Educación Médica cubana. Educ Med Super [Internet]. 2013 [citado 6 Nov 2013];27(2):[aprox. 11 p.]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412013000200011&lng=es&nrm=iso
29. Zamboni L, Gorgone HR. Propuestas innovadoras en la gestión académica. III Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur. Argentina [monografía en Internet]. 2003 [consultado 12 Mar 2019]. Disponible en: http://rapes.unsl.edu.ar/Congresos_realizados/Congresos/III%20Encuentro/Completos/ZAMBONI.pdf

30. Addine Fernández F; Ginoris Quesada O; Armas Sixto C; Martínez Rubio B; Tabares Arévalo R; Urbay Rodríguez M. Didáctica y optimización del proceso de enseñanza aprendizaje. Material de Estudio para el curso de la Maestría en Educación. La Habana. IPLAC; 2017.
31. Martí J. Obras completas. Tomo XVI. La Habana; Editorial Tierra Nueva; 1961. p177
32. Castro Ruz F. Discurso pronunciado en el 1er curso emergentes de maestro primario. Tabloide. #4. 15/ Mar/01. La Habana; Impresiones Educativas; 2001
33. Díaz - Canel M. "La Educación Superior en Cuba". La Habana; 8vo Congreso Internacional de Educación Superior [DC-Room]; 2012.
34. Mariño MA; Bao L. El trabajo metodológico en la Educación Superior. Documento en formato digital. Universidad de Holguín "Oscar Lucero Moya"; 2010
35. Fernández Pérez M. Las tareas de la profesión de enseñar. México-España Siglo: Siglo XXI; 2017. pp. 39-43.
36. Antúnez Coca J, Ortega Cabrera A. Modelo didáctico de la formación científica de los estudiantes de la Facultad de Tecnología de la Salud. MEDISAN. 2014 [consultado 18 jul 2018]. Disponible en: http://www.bvs.sld.cu/revistas/san/vol18_3_14/san18314.htm
37. Martínez Páez L. Preparación integral del vicedirector docente como gestor del proceso enseñanza- aprendizaje en las Ciencias Médicas. [citado 13 ago 2019]; Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212016000200003
38. Male T; Palaiologou I. Learning – centered leadership or pedagogical leadership? An alternative approach to leadership in education contexts, International. Journal of Leadership in Education, 15 (1), 107-118; 2012.
39. Guerra M, Del Solar M, Martínez M. La gestión universitaria y el rol del profesor [CD de Monografías]. Cárdenas: Filial Universitaria Municipal Aida Pelayo Pelayo; 2015. pp 9.
40. Pérez Y, Hernández L, Mainegra O. La gestión del Colectivo de Año para la formación integral del profesional de Cultura Física. Revista Conrado. 2016 [citado 15 ago 2019]; 12(56): 60-5. Disponible en: <http://conrado.ucf.edu.cu>

41. De León R. Gestión del coordinador en el nivel universitario e impacto en los resultados académicos. Atenas. 2014 [citado 17 ago 2019]; 3 (27). Disponible en: <http://atenas.mes.edu.cu>
42. Acevedo IN, Acosta A, Elena C. Propuesta para el diagnóstico de la gestión del proceso de formación de estudiantes universitarios. Pedag y Soc. 2015 [citado 17 ago 2019]; 18(43): 21-30.
43. Valle L. Procedimiento diagnóstico para la identificación de competencias directivas genéricas asociadas al liderazgo. Aplicación en una facultad de la UCI [tesis]. La Habana: Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría; 2017. pp. 64-8.
44. Cuba. Ministerio de Salud Pública. Tecnología de la Salud en Cuba. Antecedentes y Perspectivas. En: 1er Congreso Internacional de Tecnología de la Salud. La Habana: MINSAP; 2007. pp 6
45. Yáber G, Alfonso C. Competencias profesionales de los académicos en la Educación Superior Rev Gest Univer Ame Lat. 2011 ene-abr [citado 13 ago 2019]; 4(1):129-39. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext_es
46. Cuba. Ministerio de Educación Superior Labor educativa y política ideológica con los estudiantes. Habana: MES; (1997). p 20.
47. Escobar Yéndez N. Perfeccionamiento de la formación investigativa del médico en la etapa de especialización basado en competencias profesionales. [tesis]. Santiago de Cuba: Universidad de Ciencias Pedagógicas Frank País García; 2010. pp45.
48. Linares Cordero M, Cruz Estupiñán D. Estrategia de superación pedagógica para docentes de la carrera de Medicina. Rev Educ Med Sup. 2013 [citado 10 ago 2019]; 3(1). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21312013000300007&lng=es
49. Guerra Cepena E, Gell Labañino A, Pérez Pérez A. La formación del docente de las Ciencias Médicas en la cultura de desastre para el siglo XXI. Hacia la Equidad

