

El mejoramiento del desempeño profesional pedagógico de los directivos en la gestión de capital humano

The improvement of the professional pedagogic acting of the directive in the management of human capital

M. Sc. Lázara Ramos Calzadilla

<lazarasc@ucpejv.edu.cu>

Universidad de Ciencias Pedagógicas "Enrique José Varona", La Habana, Cuba

RESUMEN

El objetivo del artículo es presentar una estrategia para el mejoramiento del desempeño profesional pedagógico de los directivos en la gestión de capital humano, en la Facultad de Ciencias Técnicas de la Universidad de Ciencias Pedagógicas "Enrique José Varona", La Habana, Cuba. Se implementaron acciones para caracterizar el estado inicial del desempeño profesional pedagógico de los directivos, para la preparación de los directivos, así como para la evaluación final del proceso de aplicación de la estrategia, tanto de forma individual como colectiva.

Palabras clave: desempeño profesional pedagógico, directivos, capital humano.

ABSTRACT

The objective of the article is to present a strategy for the improvement of the professional pedagogic acting of the directive in the management of human capital, in the Faculty of Technical Sciences of the University of Pedagogic Sciences "Enrique " José Varona", Havana, Cuba. Actions were implemented to characterize the initial state of the professional pedagogic acting of the directive, for the preparation of the directive, as well as for the final evaluation of the process of application of the strategy, so much in an individual way as collective.

Keywords: professional pedagogic acting, directive, human capital.

INTRODUCCIÓN

En el mundo de hoy se reconoce a la educación como factor decisivo en el desarrollo económico y social de los países, y en consecuencia se destinan grandes recursos a su máxima extensión y elevación constante de su calidad.

Los cambios acelerados que se manifiestan en el orden mundial, exigen a la educación la necesidad de cumplir de su responsabilidad social y por ende responder a los problemas que se manifiesten en el contexto educacional. De ahí el consenso de que debe darse una nueva visión de la educación superior materializada por la búsqueda de la eficacia, la competencia y la calidad, que incluya la necesaria actualización de los equipos, las tecnologías y centre la atención en métodos y estilos de dirección que favorezcan una mayor participación, compromiso, motivación y creatividad de todo su personal para logro de estadios superiores que conlleven al alcance de la excelencia universitaria.

En lógica correspondencia con lo anterior la dirección de las Universidades de Ciencias Pedagógicas (UCP) exige una proyección integral, de forma tal que aseguren la adecuada atención al desarrollo político e ideológico, la formación de valores morales, éticos y estéticos, así como a la formación y desarrollo de sus recursos humanos, con la efectividad necesaria.

“Acorde con estas exigencias se producen constantes cambios y transformaciones en todos los procesos [...] que trascienden a la necesaria actualización de los equipamientos y las tecnologías y centran más su atención en métodos y estilos de dirección que coadyuven a una mayor participación, comprometimiento, motivación y creatividad de todos los recursos humanos y en particular del personal docente, como sujeto de las transformaciones requeridas e indicador decisivo en la excelencia universitaria”¹.

El factor que hace a una institución de educación superior diferente, son sus recursos humanos. La calidad de sus docentes y personal de apoyo a la docencia, el entusiasmo y la satisfacción que tengan con su trabajo, reflexionar que el trato que reciben es justo, tiene marcada influencia en los resultados y calidad del servicio educacional, la imagen de la institución, el alcance de los objetivos estratégicos y respuesta a las exigencias actuales para el desarrollo de las funciones sustantivas de la educación universitaria

La Universidad es un sistema de procesos condicionados histórica y socialmente en constante interrelación dialéctica con su entorno. Se destacan entre los procesos: el docente

educativo, el proceso de interacción social, el de investigación científica y el proceso de mejoramiento del desempeño de sus dirigentes, la gestión, entre otros. Lo anterior presupone un llamado a encontrar las alternativas, formas y vías que permitan solucionar los problemas educativos manifiestos o latentes en el entorno universitario; por lo que es incuestionable y decisivo, el papel de sus directivos al representar el mayor potencial como agentes de cambio.

