



TESIS DOCTORAL

SUPERACIÓN DE LOS CUADROS PARA LA GESTIÓN DE INFORMACIÓN CIENTÍFICO- METODOLÓGICA EN LAS CIENCIAS MÉDICAS

Juan Luis Marcelo Pentón

República de Cuba

Sancti Spíritus

2025

SUPERACIÓN DE LOS CUADROS PARA LA GESTIÓN DE INFORMACIÓN CIENTÍFICO- METODOLÓGICA EN LAS CIENCIAS MÉDICAS

Las ciencias biomédicas y la salud del ser humano

Universidad de Ciencias Médicas

Tesis en opción al título de Doctor en Ciencias de la
Educación Médica

Autor: Dr. Juan Luis Marcelo Pentón

Tutores: Dr. C. José Alejandro Concepción Pacheco

Dr. C. Berto Delis Conde Fernández

República de Cuba

Sancti Spíritus

2025

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Declaro que la tesis es de mi total autoría y no ha sido enviada con antelación a ninguna otra universidad para ser evaluada o ser utilizada para examen de grado.

LISTA DE PUBLICACIONES DERIVADAS DE LA TESIS

- Marcelo Pentón JL, Concepción Pacheco JA, Conde Fernández BD, Calero de la Paz. G. La superación de los cuadros para la gestión de información científico-metodológica en la educación médica superior. INFODIR [Internet]. 2024 [citado 5 Dic 2024]; 0 (43). Disponible en: <https://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/1684>
- Marcelo Pentón JL, Concepción Pacheco JA, Conde Fernández BD. Estrategia de superación profesional para la gestión de información científico metodológica en los cuadros de las Ciencias Médicas. Revista Gaceta Médica Espirituana. Vol. 27, 2025. (Aprobada para publicación).

DEDICATORIA

A mi madre y a mi padre, por todo su amor, dedicación, sacrificio y conducción en mi vida.

A mis hijos: Manuel Alejandro y Marco Antonio que con su amor me impulsan a seguir adelante.

A mi esposa: Por su ayuda sin límites y compartir conmigo cada momento de mi vida profesional.

A mis tutores: Por su guía, dedicación y por inspirarme a seguir aprendiendo. Al Dr.C. José Alejandro Concepción Pacheco por acompañarme en cada paso de este camino.

A mis amigos: Por estar siempre presentes.

A los cuadros de la Universidad de Ciencias Médicas Sancti Spíritus: Por lo que representa el resultado de esta investigación en su desempeño profesional.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco profundamente a mis tutores, por su guía, paciencia y valiosos consejos a lo largo de este proceso. Su dedicación y apoyo han sido fundamentales para el desarrollo de este trabajo.

A las profesoras del centro de información de la universidad por su contribución a la calidad de la investigación.

Agradezco también a todos los directivos de la universidad por su cooperación y contribución al desarrollo de este trabajo.

A mis compañeros y amigos, por su ayuda en la realización de la investigación.

Agradecimiento muy especial a mi familia, por su amor, comprensión, confianza y estar siempre a mi lado.

Agradezco a todas las personas que, de alguna manera, contribuyeron al logro de este objetivo, sin los cuales este trabajo no habría sido posible.

SÍNTESIS:

Fundamentación: La información científico-metodológica es esencial en la toma de decisiones a nivel institucional, sin embargo, no siempre es gestionada adecuadamente por el personal directivo que labora en las universidades de Ciencias Médicas. La superación profesional por su carácter transformador permite perfeccionar esa importante función. **Objetivo:** Proponer una estrategia de superación que contribuya al desarrollo de la gestión de la información científico-metodológica de los cuadros en la Universidad de Ciencias Médicas de Sancti Spíritus. **Material y métodos:** Se realizó un estudio polietápico, pre experimental con grupo único y medición antes y después en la Universidad de Ciencias Médicas desde diciembre 2022 hasta junio 2024 en la provincia de Sancti Spíritus. El diseño fue mixto, considerándose métodos cualitativos y cuantitativos. Se aplicaron métodos del nivel teórico y empírico. Se delimitaron las variables, nivel de información, asesoría, gestión de información científico-metodológica, pertinencia, científicidad e impacto social. **Resultado:** Se perfeccionó la gestión de información científico-metodológica de los cuadros en la Universidad de Ciencias Médicas de Sancti Spíritus, utilizando para este efecto una estrategia de superación profesional. **Conclusiones:** Las exigencias metodológicas de la propuesta se caracterizan por aplicabilidad en la evaluación del proceso de desarrollo, acertadas consideraciones metodológicas para aplicarlas y adecuada coherencia, lo cual en consideración al criterio de los expertos resultó generalizable en otros escenarios. **PALABRAS CLAVE:** Información científico-metodológica, gestión, estrategia, superación, cuadros, ciencias médicas.

SUMMARY:

Theoretical foundation: scientific and methodological management in terms of information has as main objective to give scientists and teams at medical universities all the information they need. However, it is not always given to consumers the way it should be. **Objective:** To propose an upgrading strategy that should contribute to the management of scientific methodological information to teams for their job performance at Sancti Spiritus medical university. **Material and methods:** To carry out this research, a pre experimental research was carried out by using theoretical, empirical and statistical methods. The variables of the study were level of information, management of scientific methodological information, scientific upgrading, scientificity, pertinence and social impact. **Results:** scientific methodological information of teams for their job performance was fulfilled by using an upgrading strategy. **Conclusion:** the methodological demands of the proposal resulted applicable in the evaluation of the development process, due to certain methodological considerations and coherence that in experts' criteria could be generalized to other sceneries.

KEY WORDS: SCIENTIFIC INFORMATION, MANAGEMENT, STRATEGY, TEAMS

TABLA DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1 MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	9
1.1. Fundamentos teóricos que sustentan el proceso de superación profesional de los cuadros para la gestión de la información científico-metodológica	9
1.1.1. La superación profesional en la formación permanente	11
1.1.2. La superación profesional de los cuadros	13
1.2. La superación profesional de los cuadros para la gestión de información	20
1.2.1. Gestión de información científico-metodológica	22
1.2.2. La asesoría. Una forma de superación en gestión de información	28
1.2.3. Consideraciones metodológicas de la superación profesional para la gestión de información científico-metodológica de los cuadros	31
1.3. Las estrategias en las Ciencias Médicas. Conceptualización de las estrategias	34
1.3.1. Las estrategias de superación de los cuadros en las Universidades de Ciencias Médicas y la toma de decisiones	37
Conclusiones del capítulo	43
CAPÍTULO 2. DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN	45
2.1. Métodos	45
2.2. Operacionalización de variables	48
Conclusiones del capítulo	60
CAPÍTULO 3. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN	61
3.1. Resultados obtenidos en la Etapa No. 1. Identificación del nivel de información de los cuadros sobre aspectos científicos metodológicos dirigidos a la gestión	61
3.2. Resultados obtenidos en la Etapa No. 2. Identificación sobre la efectividad de la asesoría científica de los cuadros en la Universidad de Ciencias Médicas, Sancti Spíritus	64
3.3. Resultados obtenidos en la Etapa No. 3. Diseño de la estrategia dirigida a desarrollar la gestión de la científico-metodológica de los cuadros en la Universidad de Ciencias Médicas Sancti Spíritus	68
3.3.1. Curso de superación	78
3.3.2. Asesoría en gestión de información científico-metodológica. Objetivos y acciones	81
3.4. Resultados obtenidos en la Etapa No. 4. Valoración de la estrategia por Criterios de expertos	84
3.5. Resultados obtenidos en la Etapa No. 5. Evaluación de la efectividad de la estrategia propuesta	86
Conclusiones del capítulo	95
CONCLUSIONES	96
RECOMENDACIONES	98
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
ANEXOS	

INTRODUCCIÓN

Las condiciones histórico-concretas en que vive el mundo desde finales del siglo XX e inicios del XXI, caracterizado por la globalización y un vertiginoso desarrollo científico técnico, imponen complejos cambios y continuas transformaciones sociales. Una de las nuevas exigencias es el incremento de las necesidades de superación profesional en el capital humano.