- en Salud. 2008 CDS Ediciones Digitales: Escuela Nacional de Salud Pública, La Habana: Palacio de Convenciones; 2014. Disponible en: <http://conferenciasiglo21.sld.cu/index.php/conferenciasiglo21/2014/paper/view/609/189>
50. Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución. VI Congreso del Partido Comunista de Cuba. La Habana; 2011.
 51. Planas Cumbá P. Propuesta metodológica para el desempeño metodológico de los jefes de departamentos [Monografía]. Guantánamo: Universidad de Guantánamo; 2017. Disponible en: <http://www.edusol.cug.co.cu>
 52. González M, Ramírez, I. La formación de competencias profesionales: un reto en los proyectos curriculares universitarios. Odiseo. 2011[citado 19 ago 2019];8(16). Disponible en: <http://www.odiseo.com.mx/2011/8-16/gonzalez-ramirez-formacion-competencias.html>
 53. Roca Serrano, AR. Modelo de mejoramiento del desempeño pedagógico profesional de los docentes que laboran en la educación técnica y profesional. [tesis]. Holguín: Instituto superior pedagógico "José de la luz y caballero"; 2001. pp52
 54. Ordóñez R. La gestión educativa universitaria en las carreras de la modalidad semipresencial de la extensión Babahoyo de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Ecuador. [tesis]. Matanzas: Universidad de Matanzas; 2018. pp26.
 55. Corzo JA. La Universidad como objeto de investigación. Una mirada desde la gestión universitaria y la responsabilidad social. Estrat Gest Univer. 2014 [citado 19 ago 2019]; 2(1): 57-73. Disponible en: <http://estrgesuni.mes.edu.cu>
 56. Pérez-Ciordia I, Guillén-Grima F, Brugos A, Aguinaga Ontoso I, Satisfacción laboral y factores de mejora en profesionales de atención primaria. An Sist Sanit Navar 2013[citado 23 ago 2019]; 36: 253-62. Disponible en: <http://www.ansisanit.com.mx/2011/8-16/perez-ciordia-capacitacion-competencias.html>
 57. Rodríguez J, Artilles J, Aguiar M. La gestión universitaria: dificultades en el desempeño del cargo y necesidades de formación. Rev Docen Univer. 2015 [citado 19 ago 2019]; 13(3): 213-31. Disponible en: <http://docuni.mes.edu.cu>

58. Alpizar Fernández, R. Modelos de gestión para la formación y desarrollo de los directivos académicos de la Universidad de Cienfuegos. [tesis]. La Habana: Universidad de La Habana; 2004. pp45-6.
59. Horruitiner P. La Universidad Cubana: el modelo de formación. Santiago de Cuba: Universidad de Oriente; 2007. pp 24.
60. Hacia una gestión pedagógica autónoma y centrada en lo educativo [internet]. 2003. [Consultado 15 sept 2019]. Disponible en: <http://www.bibliotecameduc.cl/documento/gestión/doc>.
61. Lescaille Elias, N. Diseño de un programa de diplomado en ultrasonido diagnóstico, para los licenciados en tecnología de la salud, perfil Imagenología. [tesis]. La Habana; 2010
62. Ochoa Alonso, AA. Intervención gerencial para perfeccionar el proceso de dirección en el departamento docente de Medicina General Integral. [tesis]. Holguín: Facultad de Ciencias Médicas; 2006. pp 11
63. González Reyes JC, Alpizar Fernández R, Baute Álvarez LM. Una mirada a la gestión del trabajo metodológico de los jefes de departamento docente universitario. Univer y Soc [seriada en línea]. 2014[citado 19 ago 2019]; 6(4): 19-24. Disponible en: <http://unisoc.mes.edu.cu>
64. Díaz Domínguez T. Algunas recomendaciones Metodológicas para la Implementación del trabajo metodológico. Pinar del Río: CECES; 2002.pp 4.
65. Betancourt Villalba A. Modelo de Gestión Pedagógica del Colectivo de Carrera para los cursos regulares diurnos en la Universidad de Pinar del Río [tesis]. Pinar del Río: CECES; 2015