A tenor con lo anterior, el debate académico dirige su atención hacia los problemas de las prácticas de la gestión de capital humano en las entidades desde la óptica de aquellos elementos que favorecen la innovación y la integración, el impacto en el desempeño y la eficiencia global de las organizaciones.

“Continuar avanzando en la elevación de la calidad y rigor del proceso docente – educativo, jerarquizar la superación permanente, el enaltecimiento y atención del personal. Lograr una mejor y utilización y aprovechamiento de la fuerza de trabajo y de las capacidades existentes, (...) formar con calidad y rigor el personal docente que se precise para dar respuestas a las necesidades de los centros educativos de los diferentes niveles de enseñanza, (...) y Actualizar los programas de formación e investigación de las universidades en función de las nuevas tecnologías (...)”², responde a los propósitos relacionados con la educación que el Estado cubano de forma acertada recoge en los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución, aprobados en el VII Congreso del Partido Comunista de Cuba como respuesta a ello.

Se ha revelado un incuestionable ascenso en el Ministerio de Educación Superior, ha evidente en las transformaciones acontecidas en las instituciones educativas de nivel superior, a lo que, sin dudas, está aparejado el desarrollo continuo de sus directivos en la esfera profesional, técnica y política-ideológica como elemento esencial de su desempeño en aras de la formación integral de los profesionales que el país necesita.

Indudablemente estas transformaciones inciden directamente sobre la gestión de capital humano, componente delicado y complejo de la dirección que enfrenta con frecuencia grandes obstáculos y resistencias al cambio, por lo que uno de los principales desafíos lo constituye la necesidad de adquirir nuevas competencias en cuanto a cómo gerenciar el capital humano, reto en el que las Universidades a partir de su continuo perfeccionamiento, han de contribuir al alcance de un desempeño laboral superior a tono con el desarrollo económico y social del país.

Bringas Linares³ plantea: “los procesos conscientes que se producen en las instituciones de educación superior “requieren de una gestión y dirección consecuente que los hagan eficientes y eficaces y que en su vínculo con la sociedad se caractericen por su equidad”.

Es importante considerar que, con el progreso de la ciencia de la administración y la dirección se le fue atribuyendo al hombre un papel protagónico en el desarrollo económico y social, de modo que la gestión de los recursos humanos puede influir de manera significativa en los objetivos de una institución.

En este orden de análisis, se tiene en cuenta el criterio de Cuesta Santos (1999) que expresa: “la responsabilidad y ejecución de la Gestión de Recursos Humanos es de todos, pero principalmente de la alta dirección y de los mandos de línea. Asumir el criterio de garantizar la participación de todos en la Gestión de Recursos Humanos y comprender que la responsabilidad principal corresponde a la alta dirección y mandos de líneas, posee un sentido práctico ineludible. Ello debe ser una constante en la mente de los directivos”.⁴

A tenor con lo anterior corresponde a los directivos incorporar como parte de su desempeño profesional pedagógico, la gestión de capital humano, de manera indisoluble que favorezca el cambio, inclusive con carácter educativo, desde una función particularmente estratégica y dinámica que proyecte en el factor humano su principal clave de éxito, lo cual revela la importancia de la correspondencia que debe establecerse con el contexto en que desempeña su labor de dirección profesional.

El objetivo del artículo es presentar una estrategia para el mejoramiento del desempeño profesional pedagógico de los directivos en la gestión de capital humano, en la Facultad de Ciencias Técnicas de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Enrique José Varona”.

DESARROLLO

Por el papel social que juega la educación, ésta debe perfeccionarse en las instituciones de educación superior esencialmente en las pedagógicas técnicas, pues son ellas las encargadas de la formación de profesores, con habilidades profesionales que permitan preparar eficientemente los técnicos que demanda la sociedad (político, social y económico), de ahí la necesidad de asociar al desempeño de los directivos la gestión de capital humano reviste gran importancia para cualquier institución.