En el VIII Congreso del Partido Comunista de Cuba y en los Lineamientos de la política de la Revolución se reconoce que la superación profesional de los cuadros incide en el ejercicio de sus funciones y la toma de decisiones; una sociedad más eficiente, sostenible y próspera depende de funcionarios capacitados para el empleo de técnicas modernas de dirección empresarial basadas en las mejores y más avanzadas prácticas, así como el amplio uso de todas las posibilidades de las tecnologías, servicios de información y las telecomunicaciones. ^(1,2)

Si se tiene en cuenta el valor de la información a nivel individual y grupal, cada vez es más relevante la capacidad de los cuadros para el logro de las aspiraciones sociales. Los complejos cambios contemporáneos demandan de una cultura del intercambio de todo tipo de información y producción de nuevos conocimientos. Este imperativo obliga a pensar en cómo perfeccionar la superación de los directivos en el desarrollo de habilidades informacionales que favorezcan la gestión de información y del conocimiento para la toma de decisiones.

En este sentido, resulta fundamental diseñar estrategias formativas que permitan a los directivos identificar sus necesidades de información, seleccionar fuentes pertinentes y evaluar críticamente los datos obtenidos, con el fin de transformar la información en conocimiento útil para la organización.

La implementación de programas de alfabetización informacional, orientados al desarrollo de competencias en la búsqueda, gestión y uso ético de la información, contribuye no solo a mejorar el desempeño individual, sino también a fortalecer la cultura organizacional en torno al intercambio y la gestión del conocimiento. Así, se promueve un entorno en el que la toma de decisiones se sustenta en información relevante y actualizada, favoreciendo la innovación y la adaptación ante los desafíos del entorno contemporáneo. ⁽³⁾

Vidal ⁽⁴⁾ considera que la toma de decisiones se encuentra influenciado por los procesos de gestión de información. A partir de la década del 90 se hace énfasis en la calidad de la toma de decisiones y en el uso de la información necesaria para perfeccionar el funcionamiento general de la organización. ⁽⁵⁾

En la literatura consultada existen coincidencias en que la información es la médula de las necesidades de cualquier entidad y la gestión de información el proceso relacionado con el ciclo de vida de este recurso para la circulación e intercambio de conocimientos y una importante herramienta de la dirección. ⁽⁵⁻⁷⁾

Rodríguez Cruz Y ⁽⁸⁾ considera que una de las dimensiones más importantes de la gestión de información se centra en los procesos informacionales que desarrollan los individuos, Por tanto, los funcionarios de las diferentes estructuras de dirección deben poseer una adecuada competencia para gestionar la información al ejercer sus funciones.⁽⁹⁾ El Reglamento del Sistema de trabajo de los cuadros reitera que la superación es un proceso continuo que se inicia con la identificación de las potencialidades y capacidades y combina la preparación teórica y práctica. ⁽¹⁰⁾

En la Educación Superior las aspiraciones se centran en la superación de un cuadro investigador de su propia práctica, a partir de la utilización de métodos y formas de

trabajo basadas en un manejo adecuado de la información para indagar, reflexionar acerca de la realidad educativa y lograr transformaciones en el plano individual y en el contexto de actuación. Los directivos de la Educación superior se deben destacar por su capacidad para implementar sistemas de gestión de información que integren la recopilación, análisis y difusión de datos relevantes para asegurar la toma de decisiones, la adaptación curricular y la calidad académica.

Deben poseer habilidades en la selección de fuentes confiables, evaluación crítica de datos y transformación de información en conocimiento aplicable, junto con habilidades de liderazgo transformacional que fomenten la innovación y el trabajo colaborativo. Su perfil exige visión estratégica para priorizar necesidades institucionales, eficiencia en el uso de recursos, y apertura a modelos participativos que involucren a la comunidad educativa en procesos de mejora continua, todo ello orientado a fortalecer la cultura organizacional basada en el intercambio ético y efectivo de información. ^(11,12)

El sector de la salud ha sido una de las esferas donde la tecnología ha irrumpido con mayor celeridad en todos los sistemas y especialmente en la educación, los conocimientos y las investigaciones, por ello, ha sido objeto de atención de organismos internacionales y nacionales. ⁽¹³⁾

Un estudio preliminar realizado a los cuadros de la Universidad de Ciencias Médicas de Sancti Spíritus, a través del análisis documental y datos obtenidos mediante el diagnóstico inicial, comprobó que aún suscitan problemáticas prácticas centradas en la obtención y uso de la información.

Se confirmó que respecto a la información con carácter científico-metodológica, tanto, la que se genera en el contexto institucional, como la que se obtiene

externamente, a pesar de su utilidad en la actividad de dirección, no se maneja adecuadamente y existe desconocimiento al respecto. La información científico-metodológica se refiere a la información provista de métodos, normas y procedimientos que es utilizada en un contexto peculiar: la actividad de dirección.

La gestión de información es el conjunto de acciones continuas que le permiten a los cuadros la obtención, utilización y distribución de información para la toma de decisiones en función del cumplimiento del encargo social. A continuación, se presentan las principales carencias:

- Se ha evidenciado necesidad de información por parte de los cuadros sobre aspectos científico-metodológicos para la toma de decisiones.
- Persiste escaso uso de la asesoría a los cuadros para apoyar la gestión de información de los procesos universitarios.
- Existen deficiencias en las labores de los cuadros, fundamentalmente, las relacionadas con la estrategia organizacional, uso racional del tiempo, selección, trabajo y tratamiento de las reservas, entre otras.
- Se establecen preparaciones sistemáticas que abordan de forma muy simple y general los procesos principales de la gestión de información, razón por la cual no se producen transformaciones positivas en el actuar de los cuadros.
- El trabajo de los cuadros no está sujeto a las condiciones reales de conocimiento y preparación que poseen sobre la identificación de las necesidades de información, su uso y la utilización de soportes tecnológicos, no se trazan estrategias que dirijan y organicen su superación; más allá de las preestablecidas que son orientadas y controladas desde el nivel Central.

Por otra parte, en el análisis de antecedentes científicos directos no se localizaron estudios que se centraran en esta particular problemática. Se comprobó que se han realizado evaluaciones diagnósticas de las competencias informacionales de los directivos, sobre el desarrollo de la gestión de información como competencia de dirección en educación y elaborado propuestas de innovación para la gestión de información y el conocimiento en Salud. (3,4,9)

Sin embargo, en la literatura revisada al alcance del investigador de la presente, no se encontraron resultados acerca de la gestión de la información científico–metodológica de los cuadros en las ciencias médicas, específicamente desde el punto de vista estratégico en el sector de la Salud. A partir del análisis realizado subyace la contradicción dialéctica siguiente: Se precisa de un cuadro formado para gestionar la información científico-metodológica para la dirección de los procesos universitarios en las ciencias médicas, sin embargo, se carece de una estrategia de superación que coadyuve a este fin. Por estas razones es de gran interés desarrollar la gestión de información científico-metodológica de los cuadros sobre la base de las carencias enunciadas.

Problema científico

¿Cómo contribuir a desarrollar la gestión de la información científico-metodológica de los cuadros en la Universidad de Ciencias Médicas de Sancti Spíritus?

Objeto de estudio: El proceso de superación profesional de los cuadros.

Campo de acción: La gestión de información científico-metodológica.

Objetivo general: Proponer una estrategia de superación que contribuya al desarrollo de la gestión de la información científico- metodológica de los cuadros en la Universidad de Ciencias Médicas de Sancti Spíritus.

Tareas científicas:

1. Determinación de los fundamentos teóricos que sustentan el proceso de superación profesional de los cuadros para la gestión de la información científico-metodológica.
2. Diagnóstico del nivel de información científico-metodológica de los cuadros.
3. Identificación de la efectividad de la asesoría en gestión de información.
4. Diagnóstico de la gestión de la información científico-metodológica de los cuadros.
5. Diseño de una estrategia de superación orientada al desarrollo de la gestión de la información científico-metodológica de los cuadros.
6. Valoración por expertos de la pertinencia, científicidad e impacto social de la estrategia de superación orientada al desarrollo de la gestión de la información científico-metodológica de los cuadros.
7. Evaluación de la efectividad de la estrategia.

Se presenta la siguiente hipótesis:

Hipótesis: si se implementa una estrategia de superación en los cuadros en estudio, se contribuye a la gestión de la información científico-metodológica de los mismos.

