

Competencias directivas en cuadros de la dirección municipal de Cienfuegos

Managerial competencies in cadres of the municipal management of Cienfuegos

Danay Miranda Fernández¹ <https://orcid.org/0000-0001-9282-2017>

Mabel Rocha Vázquez^{2*} <https://orcid.org/0000-0003-0794-5712>

Ariomnis Matos Olivera¹ <https://orcid.org/0000-0003-1040-4562>

Luis Javier Dorticós Cedeño¹ <https://orcid.org/0000-0002-7594-7923>

¹Policlínico Comunitario “Octavio de la Concepción y de la Pedraja”. Cienfuegos, Cuba.

²Universidad de Ciencias Médicas de Cienfuegos. Cuba.

*Autora para la correspondencia: mabelrv@infomed.sld.cu

RESUMEN

Introducción: Los momentos actuales exigen directivos de salud competentes para afrontar los retos que impone el perfeccionamiento del proyecto social cubano, en aras de lograr resultados cualitativamente superiores.

Objetivo: Comparar la autovaloración que realizan los cuadros de la Dirección Municipal de Salud de Cienfuegos sobre las competencias que deben tener como directivos y las que realmente poseen.

Métodos: Fue una investigación de desarrollo que involucró a 92 cuadros de la Dirección Municipal de Salud en Cienfuegos. El universo fue de 136, seleccionados por muestreo aleatorio simple de proporciones, realizado de enero a junio de 2019. Se empleó métodos teóricos y empíricos para comprender la esencia de la problemática.

Resultados: Más del 97 % de los participantes consideraron que el cargo que desempeñan exige en alto grado las competencias sobre las cuales fueron

encuestados. Se identificaron como las que poseen en alto grado: motivación al logro, preparación político ideológica, compromiso con la organización, autocontrol y disciplina. Más del 50 % consideró poseer en grado medio pensamiento estratégico, ser competente para desarrollar el capital humano, así como para solucionar problemas y conflictos y aplicar técnicas de negociación. La administración del tiempo fue reconocida como el indicador de más bajo resultado en las competencias intratéticas.

Conclusiones: Los directivos reconocen que el cargo que desempeñan exige poseer en alto grado todas las competencias sobre las cuales fueron encuestados, se reconocen las mayores dificultades en las competencias estratégicas e intratéticas que poseen, lo cual devela la necesidad de proponer acciones para solucionar las insuficiencias identificadas.

Palabras clave: competencias; directivas; superación profesional.

ABSTRACT

Introduction: Current times demand competent health managers to face the challenges imposed by the improvement of the Cuban social project, in order to achieve qualitatively superior results.

Objective: To compare the self-assessment made by the cadres of the Municipal Health Directorate of Cienfuegos on the competences they should have as managers and those they actually possess.

Methods: It was a developmental research that involved 92 cadres at Municipal Health Directorate in Cienfuegos. The universe was 136, selected by simple random sampling of proportions, carried out from January to June 2019. Theoretical and empirical methods were used to understand the essence of the problem.

Results: More than 97% of the participants considered that the position they hold requires to a high degree the competencies about which they were surveyed. The following were identified as those they possess to a high degree: achievement motivation, political-ideological preparation, commitment to the organization, self-control and discipline. More than 50% considered that they had a medium degree of strategic thinking, were competent in developing human capital, as

well as in solving problems and conflicts and applying negotiation techniques. Time management was recognized as the lowest performing indicator in the intra-strategic competencies.

Conclusions: The managers recognize that the position they hold requires them to possess to a high degree all the competencies on which they were surveyed, the greatest difficulties are recognized in the strategic and intrastrategic competencies they possess, which reveals the need to propose actions to solve the insufficiencies identified.

Key words: competencies; management; advanced professional.