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- Aguilar VG. La necesidad de un nuevo modelo de gestión para las universidades públicas. Anales. 2015 [consultado 3 sept 2019]. Disponible en: <http://www.anales.com.es/2015/8-16/aguil-ar-necesidades-competencias.html>
- Álvarez G. Desarrollo del talento humano en la Universidad Regional Autónoma de los Andes. (Tesis doctoral). Matanzas: Universidad de Matanzas; 2016.
- Bernasconi A. Gestión del cuerpo académico en las universidades chilenas: la institucionalización de la profesión académica en un contexto de mercado [tesis]. Santiago de Chile: Universidad Andrés Bello; 2009.
- Braslavsky C, Acosta F. La Formación en Competencias para la Gestión de la Política Educativa: un desafío para la Educación Superior en América Latina. Rev Iberoamericana Cal Efic Camb Edu. 2006[citado 15 ago 2019]; 4(2e): 7. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/scielo.php?script>
- Bush T, Glover D. School leadership models: What do we know? School Leadership & Management, 34(5), 553–571; 2014
- CEPAL-UNESCO. Seminario de Alto Nivel. San Juan, Puerto Rico; Sidney, Australia; 2004.
- Chomsky, N. Liderazgo en las Instituciones educativas desde la psicología cognitiva. Una revisión de líneas de investigación. Rev Fuentes. 2013[consultado 23 sep 2018]; 14, p15–60.
- Cuba. Ministerio de Educación Superior.(2013). Perfeccionamiento del sistema de gestión del proceso de formación integral de los estudiantes universitarios en el eslabón base. La Habana: MES; 2013.
- Cuba. Ministerio de Educación Superior. Reglamento para el trabajo docente metodológico en la Educación Superior. Resolución No 210; 2007.
- Cuesta A. Gestión de competencias. La Habana: ISPJAE; 2000.
- D'Angelo O. Formación por competencias, complejidad y desafíos de la educación histórico-cultural, humanista y crítica [monografía]. Centro de

- Investigaciones Psicológicas y Sociológicas; 2005. Disponible en:
<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Cuba/cips/20120823021550/angelo13.pdf>.
- De León R. Gestión del coordinador en el nivel universitario e impacto en los resultados académicos. Atenas. 2014[consultado: 13 sept 2019]; 3(27). Disponible en:<http://atenas.mes.edu.cu>
 - Díaz Cuevas V. Fundamentos del proceso de trabajo metodológico a nivel de carrera en las SUMs[tesis]. La Habana: CECES; 2005.
 - Díaz Domínguez T. Modelo para el trabajo metodológico del proceso docente-educativo en los niveles de carrera, disciplina y año[tesis]. Pinar del Río: Universidad de Pinar del Río; 1998
 - Fariñas G. El lecho de Procusto o la convención sobre la competencia humana. Ver Sem Assoc Bras Psicol Esc Educ. 2011. Disponible en:
<http://www.scielo.br/scielo.php>
 - Farnsworth, SJ. Principal learning-centered leadership and faculty trust in the principal. Brigham Young University; 2015
 - Fernández A. Consideraciones para la elaboración de una metodología, como resultado científico en investigaciones sobre dirección. Revista Saber, ciencia y libertad. 2010; 6(1). Centro de Estudios de Técnicas de Dirección. Universidad de La Habana. Diponible en:
www.sabercienciaylibertad.org/ojs/index.php/scyl/article/view/67
 - Fernández LC. Estrategia para la dirección cooperada de los procesos de la Educación Superior pedagógica en el municipio. Innovación Tecnológica. 2013; 19(159). Disponible en:
<http://www.innovaciontecnologica.com.cu/2013/19-159/fernandez.html>
 - Fumero A, Longchamp N, Sánchez C. La gestión educativa del PPAA para un mejor desempeño estudiantil en el 5to año de la carrera Preescolar. Vol I. Las Tunas: Editorial Académica Universitaria; 2017.
 - García M. Estrategia de formación de competencias generales de dirección en los estudiantes de la carrera ingeniería forestal de la Universidad de Pinar del Río [tesis]. Universidad de la Habana: Centro de Estudios de Perfeccionamiento de la Educación Superior; 2013.