La **variable operacional** lo constituyó la gestión de la información científico-metodológica de los cuadros mientras que la **variable propuesta** se correspondió con la estrategia de superación para desarrollar la gestión de la información científico-metodológica de los cuadros.

Se trabajó con una población compuesta de la forma siguiente:

Población: Los 49 cuadros aprobados en la plantilla de la Universidad de Ciencias

Médicas de Sancti Spíritus, lo que representó el 100 por ciento de los que laboraron entre el 2022 y 2024. Todos cumplieron con los requisitos de inclusión: cumplimiento de sus deberes como cuadros, resultados y potencialidades para su desarrollo e interés de superarse en el plano profesional.

Métodos y técnicas. La investigación se basa en el enfoque dialéctico materialista el cual permite utilizar con eficacia los métodos y las técnicas para profundizar en el objeto de estudio con una posición científica. El enfoque dialéctico posibilita apreciar los fenómenos estudiados con objetividad, en su carácter sistémico y permite revelar las relaciones internas del fenómeno y el proceso estudiado. Para la solución del problema científico planteado se utilizaron métodos de investigación del nivel teórico, del nivel empírico y del nivel estadístico y/o matemático. Se emplearon como métodos teóricos: el análisis y síntesis, el inductivo-deductivo, el método histórico-lógico y la modelación.

Se emplearon métodos y técnicas del nivel empírico para obtener los datos necesarios en el estudio y la evaluación de la propuesta. Métodos del nivel empírico: la observación científica, el análisis de documentos, la técnica de positivo, negativo, interesante (PNI), encuestas, el criterio de expertos y la guía de observación.

La **contribución práctica** está constituida por las acciones y actividades de la estrategia de superación como resultado científico caracterizadas por ser flexibles, integrar conocimientos de la investigación científica y poseer facilidad de aplicación.

La **novedad científica** radica en una estrategia de superación como resultado científico cuyas exigencias metodológicas se caracterizan por: aplicabilidad en la evaluación del proceso de formación, acertadas consideraciones metodológicas

para aplicarla y adecuada coherencia en la propuesta, lo cual en consideración al criterio de los expertos resulta generalizable en otros escenarios.

La **contribución teórica** corresponde a la contextualización de la gestión de información científico-metodológica de los cuadros en la Universidad de Ciencias Médicas de Sancti Spíritus. La sistematización de un nuevo conocimiento que surge de la caracterización teórica de las dimensiones de la gestión de información científico-metodológica en la superación profesional de los cuadros.

La investigación se estructuró en introducción y tres capítulos. El primer capítulo presenta el marco teórico referencial sobre la superación profesional de los cuadros para la gestión de la información científico-metodológica. En el segundo capítulo se exponen los elementos metodológicos utilizados en el proceso investigativo, las etapas a través de las cuales se aproximó el proceso experimental, la operacionalización de las variables de estudio, los procedimientos para la recolección de la información, el análisis de la información los procedimientos éticos. El tercero se refiere a los resultados y las transformaciones alcanzadas a partir de la aplicación práctica del resultado científico propuesto. Además, cuenta con las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

En este capítulo se presentan los fundamentos teóricos relacionados con la superación profesional de los cuadros para la gestión de la información científico-metodológica. Se abordan la asesoría, la gestión de información, así como las estrategias como resultado científico en las Ciencias Médicas y su conceptualización.

1.1. Fundamentos teóricos que sustentan el proceso de superación profesional de los cuadros para la gestión de la información científico-metodológica

La reforma universitaria y del sistema educativo en su conjunto se realiza en todos los países del mundo, con mayor o menor sentido de urgencia, con uno u otro ritmo y con distintos niveles de resistencia, compromiso y disposición por parte de los actores involucrados en la transformación. Es importante observar que los diferentes esfuerzos comparten una misma dirección general del cambio y aplican criterios y principios muy similares. Se vive una transición, una de cuyas principales características es la colocación del capital humano en el centro de las fuerzas que determinan la generación de riquezas y contribuyen al logro de los ideales sociales y de las metas del desarrollo.

El siglo XXI, que ofrece recursos sin precedentes tanto a la circulación y el almacenamiento de informaciones como a la comunicación, plantea a la educación una doble exigencia que, a primera vista, puede parecer casi contradictoria: la educación deberá transmitir, masiva y eficazmente, un volumen cada vez mayor de

conocimientos teóricos y prácticos y conservar el rumbo en proyectos de desarrollo individuales y colectivos. ⁽¹⁴⁾

Con esas perspectivas se ha vuelto imposible, y hasta inadecuado, responder de manera puramente cuantitativa a la insaciable demanda de educación, que entraña un bagaje escolar cada vez más voluminoso. Ya no basta con que cada individuo acumule al comienzo de su vida una reserva de conocimientos a la que podrá recurrir después sin límites. Sobre todo, debe estar en condiciones de aprovechar y utilizar durante toda la vida cada oportunidad que se le presente de actualizar, profundizar y enriquecer ese primer saber y de adaptarse a un mundo en permanente cambio. Por eso queda demostrado que el aprendizaje debe ser continuo, pero detrás de esta máxima existe toda una revolución educacional que transita desde la era científico-técnica hacia la era del conocimiento. ⁽¹⁵⁾

Una de las consecuencias más directas del acceso universal al conocimiento en la sociedad informatizada es la necesidad de aprender con independencia. ⁽¹⁶⁾ Son tales las posibilidades de incrementar el propio conocimiento que sólo con hábitos muy autónomos de aprendizaje es posible aprovechar adecuadamente esas oportunidades.

A esto se agrega la necesidad de la educación permanente, a lo largo de la vida, la cual naturalmente tendrá que ser auto dirigida, en función del rumbo profesional de cada persona, de la evolución del medio donde se desempeña y de los cambios en los campos del conocimiento que deba manejar. En la práctica esto supone organizar la enseñanza sobre la base de prácticas que desarrollen la autonomía del educando.

1.1.1.La superación profesional en la formación permanente

La superación es proceso y resultado, organizado, sistemático, coherente, continuo e inacabado, que educa, instruye y desarrolla al ser humano de manera integral, dirigido a un fin; que puede ser general o especializado, acorde con las exigencias sociales. Imamura-Díaz ⁽¹⁴⁾ plantea que el concepto superación es identificado muchas veces con otros, como capacitación, formación y desarrollo. A partir del análisis de algunas, en sus definiciones pueden establecerse los rasgos fundamentales que expresan su contenido como concepto y lo distinguen de los otros con los que se confunde o identifica.

La formación constituye una etapa inicial de preparación en el desarrollo del profesional, en este caso el docente, que puede anteceder al momento de asumirla.

La finalidad de la superación, desde una óptica de avanzada, es el desarrollo del sujeto para su mejoramiento profesional y humano y sus objetivos se orientan a ampliar, perfeccionar, actualizar, complementar conocimientos, habilidades y capacidades, y promover el desarrollo y consolidación de valores. Esto distingue a la superación de la capacitación, que tiene un significado más técnico y práctico. ⁽¹⁷⁾

En las últimas décadas del pasado siglo XX, el postgrado alcanza una intensificación en casi todos los países a partir de los recursos destinados para esta actividad. Esta tendencia debe mantenerse, pues se reconoce actualmente que la universidad no prepara para toda la vida, de ahí que el egresado deba actualizarse sistemáticamente, lo que genera que las instituciones docentes tengan mayor flexibilidad y diversidad de opciones, así también se ha requerido y se requerirá de mayor creatividad en el desarrollo del cuarto nivel de educación: el postgrado,

reclamo que se establece a partir del acelerado crecimiento del conocimiento y las cambiantes exigencias del mundo del trabajo.⁽¹⁸⁾

El Reglamento de la Educación de Posgrado de Cuba reconoce la superación profesional como una modalidad de posgrado orientada al desarrollo de múltiples acciones interrelacionadas que posibilitan el desarrollo profesional. Constituyen formas organizativas principales de superación profesional, el curso, el entrenamiento y el diplomado; se reconocen otras secundarias: la autopreparación, la conferencia especializada, el taller, el seminario, el debate científico y el intercambio de experiencia. En la vertiente de formación académica abarca la especialidad de postgrado, la maestría y el doctorado.⁽¹⁹⁾

En este tipo de formación permanente se tienen en cuenta los componentes cognitivo, instrumental y actitudinal; además el perfeccionamiento de la práctica, los resultados y logros del desempeño del profesional desde una concepción integradora, en lo individual y lo colectivo.⁽²⁰⁾

En el Manual de gestión de Posgrado 2019, Normas y Procedimientos, se reafirma que a la superación profesional puede acceder un graduado universitario en cualquier etapa de su vida, de acuerdo con las necesidades de su formación profesional o cultural.⁽²¹⁾ Es un proceso pedagógico que tiene carácter continuo, prolongado, permanente y transcurre durante el desempeño de las funciones; busca ampliar el horizonte científico, con la intención de potenciar en el profesional el intelecto, el sentir y la actuación comprometida con la transformación de su práctica.