Recibido: 07/05/2020

Aceptado: 24/09/2020

Introducción

El mundo contemporáneo caracterizado por un desarrollo científico tecnológico acelerado y con un consecuente crecimiento de los volúmenes de información científica, demanda una búsqueda permanente del mejoramiento del accionar de los cuadros en el desarrollo económico, social y político.⁽¹⁾

La Revolución y el Partido Comunista de Cuba, inmersos en un proceso de actualización del modelo económico social de desarrollo socialista, exige proyectar la actualización de los métodos y el estilo de trabajo de los cuadros, con el propósito de ejercer la responsabilidad de controlar, impulsar y exigir el cumplimiento de los acuerdos del Sexto y Séptimo Congreso, y de la Primera Conferencia Nacional. Se materializan a través de los Objetivos de Trabajo del Partido Comunista Cubano, en especial, el número 73 que expresa: “Garantizar que los cuadros y sus reservas se distingan por una sólida preparación técnica y profesional, su ejemplo personal, probadas cualidades éticas, políticas e ideológicas, y asuman los principios consagrados en la Constitución de la República, así como la política del Partido, sean o no militantes del PCC o la UJC”.⁽²⁾

El perfeccionamiento de la dirección es una problemática de gran actualidad y relevancia nacional, que lleva a la búsqueda de cuadros capaces de mostrar posibilidades que se traduzcan en actitudes, conocimientos, comportamientos, valores y competencias que faciliten el cumplimiento de los objetivos de la organización.

En ese contexto, la valoración y el desarrollo de las competencias deviene necesidad de la práctica de la dirección, tema ampliamente abordado,^(1,3,4) donde confluyen componentes motivacionales, cognitivos y cualidades de la personalidad que permiten que se desarrollen desempeños deseables en la actuación profesional.

Como resultado de las indagaciones empíricas y teóricas se asume que los cuadros de la Dirección Municipal de Salud en Cienfuegos presentan dificultades en las competencias, que se evidencia en:

- Insuficiente conocimiento de las competencias inherentes a sus funciones.
- La preparación que recibieron como reserva de cuadros no fue suficiente.
- El asesoramiento que deben recibir no cumple aún las expectativas.
- Resulta escasa la labor de autopreparación que realizan.

Ante la impronta del tratamiento de esta problemática es que se desarrolló la presente investigación que tuvo como objetivo Comparar la autovaloración que realizan los cuadros de la Dirección Municipal de Salud de Cienfuegos sobre las competencias que deben tener como directivos y las que realmente poseen.

Métodos

Se trató de una investigación de desarrollo, llevada a cabo en el municipio de Cienfuegos en el segundo semestre del año 2019.

Se aplicó un muestreo aleatorio simple de proporciones con las probabilidades p (de acuerdo) y q (en desacuerdo) iguales al 50 % (probabilidad = 0,5), para obtener el número máximo de elementos de la muestra. La fórmula para el muestreo $n =$

$(Npq) / [(N-1)E^2 / 4 + pq]$, donde N = población total (universo), E = error, dado por los investigadores.

Con población total N = 136 y E = 0,06, se obtuvo un tamaño de la muestra de n = 92 cuadros. Los 92 cuadros fueron seleccionados de forma aleatoria simple.

Se emplearon métodos teóricos para profundizar en las revisiones documentales y bibliográficas sobre la temática objeto de estudio. Se utilizó como método empírico la encuesta y desde el punto de vista estadístico-matemático se presentaron los resultados en números absolutos y frecuencia.

A los efectos de la investigación se asumió como competencia: “aquellos comportamientos observables y habituales que posibilitan el éxito de una persona en su función directiva”,⁽¹⁾ clasificadas en competencias estratégicas, intratécnicas y de eficacia personal.⁽¹⁾

Se aplicó un cuestionario donde los cuadros debían responder acerca de las competencias que consideraban que exige el cargo que desempeñan y las que poseían como directivos; las respuestas se catalogaron en una escala Likert de tres posibilidades (alto, medio y bajo).

Resultados

Al encuestar a 92 cuadros de la Dirección Municipal de Salud de Cienfuegos más del 97 % consideraron que el cargo exige un alto grado de las competencias estratégicas, intratécnicas y de eficacia personal (Fig. 1).