Unido a ello, las nuevas exigencias en el contexto educativo mundial han conducido a cambios en la educación superior, fundamentalmente en el tránsito hacia un enfoque alternativo que desarrolle en los estudiantes competencias cada vez más complejas, la realización de distintas funciones por parte de los profesores, donde se busca la integración eficiente de la tecnología en la tarea educativa y la evaluación permanente de sus procesos; la concepción educacional acorde con los procesos socioeconómicos y culturales imperantes, la tendencia de la dirección contemporánea de prever, conducen a la autora a plantear que en las condiciones actuales del desarrollo de la Educación Superior las tareas inherentes a la gestión de capital humano, deben estar dirigidas desde una actitud proactiva de los directivos en su desempeño, hacia el aseguramiento de los objetivos de la institución, calidad en los procesos sustantivos, del claustro universitario, y de la propia gestión de capital humano como área de resultado clave.

Una de las vías utilizadas con el fin de resolver determinados problemas de la práctica y vencer dificultades en menor tiempo con ahorro de recursos son las estrategias proyectadas a modo de permitir un cambio cualitativo en el sistema a partir de eliminar las contradicciones entre el estado actual y el deseado e implican una planificación en la que se produce el establecimiento de acciones encaminadas hacia un fin a alcanzar.

La autora comparte la definición de Armas Ramírez⁵ quien expresa que, en el ámbito pedagógico, la estrategia se refiere a “la dirección pedagógica de la transformación de un objeto desde su estado real hasta un estado deseado. Presupone, por tanto, partir de un diagnóstico en el que se evidencia un problema y la proyección y ejecución de sistemas de acciones intermedias, progresivas y coherentes que permitan alcanzar de forma paulatina los objetivos propuestos”.

La propuesta de estrategia, como alternativa de solución a los problemas del desempeño profesional pedagógico de los directivos en la gestión de capital humano está estructurada en cuatro etapas: diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación, cada una con los objetivos y acciones a realizar para su alcance como se detalla a continuación:

Etapas 1: Diagnóstico

El diagnóstico ha sido interpretado como fase necesaria para saber el estado inicial de las variables que intervienen de manera directa o condicionan el proceso objeto de estudio y asumido por los investigadores, con la intención de caracterizar sus objetos de investigación

a fin de garantizar la sensibilización y preparación de los actores involucrados en la ocurrencia de cambios, ya sean en individuos, colectividades o instituciones.

Es necesario para planificar esta etapa, partir de la sistematización teórica efectuada, la variable definida, así como las dimensiones e indicadores determinados y el objetivo propuesto para ella.

Se realizó el estudio y análisis de determinados documentos que amparan el desempeño de los directivos de la facultad: funciones por cargos, evaluaciones, actas del consejo de dirección, planes de trabajo.

Objetivo: Caracterizar el estado inicial del desempeño profesional pedagógico de los directivos de la FECT en la gestión de capital humano desde las dimensiones político – ideológico, técnico profesional y liderazgo; determinado los principales problemas.

Acciones

Acción 1: Revisión de documentos acreditan las funciones para los diferentes cargos de la estructura organizativa de la UCP “Enrique José Varona.

Acción 2 Determinación de la muestra de docentes como contrapartida para precisar las dificultades en el desempeño de los directivos

Acción 3 Encuesta a directivos para evaluar su desempeño profesional a través del funcionamiento del SGCH en correspondencia con los indicadores

Acción 4 Entrevista a directivos con el fin de acreditar, verificar, corroborar la información que sobre el funcionamiento del SGCH que se obtuvo en la encuesta.

Acción 5 Entrevista a Director de Recursos Humanos de la UCP para ahondar acerca del sistema de gestión de capital humano a través del desempeño de los directivos de la Facultad de Ciencias Técnicas

Acción 6 Encuesta a docentes de la Facultad de Ciencias Técnicas dirigida a diagnosticar las principales dificultades en la gestión de capital humano a través del desempeño de los directivos.