⁽²²⁾

La literatura consultada da cuenta del alto nivel de autonomía, creatividad y diversidad que puede lograrse mediante la superación profesional, así como la

importancia de la actualización de los conocimientos, el desarrollo de habilidades, enfoque de sistema, flexibilidad y pertinencia; el mejoramiento continuo del desempeño profesional sobre la práctica laboral para enfrentar los retos que el desarrollo contemporáneo impone. (21-26)

1.1.2. La superación profesional de los cuadros

Las condiciones histórico-concretas en que vive el mundo desde finales del siglo XX e inicios del XXI, caracterizado por la globalización y un vertiginoso desarrollo científico técnico, impone complejos procesos de cambios y continuas transformaciones sociales, que incrementan las necesidades cognitivas del capital humano para dar respuesta a las nuevas exigencias en su desempeño profesional. Estos retos se manifiestan en el mundo de la gestión, en el que se introducen propuestas dirigidas al perfeccionamiento de las vías para alcanzar el desarrollo del capital humano y, como parte de este en la superación profesional.

Esto constituye una problemática actual que incide en la preparación del personal para enfrentarse a su actividad profesional, una vez que haya adquirido la base de conocimientos, habilidades y valores que le preparen para afrontar los cambios que se produzcan en su esfera laboral.

La superación profesional es una categoría que se estudia desde la formación de posgrado. Está estrechamente relacionada con los conceptos de preparación y capacitación y desde el contexto de las escuelas ramales constituye una categoría de obligatorio estudio para su desarrollo. Por ello es necesario conocer la diversidad de conceptos y autores que lo tratan, que posibiliten resaltar los aspectos esenciales de este proceso en la formación de profesionales.

La superación en sentido general es el acto y el resultado de superar. Este verbo (superar), derivado del latín *superāre*, tiene varias acepciones. Superar puede aludir a derrotar a alguien, a dejar atrás una adversidad o a trascender un límite por mencionar algunas posibilidades. La idea de superación se utiliza para nombrar a lo que hace un individuo cuando consigue realizar algo mejor que antes o cuando logra sortear una dificultad. También puede asociarse a alcanzar una meta luego de enfrentar diversos desafíos. ⁽²⁷⁾

La superación profesional tiene como objetivo la preparación sistemática del personal para el desempeño de sus actividades, así como el enriquecimiento de su acervo cultural. Es la vía de empleo más general y constituye un conjunto de procesos que posibilita al personal que está dirigida la adquisición, complementación, ampliación y el perfeccionamiento continuo de los conocimientos y las habilidades básicas y especializadas requeridas. ⁽²⁸⁾

Añorga enriquece este concepto al añadirle el carácter sistémico y organizado, lo que se considera de gran valor y distintivo de este proceso y del de preparación. ⁽²⁹⁾ Valiente, citado en Rodríguez-Rivera ⁽¹⁷⁾ propone los rasgos que a su criterio distingue la superación de los directivos de los otros cuando explica: La superación es un proceso, tiene un carácter continuo, prolongado, permanente y transcurre durante el desempeño de las funciones docentes o directivas, a diferencia de la formación que constituye una etapa inicial, de preparación, en el desarrollo del docente o directivo, su finalidad es el desarrollo del sujeto para su mejoramiento profesional y humano y sus objetivos son de carácter general: ampliar, perfeccionar, actualizar, complementar conocimientos, habilidades y capacidades,

y promover el desarrollo y consolidación de valores. Esto distingue la superación de la capacitación, que tiene un significado más técnico o práctico.

La superación profesional es vista como un proceso de formación permanente, algunos autores consideran que en el ámbito educativo cambia y mejora conductas docentes. Se habla además de un proceso expresado en competencias para un mejoramiento en el orden del desempeño exitoso tanto profesional como personal.

(16)

La superación es el proceso de actualizar, complementar y ampliar los conocimientos y desarrollar capacidades y hábitos de dirección en los directivos que ya están desempeñando funciones como tales, y que tienen posibilidades de perfeccionar sus aptitudes a los efectos de mejorar el desempeño de sus cargos actuales o asumir mayores responsabilidades.

La superación profesional tiene como objetivo contribuir a la educación permanente y la actualización sistemática de los graduados universitarios, el perfeccionamiento del desempeño de sus actividades profesionales y académicas, así como el enriquecimiento de su acervo cultural.⁽³⁰⁾ A la misma puede acceder un graduado universitario en cualquier etapa de su vida, de acuerdo con las necesidades de su formación profesional o cultural.^(21, 31)

En los referidos documentos se precisan las siguientes ideas: constituye un proceso, su finalidad está dirigida a la adquisición de conocimientos, al desarrollo de habilidades, a la formación cultural y a posibilitar un mejor desempeño. Este criterio, es compartido por el autor de la presente investigación, destaca la realización de acciones que permiten actualizar los conocimientos, desarrollar habilidades y fortalecer valores, lo cual implica el tránsito hacia niveles superiores

en la actividad profesional para enfrentar la realidad laboral y contribuir a elevar la efectividad y la calidad del trabajo lo cual se ratifica en el reglamento de posgrado del Ministerio de Educación Superior.

Quiñones-Reyna ⁽³²⁾ considera a la superación profesional más que un proceso de enseñanza-aprendizaje, un proceso pedagógico, donde confluyen diferentes procesos estrechamente vinculados a la actividad profesional, procesos en los que subyacen la planificación, la organización, la dirección y el control.

La superación profesional de los directivos y reservas transcurre durante el desempeño de las mismas o en el período en que el profesional es reserva del directivo. La preparación persigue la apropiación de conocimientos, habilidades y valores básicos para la dirección, la superación se propone ampliar, perfeccionar, actualizar, especializar, complementar habilidades, capacidades y valores.

La capacitación, otro concepto muy utilizado en las escuelas ramales. Véliz-Candell ⁽³³⁾ y Bustamante A ⁽³⁴⁾ hacen una conceptualización de la capacitación enfocada a dirigentes de empresas como: “el conjunto de fases con sentido integrador, práctico y orientado a resultados, encaminado a elevar en los cuadros y reservas los conocimientos, las habilidades y las capacidades que necesitan para el desempeño exitoso de sus funciones” (p.6).

Definición que no se comparte totalmente ya que se analiza a la capacitación como fases y el autor de la presente, después del análisis de diversas fuentes considera la capacitación como un proceso. Además, se reduce nuevamente a conocimientos, habilidades y capacidades comúnmente tratado en la literatura; obviando otras formaciones psicológicas predominantemente inductoras que son imprescindibles para los directivos como los valores. La educación en valores, muy

trabajada en la sociedad cubana y en la cual se apoyan los empresarios para desplegar las acciones contempladas en las estrategias organizacionales.