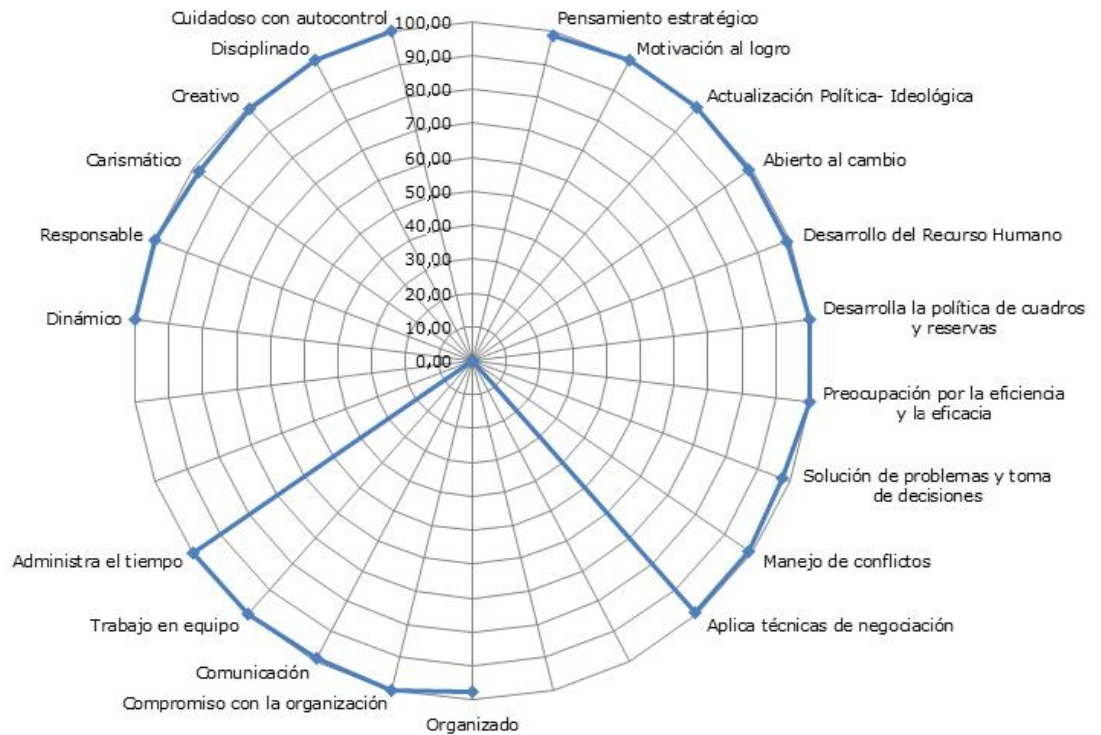


Fig. 1- Autovaloración de los encuestados sobre las competencias que en alto grado exige el cargo.

Al indagar sobre la percepción de los encuestados en relación con las competencias estratégicas que poseen como directivos, los resultados avalaron que la motivación al logro y la actualización político-ideológica fueron competencias presentes en alto grado (80,43 y 78,26 % respectivamente). Más del 50 % consideraron que de forma media presentan competencias para el pensamiento estratégico, el desarrollo del capital humano, la solución de problemas y conflictos, así como la aplicación de técnicas de negociación. Por su parte reflexionaron poseer baja competencia para el desarrollo de la política de cuadros y reservas el 53,26 % de los directivos (Fig. 2).