Acción 7 Determinación de las principales problemáticas obtenidas acorde con los resultados del diagnóstico inicial, las que son analizadas con los implicados a fin de conseguir la toma de conciencia, cooperación y motivación como elementos indispensables para el logro de la concientización, motivación e implicación, aspectos de vital importancia en el desarrollo y el alcance del objetivo propuesto en la estrategia que se propone.

Etapa 2: Planificación

Para la evolución de esta etapa se debe partir de los resultados del diagnóstico, las características de la estrategia asumidas, la selección de los contenidos para la solución de los problemas profesionales identificados en el diagnóstico, las necesidades de la Facultad de Educación en Ciencias Técnicas en función de la gestión de capital humano y las necesidades comprobadas en el desempeño profesional pedagógico de los directivos para este proceso; asegurando la planificación ordenada de las acciones a ejecutar para implementar la estrategia: objetivos, contenidos, métodos, medios, las formas organizativas y evaluación a emplear en cada sesión de trabajo desplegadas para comprobar los cambios que se revelan en los directivos, desde de su desempeño profesional pedagógico en la gestión de capital humano vista desde cada uno de los procesos que dirige.

Además, como resultado de las acciones en esta etapa, se deben cumplimentar las actividades concebidas para la preparación de los directivos, determinando los momentos en que se desarrollarán en relación con el sistema de trabajo de la facultad, la elección y la preparación de los encargados de hacer frente a la tarea, así como las vías para desarrollarlas

Objetivo: Proyectar acciones que contribuyan al mejoramiento del desempeño profesional pedagógico de los directivos de la FCT en la gestión de capital humano a través de la estrategia pedagógica.

Acción 1 Selección de los contenidos a desarrollar

Acción 2 Selección de las formas organizativas a utilizar en la estrategia.

Etapa 3: Ejecución

El objetivo de esta acción es: Desarrollar las acciones planificadas para la preparación de los directivos, a partir de la posibilidad que ofrece la utilización de las acciones dentro y fuera del puesto de trabajo.

Esta etapa tiene como eje central el curso básico de preparación de los directivos que vincula la teoría con la práctica y se relaciona directamente con los escenarios de su desempeño futuro. Se distingue por su carácter participativo y por promover el aprendizaje colaborativo como base del desarrollo de las habilidades para el trabajo en equipo y el fortalecimiento de la motivación por la labor de dirección, para que se apropien de conocimientos (saber),

habilidades (saber hacer), motivaciones (deseos de hacer) y valores (saber ser). Se determinan las siguientes acciones:

Acción 1 Curso básico de preparación

Acción 2 Autopreparación

Acción 3 Talleres

Acción 4 Asesoría

Acción 5 Entrenamiento

Acción 6 Taller de intercambio con especialistas en Dirección y Recursos Humanos de la UCP “Enrique José Varona”

Las acciones planificadas para implementar dentro del puesto de trabajo como: asesorías, entrenamiento, se conciben como un complemento importante de los elementos teóricos y de las evaluaciones sistemáticas, que ofrecen las posibilidades de detectar todas las necesidades prácticas para su futuro desempeño en la GCH.

Etapas 4: Evaluación

Objetivo: Constatar el desarrollo alcanzado en la preparación de los directivos a través de los resultados obtenidos en las diferentes formas de organización del proceso.

Esta etapa adopta un carácter valorativo al posibilitar la evaluación final del proceso de aplicación de la estrategia, tanto de forma individual como colectiva, por lo que permite evaluar los resultados alcanzados en la preparación de la reserva.

Se concluye el curso básico mediante un trabajo final como cierre y se realiza un análisis de los resultados de las evaluaciones sistemáticas que se efectuaron, durante la ejecución de las diferentes acciones de la etapa.