Como se puede apreciar el análisis de conceptos sobre estos tres términos se encuentra en continuo análisis y perfeccionamiento según las condiciones histórico-concretas en las que se van desarrollando los directivos. En la actualidad es necesario enfocar la superación profesional en la elevación del desempeño de los cuadros a través de actividades, que den respuesta a sus propias necesidades en el contexto de la actividad que realiza. Se sitúan entre estas actividades las siguientes:

- Confeccionar y cumplimentar su plan de trabajo mensual.
- Conducir adecuadamente una reunión.
- Poseer liderazgo en el colectivo.
- Definir sistemas de control y evaluación.
- Flexibilizar la estructura organizativa.
- Poseer la documentación establecida para el trabajo que desarrolla.
- Elaborar, mantener y evaluar los sistemas de control de forma eficiente.
- Tomar medidas correctivas oportunamente.
- Realizar trabajo en equipo.
- Descentralizar adecuadamente las funciones.
- Realizar un uso adecuado del tiempo.
- Mantener un proceso de comunicación eficiente.
- Preparar a las reservas de forma eficiente. ⁽³⁵⁾

Estas exigencias en particular se pueden satisfacer por medio del entrenamiento como forma de superación profesional, ya que ésta se desarrolla en el puesto de trabajo. En la actualidad las formas de superación se diversifican en modalidades semi presencial y a distancia lo que permite no interrumpir el proceso de superación del profesional a la vez que permite aumentar la cantidad de profesionales a atender en posgrado, así como facilita la formación continua desde el puesto de trabajo.

La superación profesional, en este sentido, ofrece a los cuadros múltiples ventajas para la elevación de la calidad de su gestión, ella debe concebirse para satisfacer las necesidades del mundo del trabajo, propiciando la capacidad de identificación y solución de los problemas como ventajas esenciales, por lo que la presente investigación se ha trazado como objetivo proponer una estrategia de superación que contribuya al desarrollo de la gestión de la información científico- metodológica de los cuadros en la Universidad de Ciencias Médicas de Sancti Spíritus, una vez que la misma haya sido diseñada y orientada a la gestión mencionada.

Esta superación se atempera a los cambios del entorno que le rodea, lo que requiere su contextualización y personalización sistemática en aras de dotarlos de conocimientos, valores y modos de actuación requeridos para el perfeccionamiento en la formación de profesionales con las exigencias que demanda la sociedad actual. ⁽³⁶⁾

A partir de los referentes citados, se puede plantear que el carácter transformador atribuido a la superación profesional abarca el desarrollo de capacidades, hábitos de dirección y la perfección de aptitudes a los efectos de mejorar el desempeño de los cuadros para asumir mayores responsabilidades. En Cuba, el concepto de

cuadro está asociado a trabajadores con compromiso, elevados valores, una actividad demostrada en la práctica y suficiente consagración y ejemplaridad.³⁴

Para perfeccionar su labor, los cuadros participan en las formas organizativas principales de la superación profesional,⁽³⁷⁾ diseñadas a partir de las principales carencias ya sean socioeconómicas, jurídico-administrativa, ambiental, política institucional,⁽³⁸⁾ científica, técnica, y otras requeridas para enfrentarse a los cambios que se producen en la esfera laboral y en el entorno.

Una de las principales transformaciones ocurridas a nivel global y que impacta directamente el contexto laboral de los cuadros es el aumento en las complejidades de los flujos de información interna y externa, condicionado por el vertiginoso incremento del conocimiento y su rápida acumulación, el desarrollo tecnológico que hace pronto obsoletas las anteriores formas de producción y exige aprender nuevas técnicas, nuevos métodos, nuevos procesos.⁽³⁹⁾

Entre los nuevos retos que los cuadros deben enfrentar es el de estar mejor preparados para la gestión de información, compuesta por los cuatro procesos esenciales de la dirección: la planificación, la organización, la dirección y el control, pero orientados a la administración del recurso información, aunque este es un problema abordado por numerosos autores, es necesario perfeccionar la superación de los cuadros para que estos puedan elevar los beneficios que se derivan del uso de la información, lo que implica garantizar la calidad.⁽⁴⁰⁾

1.2. La superación profesional de los cuadros para la gestión de información

El desempeño de las organizaciones de hoy, inmersas en la sociedad de la información está, en gran medida, determinado por su capacidad para crear valor por medio de la solución de los retos que plantea el entorno, mediante la identificación y perfeccionamiento de los flujos de información útiles, que aportan valores a sus decisiones y quehaceres cotidianos, es decir, mediante la gestión de la información y el conocimiento. ⁽⁴¹⁾

Ante situaciones de esta naturaleza, la gestión de la información y el conocimiento se convierten en un aspecto estratégico para las organizaciones que se insertan en el actual entorno y asumen las nuevas tecnologías de información y comunicación. Muchas organizaciones recurren a la implementación de coherentes sistemas de gestión de información, espacios e infraestructuras para disponer de su propia información, compartir sus recursos y poseer canales de comunicación rápidos y eficientes, que colaboren con el desarrollo del trabajo y la toma de decisiones.

El objetivo básico de la gestión de información es organizar y poner en uso los recursos de información de la organización (tanto de origen externo como interno) para permitirle operar, aprender y adaptarse a los cambios del ambiente. No hay que perder de vista que la información, tanto la cuantitativa como la cualitativa, es una parte fundamental del conocimiento y, por tanto, gestionarla correctamente es una condición necesaria, si se desea realizar una gestión del conocimiento de calidad.

La gestión de información, por su relevancia, es un tema de investigación que se ha reforzado en los últimos años, actualmente son numerosos los enfoques que se le ha dado. La gestión de información es el proceso estratégico mediante el cual se obtienen y utilizan distintos tipos de recursos básicos que apoyan la adecuada planificación, organización, dirección y control de los recursos informacionales dentro y fuera de la organización. ⁽⁴¹⁻⁴³⁾

Por su parte, Rodríguez 2017 ⁽⁸⁾ se refiere al origen de la gestión de información asociado a transformaciones económicas y organizacionales del siglo XX y el surgimiento de la denominada sociedad de la información, así como a las cuatro dimensiones fundamentales de la gestión de información derivado de las diversas perspectivas o corrientes que han abordado el tema:

-Dimensión organizacional: con énfasis en la estructura informacional que optimiza los niveles de decisión organizacionales (estratégico, táctico y operativo).

-Dimensión Personal: con énfasis en los procesos informacionales que desarrollan los individuos.

-Dimensión de los contenidos: con énfasis en aquella información de interés que debe gestionarse adecuadamente.

-Dimensión tecnológica: con énfasis en los sistemas de información y la infraestructura tecnológica que sirve de apoyo a los procesos informacionales.

Barzaga ⁽⁴⁴⁾ considera que la gestión de información implica determinar datos necesarios, fuentes y método correcto de empleo, por tanto, puede utilizarse para alcanzar objetivos, optimizar las decisiones, enseñar, aprender y generar nuevos conocimientos. Lescay ⁽⁴⁵⁾ al referirse a este tema destaca la agilización de los procesos en diferentes ambientes laborales y señala sus etapas fundamentales:

“identificación de las necesidades de información, la adquisición de las fuentes informativas, su organización, almacenamiento, distribución y uso, que también constituyen la base de la creación del conocimiento durante la existencia productiva de la organización” (p. 3).

Ponjuán, ⁽⁴⁰⁾ Lescay ⁽⁴⁵⁾ y Melgarejo ⁽⁴⁶⁾ concuerdan al definir las etapas o fases de la gestión de información, además, precisan aspectos que constituyen guías para establecer patrones metodológicos de gestión de información a nivel institucional: la calidad de los contenidos informacionales y las habilidades para usar la información de acuerdo con el rol de cada persona en relación con la obtención y el uso de la información.

1.2.1. Gestión de información científico-metodológica

Sobre el concepto información ha existido una gran variedad terminológica, en los trabajos consultados es concebida como un conjunto de datos relacionados con el conocimiento, así como con los propósitos para los que se crea. Ponjuán, ⁽⁴⁰⁾ Rodríguez, ⁽⁸⁾ y Medina, ⁽⁴⁷⁾ identifican la información y el conocimiento proveniente de esta, como uno de los componentes de alto valor en el individuo y en el ámbito organizacional. Según esta perspectiva la información es un elemento esencial en el cumplimiento de las funciones de la dirección y en la toma de decisiones, pero el uso apropiado de este importante recurso requiere de su adecuada gestión.

En la literatura especializada puede encontrarse distintas clasificaciones de la información. Medina, ⁽⁴⁷⁾ se refiere a los tipos de información: información institucional, proveniente de las instancias gubernamentales e información

referencial, experiencia personal, conocimientos y percepciones de los individuos o grupos.