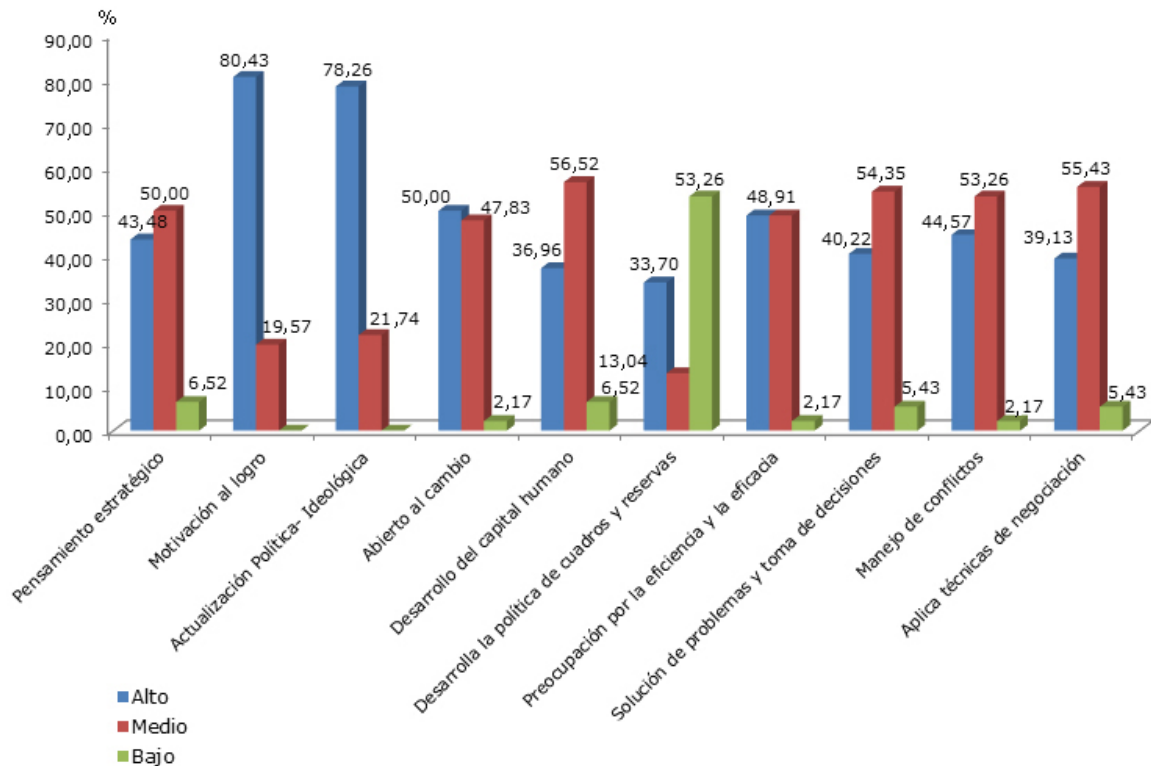


Fig. 2- Autovaloración de las competencias estratégicas que poseen los directivos.

Relacionado con la autovaloración de las competencias intratécnicas que poseen los directivos, los mejores resultados se alcanzaron en el compromiso con la organización donde el 92,39 % consideraron tener alta competencia. La administración del tiempo fue reconocida como el indicador de más bajos resultados, el 54,35 y el 23,91 % consideraron tener media y baja competencia para lograrlo (Fig. 3).