Aquí se aplica un diagnóstico final de la preparación de cada directivo, teniendo en cuenta cómo se va transformando en lo referido a: la aplicación de conocimientos, habilidades, valores y su desempeño e influencia para lograr un clima sociopsicológico favorable en su entorno, es decir, por la forma en que materialice en su radio de acción todo lo aprendido, tanto lo referido a lo normado por el Estado y el MES, como los contenidos específicos inherentes a su preparación. El análisis sistemático de los resultados propicia ajustar y reorientar las acciones de acuerdo con los cambios o contingencias que puedan surgir durante la aplicación de la estrategia.

Acción 1 Análisis de los resultados de la evaluación sistemática con los cuadros superiores

Acción 2 Valoración con los directivos del desarrollo de las diferentes acciones realizadas en la preparación

Acción 3 Taller Final

CONCLUSIONES

El tratamiento de la información llevada a cabo demuestra que en el contexto del mundo actual, con los cambios manifiestos en el orden político, económico, social entre otros, la gestión de capital humano constituye un factor fundamental de desarrollo y estratégico de éxito. En este marco, partiendo del lugar, papel del hombre en la sociedad; asumiendo la función social de la educación, y el papel esencial que juega su incorporación como parte inalienable del desempeño profesional pedagógico del directivo, ésta en las instituciones pedagógicas ocupa un lugar decisivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1Levy MN. Modelo de gestión de personal docente universitario [Tesis doctoral]. Santiago de Cuba, Cuba: Universidad de Oriente, Centro de Estudios de Educación Superior "Manuel F. Gran";1999.

2Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución. VI Congreso del Partido Comunista de Cuba. Lineamiento 145, 146 y 152. La Habana; 2012.

3Bringas JA. Propuesta de modelo de planificación estratégica universitaria [Tesis doctoral]. Ciudad de La Habana: Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona"; 1999.

4Cuesta Santos A. Tecnología de Gestión de Recursos Humanos. La Habana: Editorial Academia; 1999.

5 Nerely de Armas Ramírez. Caracterización y diseño de los resultados científicos como aportes de la investigación educativa. Centro de Estudios de Ciencias Pedagógicas. Instituto Superior Pedagógico "Félix Varela", Villa Clara.

BIBLIOGRAFÍA

Alpízar Fernández R. Modelo de gestión para la formación y desarrollo de los directivos académicos en la Universidad de Cienfuegos [Tesis doctoral]. Ciudad de La Habana; 2004.

Añorga Morales J. Paradigma educativo alternativo para el mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales y de la comunidad: Educación Avanzada. CENECEDA_ ISPEJ; 1999.

Codina Jiménez A. Habilidades directivas. La Habana: Editorial Academia; 2014.

Cuesta Santos A. Indicadores de Gestión del Capital Humano y del Conocimiento en la empresa. La Habana: Editorial Academia; 2014.

Morales Cartaya A. Contribución para un Modelo Cubano de Gestión Integrada de Recursos Humanos. (Conferencia en GECYT 2 de Marzo2007)

Morales Cartaya A. Capital humano hacia un sistema de gestión en la empresa cubana, La Habana: Editora política; 2009.

Ramos Calzadilla L. Análisis de la Gestión de los Recursos Humanos en el Instituto Superior Pedagógico para la Educación Técnica y Profesional "Héctor Alfredo Pineda Zaldívar" (Tesis de maestría). Universidad de la Habana, Facultad de Contabilidad y Finanzas; 2008.

Torres Pérez G. El desempeño profesional pedagógico de los cuadros y dirigentes de la Educación Técnica y Profesional: Alternativa para su mejoramiento [Soporte digital].

Valiente Sandó P. Concepción Sistémica de la Superación de los Directores de Secundaria Básica (Tesis doctoral). La Habana; 2000.

Medina Ocampo M. Estrategia de superación para el mejoramiento del desempeño profesional pedagógico de los profesores principales de Matemática de los Institutos Politécnicos de Ciudad de la Habana (Tesis doctoral); 2010.

Recibido: 14 de junio de 2017

Aceptado: 9 de setiembre de 2017