No toda la información que se gestiona es científica. Una cualidad que asume la información científica es el ser procesada y generalizada por el pensamiento lógico abstracto, o sea, es la comunicación adecuada de las leyes del mundo objetivo obtenidas como producto de la actividad científica y que se utilizan en la práctica histórico-social; por tanto, el conocimiento científico solo puede transmitirse en su único soporte: la información científica. ⁽⁴⁸⁾

Las investigaciones sobre disponibilidad, medición y uso de la información científica han estado asociadas al proceso de búsqueda continua de nuevo conocimiento, ⁽⁴⁹⁾ de ahí la necesidad de aumentar la precisión de su gestión, cada vez más importante, pues resulta indispensable para la innovación y la supervivencia de cualquier organización en las condiciones actuales. ⁽⁵⁰⁾

Estudios relacionados con las bases de datos científicas o los sistemas de información que registran documentos resultantes de actividades académico-científicas ⁽⁵¹⁾ permiten conocer la diversidad de opciones con el propósito de mejorar la recuperación de información científica ⁽⁵²⁾ para la toma de decisiones informadas ⁽⁵³⁾ y destacan la importancia del uso de las herramientas tecnológicas en la obtención de información científica. En la revisión bibliográfica realizada no se encontró la definición de información científico-metodológica, como consecuencia de ello, el autor de esta investigación considera algunos de sus rasgos distintivos a tener en cuenta en este estudio:

-Información que contiene aspectos científico metodológicos para la toma de decisiones y sustenta las funciones de los cuadros: la planificación, organización, dirección y control de todos los procesos universitarios.

-Información para el perfeccionamiento del trabajo científico-metodológico, aplicada, generada y compartida por los cuadros en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, investigación científica, extensión universitaria y otros procesos relevantes.

En particular, en esta investigación, la información científico-metodológica se refiere a la información provista de métodos, normas y procedimientos que es utilizada en un contexto peculiar: la actividad de dirección. Y la gestión de información es el conjunto de acciones continuas que le permiten a los cuadros la obtención, utilización y distribución de información para la toma de decisiones en función del cumplimiento del encargo social. ⁽⁵⁴⁾

La interrelación de las dimensiones de la gestión de información científico-metodológica en el contexto de las ciencias médicas se expresa, en primer lugar, en las características personales y profesionales de los cuadros, en el comportamiento y actitud ante el uso de la información, el reconocimiento de sus necesidades de información y de la percepción que estos tengan acerca de la relevancia de la información en la toma de decisiones.

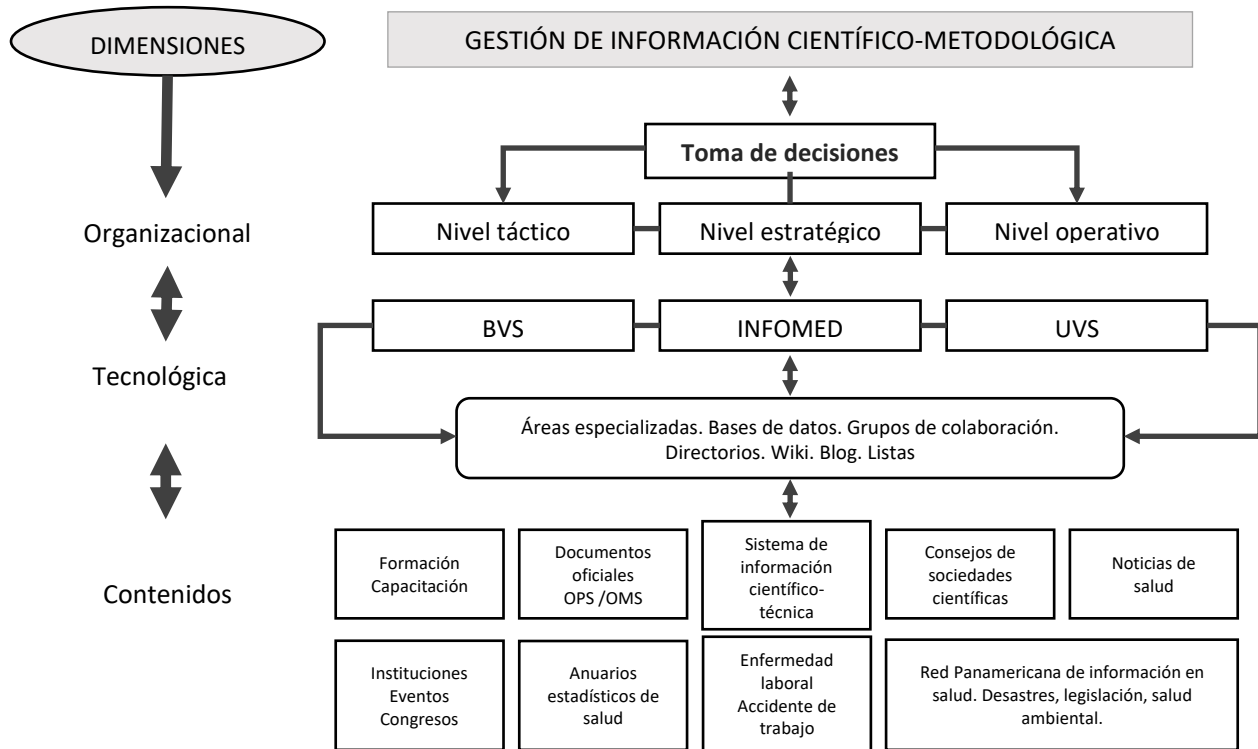
La toma de decisiones informadas, en los tres niveles: táctico (aseguramiento de recursos en niveles intermedios), estratégico (decisiones relacionadas con el entorno) y operativo (actividades corrientes), depende de los conocimientos y habilidades que poseen los cuadros para interactuar con los modernos sistemas basados en las tecnologías de la información y la comunicación que aseguran el

flujo de información interna y externa, así como datos relevantes y confiables para los procesos universitarios en las ciencias médicas.

El aprovechamiento máximo del portal de INFOMED con todos sus recursos informativos en línea, la incorporación de la Biblioteca Virtual de Salud (BVS) y de la Universidad Virtual de Salud (UVS) propician el aprendizaje autónomo, significativo ⁽⁵⁵⁾ y la interacción de los cuadros en el intercambio de información, generación de nuevo conocimiento, nuevas formas de trabajo colaborativo y el manejo de herramientas, medios, actividades y recursos informativos para la toma de decisiones en salud, ya sean impresos, audiovisuales, digitales, Teleformación, gestores de contenidos que provean canales con espacios en línea para la transmisión de información científico-metodológica de valor para los roles de la dirección.

Como se conoce, la actividad de dirección se realiza con información de diversa índole y en diferentes formatos: impresos, plataformas y dispositivos digitales. En la actualidad, la dimensión de los contenidos abarca el filtrado y selección de la información, la organización, creación de productos y la acción de compartir, asimismo, integra las habilidades informacionales con diversas fuentes informativas. La figura 1 representa la interrelación de las dimensiones de la gestión de información científico-metodológica, aplicado al contexto de las ciencias médicas. La combinación armónica de la tecnología y los procesos organizacionales y las personas que permiten la obtención, utilización y distribución de la información.

Figura 1 Dimensiones de la gestión de información científico-metodológica en las ciencias médicas. Fuente: Autoral.



Por medio de la información científico-metodológica los cuadros se apropian de conocimientos para, de forma creadora, solucionar los problemas que enfrentan en la dirección de los procesos institucionales en los que se gestiona abundante información para el mejoramiento continuo de la calidad en las instituciones de Educación Superior. ⁽⁵⁶⁾ La información científico-metodológica le permite al cuadro indagar, reflexionar acerca de la realidad educativa, perfeccionar los métodos de dirección, aplicar normas y procedimientos y lograr transformaciones en el plano individual y en el contexto de actuación. En el contexto universitario, la calidad de la gestión de esta información redunda en la incorporación de nuevo conocimiento

para la toma de decisiones, el desarrollo de capacidades de la comunidad universitaria y el desarrollo institucional. ⁽⁵⁵⁻⁵⁷⁾

Según un informe de la UNESCO, en los últimos años la información ha experimentado un notable crecimiento debido al aumento de la colaboración científica internacional, que pasó del 22 % al 24 % entre 2015 y 2019. ⁽⁵⁸⁾. Esta tendencia en el aumento del volumen de información, la multiplicidad de fuentes y de técnicas que ha generado, es crucial en el contexto institucional, donde cada vez es más importante que el adecuado manejo de los recursos de información ^(57, 59, 60) y el alto nivel de información de los cuadros se exprese en la calidad de los procesos de la dirección.