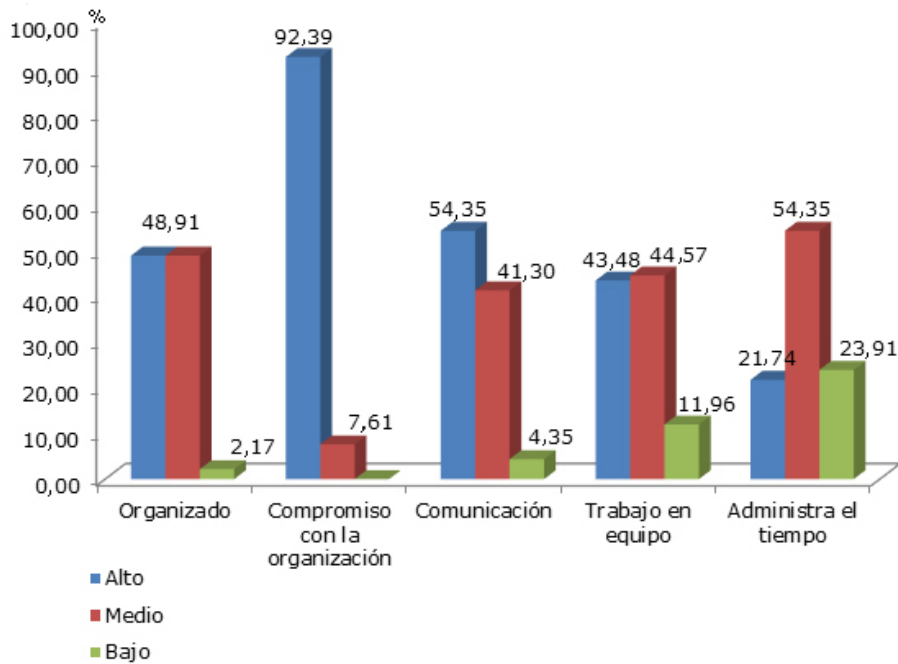


Fig. 3- Autovaloración de las competencias estratégicas que poseen los directivos.

Para la competencia de eficacia personal se reconoció el autocontrol y la disciplina como las competencias que se poseen en más alto grado. Cifras cercanas al 50 % de los cuadros consideraron ser en grado medio dinámico, creativo, responsable y carismático (Fig. 4).

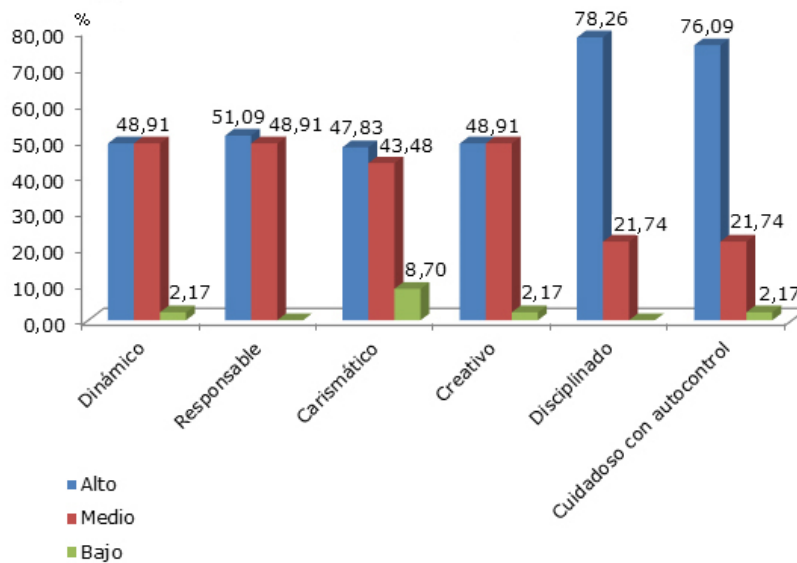


Fig. 4- Autovaloración de las competencias de eficacia personal que poseen los directivos.

Discusión

Las insuficiencias presentes en la competencia para el desarrollo del capital humano alertan sobre la situación existente en este sentido, evidencian limitaciones en la capacidad para emprender acciones eficaces para mejorar el talento y las capacidades propias y del colectivo de trabajo que dirige^(1,3) lo cual debe ser atendido.

El pensamiento estratégico constituye una prioridad para la dirección científica y el logro de resultados cualitativos superiores en cualquier organización,^(3,5,6) la insuficiente competencia en este aspecto apunta hacia la necesidad de preparar a los cuadros para anticiparse a los problemas y para lograr la necesaria visión de futuro⁽³⁾ que exigen los momentos actuales.

En dirección se demanda que la preparación para la solución de problemas y la toma de decisiones,⁽⁵⁾ así como la técnica de la negociación constituyan prioridades a atender, para adoptar las mejores soluciones. La toma de decisiones eficaces bajo incertidumbre, exige enfoques adecuados, especialmente en situaciones difíciles y que suponen retos.

La experiencia demuestra que es cada vez más importante la negociación a partir del análisis profundo, la comprensión y la aceptación de los involucrados,⁽³⁾ evitándose las imposiciones, que en ocasiones generan un clima institucional desfavorable y resistencia a los cambios.