- Guzmán Y, García M. (2017b). Metodología para el mejoramiento de las competencias de gestión en el coordinador de carrera del año académico. Rev Pedag Univer. 2017; 22(1). Disponible en: <http://www.sld.cu./2017.php?-html>
- Guzmán Y, García M. La competencia educativa del coordinador de año en el contexto de la nueva universidad cubana. Rev Cubana Educ Sup. 2017; (1). Disponible en: <http://www.sld.cu./2017.php?-html>
- Hallinger P, Wang WC, Chen CW, Li D. Assessing instructional leadership with the principal instructional management rating scale. New York: Springer; 2015
- Hernández YC, Massip A. El colectivo de año en la construcción de poder para la formación de sujetos. Univer Soc. 2017; 9(2). Disponible en: <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Horruitiner P. La Universidad Cubana: el modelo de formación. Santiago de Cuba, Universidad de Oriente; 2007.
- Iñigo E, Sosa AM, (2003). Emergencia y actualidad de las competencias profesionales: Apuntes para su análisis. Rev Cubana Edu Sup. 2003; XXIII(2).Disponible en: <http://www.sld.cu./2017.php?-html>
- Marín RN, Concepción Y y Bichot I. (2018). Las competencias como configuración de la personalidad reflexiones desde la formación de docentes en Cuba. Atenas. 2018; 2 (42). Disponible en: <http://atenas.mes.edu.cu>
- Muni JL, Naranjo MJ. Las competencias en el contexto de la Educación Superior del Ecuador. Atenas. 2018;2(42). Disponible en: <http://atenas.mes.edu.cu>
- Ngozi Amanchukwu R, Jones Stanley G, Prince Ololube N. A review of leadership theories, principles and styles and their relevance to educational management.Scient Acad Publ.2015;5(1).
- Ortiz A, Pérez M, Velázquez, R.. Tendencias actuales de la gestión en las universidades. En J. Álvarez et al, (Ed.), Temas selectos de competitividad organizacional. México D. México: Universidad Autónoma del Estado de México; 2014.

- Parra I. Modelo didáctico para contribuir al desarrollo de la competencia didáctica el profesional de la educación en formación inicial[tesis]. La Habana: Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona; 2002.
- Roa M. Acreditación y evaluación de la calidad en la Educación Superior en Colombia. Estudio realizado por IESALC-UNESCO. Colombia, 2003. Disponible en:<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001399/139919s.pdf>.
- Rodríguez J, Artilles J, Aguiar M. La gestión universitaria: dificultades en el desempeño del cargo y necesidades de formación. REDU. 2015; 13(3).
- Rodríguez P. Las competencias integrales u holísticas [internet]. 2009. Disponible en: <http://www.infomaida.blogspot.com/2009/05/las-competencias-integrales-uholistas.htm>
- Santiesteban Y. Las competencias de dirección en educación. Una aproximación a su definición, estudio e interrelaciones en un contexto moderno, globalizado y complejo. Opuntia Brava. 2019; 9(1). Disponible en: <http://www.opuntiabrava.ult.edu.cu>
- Tejeda Díaz R, Sánchez del Toro P. La formación basada en competencias en los contextos universitarios [Libro electrónico]. Holguín: Centro de Estudios sobre Ciencias de la Educación Superior; Universidad de Holguín; 2009.
- Tobón S, Mesa SR. El director escolar desde el enfoque socio formativo. Estudio documental mediante la cartografía conceptual. Rev Pedag. 2017; 38(102). Disponible en: <http://www.sld.cu/2017.php?-html>
- Tobón S. Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación. 4 ed. Bogotá: Eco Ediciones; 2013.
- UNESCO. (2009). Conferencia Regional de la Educación Superior en América Latina y el Caribe (CRES). Declaraciones y plan de acción. Perfiles educativos; 2009; 31(125).
- UNESCO. Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe. Santiago de Chile: UNESCO; 2005.
- Valle L. Procedimiento diagnóstico para la identificación de competencias directivas genéricas asociadas al liderazgo. Aplicación en una facultad de la

UCI [Tesis]. La Habana: Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría; 2007.