El nivel necesario de información se refiere al tipo, cantidad y calidad de información requerida para un objetivo determinado. En los sistemas de información, el nivel de información se relaciona con la capacidad del sistema para procesar, almacenar y distribuir información relevante para la toma de decisiones. Esto implica la interacción entre tecnología, procesos y personas para generar información útil.

El nivel de información en esta investigación se define como el comportamiento informacional de los directivos, expresado en la identificación de las necesidades informativas, en el grado de conocimientos acerca de los propósitos de la información científico-metodológica, en qué momento y cómo se utiliza, cuáles son sus beneficios, con quiénes se comparte, y a la comprensión sobre la importancia de su adecuado manejo. ⁽⁶¹⁾

Como se ha expresado anteriormente, la gestión de información tiene la misión de garantizar una adecuada toma de decisiones institucionales, donde, el nivel de información de los cuadros es una premisa esencial, si se pretende que de su

accionar se aporte valor agregado a todos los subsistemas de la organización y se alcancen los objetivos proyectados. ⁽⁶¹⁾

Las diversas formas de superación profesional contribuyen a elevar el nivel de información científico-metodológica de los cuadros, la realización de acciones y actividades debidamente concebidas, permiten la adquisición de conocimientos, habilidades y el desarrollo de una cultura para interactuar de forma óptima con la información requerida en la dirección de los procesos institucionales. ⁽⁵⁵⁾

1.2.2. La asesoría. Forma organizativa de superación en gestión de información

La asesoría, según Reglamento de la Educación de Posgrado de la República de Cuba es otra forma de superación ⁽¹⁹⁾ que, desde el puesto de trabajo y de forma diferenciada, contribuye a perfeccionar los conocimientos teóricos y prácticos de los cuadros en gestión de información. Es una actividad utilizada desde tiempos inmemoriales por el hombre, el asesor ofrece asesoramiento, brinda apoyo a las personas físicas o jurídicas en el esclarecimiento de dudas y el perfeccionamiento de los conocimientos sobre determinadas áreas de interés: seguridad, educación, derecho, trabajo, economía, política, finanza, empresa, inmobiliarias, entre otras. ⁽⁶²⁾

El motivo de la asesoría ha sido ayudar a las personas en lo que presentan dificultades o en aquello que constituye un problema. Una de sus particularidades en el ámbito institucional, es apoyar la capacitación del personal en programas específicos, entre otras tareas. ⁽⁶²⁾ La asesoría en la preparación de los cuadros contribuye al resultado efectivo de las tareas a cumplir. En este sentido, la asesoría

es un servicio de ayuda con carácter diferenciado, su función principal es el tratamiento de problemáticas que se presentan en la actividad de dirección. ⁽⁶³⁾

La asesoría es una función básica entendida como orientar, guiar, recomendar, ayudar, favorecer, encauzar y auxiliar a los directivos para la conducción de los diferentes procesos, resultando indispensable la negociación que posibilite la eliminación de las barreras y como consecuencia la apertura de los directivos a recibir la asesoría. ⁽⁶⁴⁾

La asesoría propicia la transmisión de ideas y tiene que ver con las actividades lógicas de comunicación y con relaciones claras, abiertas y profundas que se establezcan entre el asesorado y el asesor por mutuo acuerdo mediante un proceso de negociación. El papel del asesor y su labor como individuo que colabora con el centro, es de vital importancia para que las escuelas acompañen y guíen a la comunidad hacia nuevos paradigmas más inclusivos y de mayor calidad. ⁽⁶⁵⁾

La orientación y la tutoría en la Educación Superior son asuntos que, a nivel teórico y práctico, más se trabajan tanto en el escenario nacional como internacional en estos últimos años, centrado en el rol que juega el asesoramiento a uno de los ejes articuladores del enfoque educativo centrado en la formación integral del alumnado y la autogestión del aprendizaje. ⁽⁶⁶⁾ Sin embargo, la orientación y acompañamiento a los profesionales y a los cuadros a través de planes y acciones debidamente organizados que estimulen la asesoría requieren una mayor atención. Esta debe basarse en el trabajo en equipo, en los procesos de apoyo, el intercambio consciente de información, conocimiento, de experiencias y buenas prácticas; interactúa constantemente con el contexto y se sustenta en la gestión estratégica universitaria, pilar de las organizaciones basadas en el conocimiento. ⁽⁶⁷⁾

El término asesoría ha tomado un énfasis particular y ha pasado a formar parte del vocablo empleado por el sistema de trabajo de las ciencias médicas cubanas, es utilizado como forma de preparación en el puesto de trabajo. La comisión coordinadora del sistema único de preparación y superación de directivos del Estado y sus reservas catalogó, en 1989, a la asesoría como una forma de capacitación en el puesto de trabajo dirigida al mejoramiento del desempeño de sus funciones a partir de cambiar acciones insatisfactorias y reforzar acciones satisfactorias. ⁽⁶⁸⁾

La práctica ha demostrado que se ha transitado por un continuo perfeccionamiento y asesoramiento de los programas de preparación a través de cursos, diplomados y maestrías que han contribuido progresivamente a resolver las insuficiencias que se manifiestan en los directivos y, a pesar de que el propio proceso de formación se haya concebido con un enfoque sistémico e integral, no se ha logrado suficientemente que las acciones de superación provoquen el cambio previsto en los modos de actuación de éstos, y a su vez, tenga un efecto positivo en los resultados de las organizaciones en que se desempeñan. ⁽⁶⁸⁾

Por otra parte, no se ha alcanzado por las universidades médicas el asesoramiento efectivo sobre la preparación y superación de los cuadros, directivos y sus reservas, de manera que se reviertan los conocimientos, habilidades y valores adquiridos en beneficio de provocar un impacto que garantice una proyección consecuente hacia el desarrollo socio-económico nacional y local, así como el incremento de la visibilidad en el entorno en que se desenvuelven. ⁽⁶⁸⁾

Para esta investigación, la asesoría se define como el proceso sistemático de diagnóstico e intercambio que orienta sobre la adecuada administración de los

recursos informacionales y la resolución de problemas que abarcan la identificación, obtención, organización, protección y utilización eficaz de la información. Tiene en cuenta las habilidades, conocimientos, experiencias de las personas y las particularidades de la institución. ⁽⁶⁹⁾

1.2.3.Consideraciones metodológicas de la superación profesional para la gestión de información científico-metodológica en los cuadros

La superación profesional, metodológicamente, debe concebirse a partir de la determinación de intereses y motivaciones de los cuadros, así como las habilidades que poseen para interactuar con la información científico-metodológica a través de diferentes etapas: (obtención, utilización y distribución). Como opina Fonseca, ⁽⁵⁷⁾ las universidades deben capacitar y preparar a los directivos para que este sea un proceso científico en el que cada cual reciba la superación y capacitación necesaria. En correspondencia con ello, seleccionar los componentes no personales del proceso de enseñanza aprendizaje y las formas de superación profesional: cursos, entrenamientos, talleres, asesorías y otras con la finalidad de actualizar los conocimientos, desarrollar habilidades y fortalecer valores, lo cual debe implicar el tránsito hacia niveles superiores en la gestión de información científico-metodológica.