No estar preparados para asumir coherentemente la preparación de cuadros y reservas como cuestión estratégica y prioritaria,^(1,3,5) que compromete en ocasiones la continuidad del trabajo e incluso la promoción de directivos con resultados por no tener garantizada la continuidad necesaria, es una realidad que debe encontrar respuesta en futuras propuestas para revertir la actual situación. Administrar adecuadamente el tiempo implica establecer prioridades, delegar de forma correcta y respeto a los demás, asuntos prioritarios que se unen a la disciplina, la responsabilidad, el dinamismo y la creatividad que debe caracterizar a un directivo competente.^(3,5)

Las insuficiencias presentes en las competencias de los directivos requieren un manejo integral para lograr las transformaciones que exigen los momentos

actuales. Desde esa óptica, la autopreparación juega un rol fundamental, pero a criterio de los investigadores no resulta suficiente. Se deben explorar alternativas que contribuyan a transformar la realidad existente a través de las modalidades de postgrado,^(7,8,9,10) lo cual abre un campo para futuras investigaciones y publicaciones científicas.

Los directivos reconocen que el cargo que desempeñan exige poseer en alto grado todas las competencias sobre las cuales fueron encuestados, se identificaron mayores dificultades en las competencias estratégicas e intratécnicas que poseen.

Referencias bibliográficas

1. Carbonell Duménigo A. Propuesta de métodos de enseñanza para el desarrollo de competencias en directivos de las Instituciones de Educación Superior. Rev Estrategia y Gestión Universitaria. 2018 [acceso 05/05/2020];6(2):[aprox. 10 p.]. Disponible en: <http://revistas.unica.cu>
2. Lineamientos de la política económica y social del Partido y la Revolución. En: VI Congreso del Partido Comunista de Cuba. Capítulo VI Política Social; 2011.
3. Zayas Agüero PM. Las competencias. Una visión teórico-metodológica. Rev Contribuciones a la Economía. 2010 [acceso 06/05/2020];0(31):[aprox. 13 p.]. Disponible en: <http://www.eumed.net/ce/2010a/>
4. Alpízar Fernández R. Modelo de gestión para la formación y desarrollo de los directivos académicos en la Universidad de Cienfuegos. [Tesis en opción al título de Doctor en Ciencias de la Educación]. Ciudad de La Habana: Universidad de La Habana; 2005
5. Veranes Garzón I, Peñalver Sinclay AG, Carbo Salazar MC. El proceso de evaluación de los cuadros y su impacto en el contexto cubano. INFODIR. 2020 [acceso 06/05/2020];0(31):[aprox. 10 p.]. Disponible en: <http://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/562>
6. Corratgé Delgado H. Planeación, trabajo y perfeccionamiento en 2020. Rev Infodir. 2020 [acceso 06/07/2020];30(1):[aprox. 2 p.]. Disponible en: <http://www.revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/748/964>

7. Cuba. Resolución Ministerial No140/2019. La Habana: Gaceta Oficial de la República de Cuba: Ministerio de Justicia; 2019.
8. Cuba. Instrucción 1/2018. Anexos a la Resolución 132/2004 Normas y procedimientos para la gestión de posgrado. La Habana: Ministerio de Educación Superior; 2018.
9. Bernaza Rodríguez GJ, Martínez Ed, Marivel G, del Valle García MG, Borges Oquendo L. La esencia pedagógica del posgrado para la formación de profesionales de la salud: una mirada teórica, crítica e innovadora. Educación Médica Superior. 2018 [acceso 06/05/2020];31(4):[aprox. 0 p.]. Disponible en: <http://www.ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/1062>
1. Urbina Laza O. La educación de posgrado en las universidades médicas cubanas. Educ Med Super. 2015 [acceso 06/08/2020];29(2):[aprox. 10 p.]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412015000200017&lng=es

Conflicto de intereses

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.

Contribuciones de los autores

Danay Miranda Fernández: Conceptualización. Curación de datos. Análisis formal. Investigación. Metodología. Administración del proyecto. Redacción - revisión y edición.

Mabel Rocha Vázquez: Conceptualización. Curación de datos. Análisis formal. Investigación:

Metodología. Redacción - revisión y edición.

Ariomnis Matos Olivera: Análisis formal. Redacción - revisión y edición.

Luis Javier Dorticós Cedeño: Curación de datos. Redacción - revisión y edición.