- Yáber G, Alfonzo C. Competencias profesionales de los académicos en la Educación Superior. Rev Gest Univ Am Lat. 2011; 4(1). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext_es

ANEXOS

Anexo 1. Guía para la autoevaluación de los coordinadores de carreras sobre la implementación del trabajo metodológico.

Objetivo: Orientar la autoevaluación del coordinador de carrera sobre la implementación del trabajo metodológico con enfoque integrador y su interrelación con los diferentes niveles educativos del trabajo docente educativo.

Instrucciones:

A partir de su autovaloración marque con una cruz la alternativa que se corresponde con el nivel que ha alcanzado en su preparación en cada indicador. (1. Mal 2. Regular 3. Bien)

ASPECTOS PARA ORIENTAR SU AUTOEVALUACIÓN	Escala		
	1	2	3
INDICADOR. Implementación del trabajo metodológico 1.1 Nivel de dominio de las resoluciones metodológicas 1.2 Nivel de conocimientos para la planificación, ejecución y control del trabajo metodológico 1.3 Nivel de dominio de las interrelaciones que pueden establecerse entre el trabajo metodológico y el modelo del profesional			
INDICADOR. Conocimientos relacionados entre el trabajo metodológico de la carrera y otros niveles 2.1 Nivel de conocimientos relacionados entre el trabajo de la asignatura y el trabajo con las disciplinas 2.2 Nivel de conocimientos relacionados entre el trabajo metodológico y el trabajo del año 2.3 Nivel de conocimientos relacionados con la ejecución del trabajo metodológico de la carrera			
INDICADOR. Cumplimiento del sistema de trabajo metodológico 3.1 Sistemática en el cumplimiento del sistema de trabajo metodológico de la carrera 3.2 Sistemática en el cumplimiento del sistema de trabajo metodológico del año 3.3 Sistemática en el cumplimiento del sistema de trabajo metodológico de la disciplina y/o de la asignatura.			

Anexo 2. Encuesta a coordinadores de carreras sobre gestión del trabajo metodológico.

Objetivo: Constatar el nivel de conocimientos teórico-metodológicos sobre gestión del trabajo metodológico de los coordinadores de carreras, así como las necesidades de superación y la influencia del entorno.

En aras de lograr la formación de un desempeño profesional cada vez más elevado, encaminamos esta investigación para indagar los problemas existentes en torno al proceso de gestión del trabajo metodológico en la carrera. Es por ello que necesitamos responder las siguientes preguntas con la máxima objetividad y sinceridad; de antemano le damos las gracias por su colaboración. Marque con una cruz (X) una de las posibilidades que se le ofrecen.

I- ¿Considera que usted, tiene el suficiente conocimiento teórico-metodológico acerca de la gestión metodológica a nivel de carrera que le permita enfrentar proceso y enseñar cómo enfrentarlos? 1) No___ 2) Sí___

II- ¿Podría relacionar alguna de las barreras que dificultan su desempeño cognitivo en este nivel?. Colóquelas en orden de prioridad.

III.- ¿Le concede usted alguna importancia al desarrollo del trabajo metodológico en el nivel de carrera para su desempeño como coordinador?

a) Sí___ b) No___ c) Muy poca___

IV. ¿Conoce usted las dificultades para realizar con eficacia la gestión del trabajo metodológico desde la carrera?. Enumérelas

V.- ¿Son positivas las acciones que realiza como resultado del trabajo metodológico? Si ___ No ___ A Veces ___

Anexo 3. Guía de observación a los coordinadores de carreras sobre implementación del trabajo metodológico.

Objetivo: Obtener información sobre el cumplimiento de las normativas del trabajo metodológico a través del desempeño de los coordinadores de carreras.

Datos de la actividad a observar.

Tipo de actividad:

Preparación del colectivo metodológico _____

Desarrollo del colectivo metodológico _____

Años de experiencia en la docencia _____

Años de experiencia en la función _____

Categoría docente: _____

INDICADORES A EVALUAR	SE OBSERVA	NO SE OBSERVA
Orienta aspectos relacionados con el carácter integrador del trabajo metodológico a nivel de carrera		
Demuestra dominio de sus funciones que propician una adecuada integración de los niveles organizativos del trabajo docente educativo		
Orienta vías de solución y formas de resolución a las deficiencias del trabajo metodológico identificado		
Ofrece niveles de ayuda necesarios para desarrollar hábitos y habilidades en el dominio de funciones metodológicas.		
Comprueba la calidad de las estrategias trazadas para solucionar problemas profesionales		

Anexo 4. Guía de entrevista a los coordinadores de carrera sobre la implementación del trabajo metodológico.

Objetivo. Caracterizar el estado actual del desempeño del coordinador de carrera con enfoque de competencia en relación a la implementación del trabajo metodológico en la carrera.

En una escala de 1 a 3, donde 3 es el valor máximo, 2 el intermedio y 1 el mínimo, responda como usted valoraría cada ítem a partir de todos los aspectos contenidos en cada uno:

ÍTEMS	3	2	1
¿Cómo considera que cumple los objetivos declarados en el modelo del profesional? 3- Siempre 2- Casi siempre 1- En pocas ocasiones			
¿Estimula la motivación profesional durante la preparación del trabajo metodológico en el nivel de carrera? 3- Siempre 2- Casi siempre 1- En pocas ocasiones			
¿Considera su actuar con dominio de funciones metodológicas para responder a las demandas de calidad del proceso docente? 3- Siempre 2- Casi siempre 1- En pocas ocasiones			
¿Se siente capaz de planificar el trabajo metodológico según la estrategia de su carrera? 3 Siempre 2- Casi siempre 1- En pocas ocasiones			

¿Existe efectividad del trabajo científico – metodológico en las actividades que desarrolla en el nivel carrera? 3- Siempre 2- Casi siempre 2- En pocas ocasiones			
Datos solicitados previo a la entrevista Edad: _____ Años de experiencia docente: _____ Años de experiencia en funciones _____ Categoría docente: _____ Formación Científica: _____ Categoría investigativa: _____			

Anexo 5. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____, declaro mi participación voluntaria en la investigación pedagógica que tiene como finalidad diseñar una estrategia para mejorar el trabajo metodológico en el coordinador de carrera de tecnología de la salud en el municipio Holguín.

Dispongo mi actitud y disposición adecuadas para colaborar en la confiabilidad de la información a brindar con la cual me comprometo a acatar las propuestas derivadas de los resultados de la investigación.

Acuerdo la utilización y empleo de los resultados en todo entorno beneficioso para el proceso docente – educativo.

Declaro he sido informado que todos los datos que corresponden a mi persona serán solo conocidos por el investigador y no serán empleados por ningún otro sin la autorización previa.

He recibido información de mi renuncia a la investigación en cualquier momento si así lo deseo, sin brindar explicación sobre la decisión tomada, sin afectar las relaciones profesionales con el investigador principal.

Estoy conforme con todo lo antes expuesto y me decido aportar todos los datos que potencien la calidad de estudio, dirigiéndome al Licenciado Félix Yunier Rojas Torres, Filial de Ciencias Médicas de Holguín, en el Departamento Docente de Carreras de Tecnologías de la Salud.

Para que así conste, firmo a continuación, mi consentimiento:

Anexo 6. Guía para la revisión de documentos que avalan el trabajo metodológico en el nivel de carrera.

Objetivo: Constatar la existencia de los documentos de organización y planificación metodológicas de la carrera, así como la calidad del cumplimiento y desarrollo de las actividades del proceso docente-educativo.

1. Modelo del profesional
2. Plan del proceso docente
3. Programas de las disciplinas.
4. Plan de trabajo metodológico del colectivo de la carrera
5. Actas de las actividades metodológicas
6. Estrategia educativa de la carrera
7. Orientaciones metodológicas para la organización del trabajo metodológico en los diferentes niveles organizativos del proceso docente - educativo

Figura 1. ESTRATEGIA PARA PERFECCIONAR EL PROCESO DE GESTIÓN METODOLÓGICA DEL COORDINADOR DE CARRERA