Pérez Jiménez C y otros, ⁽²⁰⁾ consideran que las acciones para un mejor manejo y uso de la información se organizarán, desde el punto de vista docente, de forma secuencial acorde con las dimensiones cognitiva (saber), procedimental (hacer), actitudinal (ser) y alineadas a las formas de interacción de los cuadros con los

procesos universitarios (docencia, investigación, comunicación, administración, proyección social), los cuales exigen distintos niveles de preparación para asumir la gestión de información científico-metodológica. El resumen se muestra a continuación:

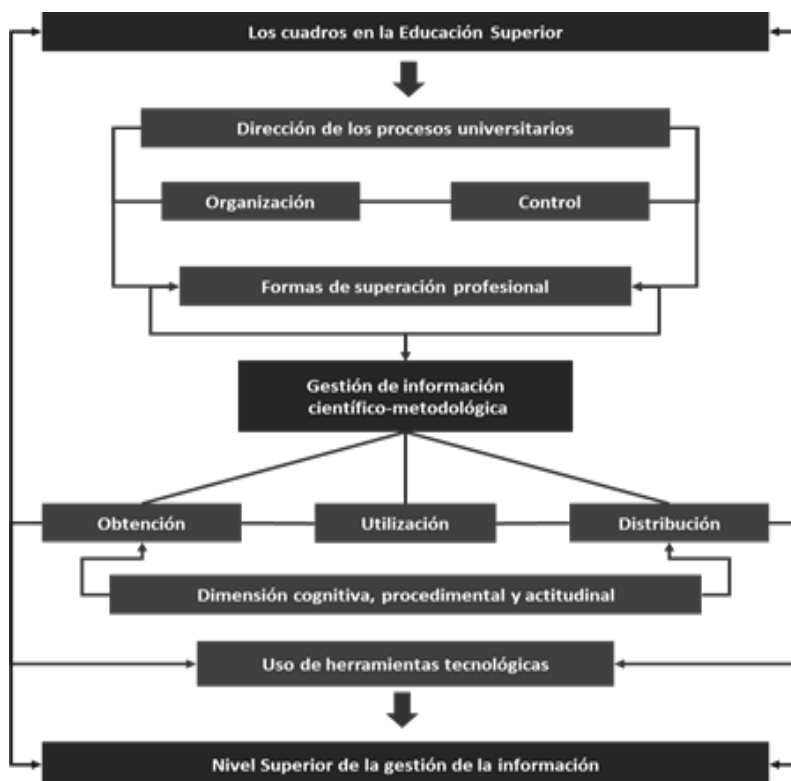
Acciones docentes para el manejo de información

Dimensiones de la superación profesional	científico-metodológica		
	Etapas		
	Obtención	Utilización	Distribución
Cognitiva	Disponibilidad, localización y selección de información	Almacenamiento, búsqueda y recuperación de información	Difusión, circulación de información científico-metodológica.
Procedimental	científico-metodológica.	científico-metodológica.	
Actitudinal			

En cada programa de curso, entrenamiento u otras formas organizativas de posgrado se especifican las formas de evaluación; ⁽²¹⁾ a los efectos del seguimiento a las habilidades informacionales, la combinación de actividades teóricas y prácticas que evidencien el nivel alcanzado, -básico, intermedio y superior en las que los cuadros demuestren cómo utilizan sus conocimientos, habilidades y actitudes en la gestión de información científico-metodológica de los procesos universitarios y los objetivos de la institución.

A partir de la exploración bibliográfica del tema, el autor de esta investigación sintetiza en la figura 2 las particularidades que adoptan en el contexto universitario la integración de las dimensiones de la superación profesional y de la gestión de información científico-metodológica.

Fig. 2 Diagrama de la superación profesional de los cuadros universitarios para la gestión de información científico-metodológica. Fuente: Autoral



Como muestra el diagrama, los cuadros son un eslabón fundamental en la organización y control de los procesos universitarios, la gestión de información es una de las herramientas con que estos cuentan para lograr su acertada dirección. La superación profesional mediante diversas formas estimula el desarrollo de habilidades cognitivas, procedimentales y actitudinales en la obtención, utilización y distribución de información científico-metodológica, soportado en el uso de herramientas tecnológicas, lo cual incide en los niveles de desarrollo de la gestión

de información de los cuadros para alcanzar los objetivos de integración docente asistencial investigativa que distingue a las ciencias médicas cubanas.

1.3 Las estrategias en las Ciencias Médicas. Conceptualización de las estrategias

Etimológicamente la palabra estrategia proviene del griego estrategia, que significa actitudes de un general, acaudillar, que no es más que planificar la destrucción de los enemigos en razón eficaz de los recursos. Según la Real Academia Española (RAE) estrategia es:

1. Arte de dirigir las operaciones militares.
2. Arte trazado para dirigir un asunto.
3. Proceso regulable, conjunto de las reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento. ⁽²⁷⁾

El concepto de estrategia se utiliza por variados autores y su uso se extiende hasta las más diversas actividades. Las estrategias suponen, cambios importantes en la dirección de cualquier proceso, incluyendo el proceso de enseñanza–aprendizaje. Es un proceso amplio y globalizado, que tiene en cuenta la toma de decisiones, los recursos humanos, la tecnología, la información, la cultura y el control, entre otros aspectos. ⁽⁷⁰⁾

Desde el punto de vista conceptual, Márquez A. considera que una estrategia es: un sistema dinámico y flexible de actividades y comunicación que se ejecuta de manera gradual y escalonada permitiendo una evolución sistemática en la que intervienen todos los participantes, haciendo énfasis no sólo en los resultados sino también en el desarrollo del proceso. ⁽⁷¹⁾

Zambrano concibe tres fases principales de las estrategias didácticas: inicial, de desarrollo y final. ⁽⁷²⁾ Esta concepción desde una perspectiva amplia y global de las acciones, es aplicable a la resolución de problemas que muestre algún segmento de la actividad humana. Supone la existencia de contradicciones entre el momento actual del objeto y lo que se desea; así como una articulación dialéctica entre los objetivos y la metodología.

Así mismo, Vargas-Murillo ⁽⁷³⁾ considera que existen diferentes estrategias, métodos, técnicas y diversos autores han desarrollado investigaciones y estudios de esta temática. "Es un procedimiento (conjunto de acciones) dirigidos a cumplir un objetivo o resolver un problema, que permita articular, integrar, construir, adquirir conocimiento en docentes y estudiantes en el contexto académico". (p.2)

En este mismo camino, Zacca-González ⁽⁷⁴⁾ plantea que las estrategias integran acciones que se establecen previamente a su ejecución, planificadas y dirigidas para alcanzar objetivos, diseñadas e implementadas de forma que incluyan un antes y un después, con la participación activa de los sujetos en la transformación de los procedimientos que conducen al cumplimiento de los propósitos. Una estrategia es la dirección que se toma para alcanzar los objetivos y significa describir los pasos para alcanzar los objetivos.

Valle A, citado por González-Ruda, ⁽⁷⁵⁾ define estrategia como "un conjunto de acciones secuenciales e interrelacionadas que parten de un estado inicial (dado por el diagnóstico), y permiten dirigir el paso a un estado ideal consecuencia de la planeación." (p.4) Naranjo, ⁽⁷⁶⁾ citando a Concepción JA, refiere que: una estrategia es la toma de decisión consciente e intencional con que se recupera de forma

coordinada la información necesaria, en correspondencia con la situación en que se produce la acción, definición a que se adscribe el autor de la presente investigación. Alvarez-Escobar ⁽⁷⁷⁾ define la estrategia como un conjunto de decisiones, acciones y actividades encaminadas a resolver las necesidades afectadas del paciente con fundamento científico cultural que lo ayuda a prevenir, curar y rehabilitar su salud. Camizán-García ⁽⁷⁸⁾, reconoce que las estrategias se refieren a la creación de diseños complejos basados en el análisis que brinda una posición valiosa y original, articulada con toda una estructura de acciones y comportamientos dirigidos hacia un objetivo determinado.

Las estrategias constituyen formas concretas de organizar y aplicar las actividades durante el proceso de enseñanza-aprendizaje. La estrategia permite organizar la intervención, articular diagnóstico, pronóstico y toma de decisiones. Luego, así se favorece la secuenciación de la obtención y procesamiento de la información; la valoración de la información y la orientación de las acciones que pueden promover la transformación educativa.

Naranjo, a quién se afilia el autor de la presente investigación de forma estructural, refiere que para organizar una estrategia en los marcos de un trabajo científico se definen aspectos tales como: ⁽⁷⁶⁾

I. Introducción. Fundamentación. Se establece el contexto y ubicación de la problemática a resolver, ideas y puntos de partida que fundamentan la estrategia.

II. Diagnóstico. Indica el estado real del objeto y evidencia el problema en torno al cual gira y se desarrolla la estrategia.

III. Planteamiento del objetivo general.

IV. Planeación estratégica. Se trazan metas u objetivos a corto y mediano plazo que permiten la transformación del objeto desde su estado real hasta el estado deseado. Planificación por etapas de las acciones, recursos, medios y métodos que corresponden a estos objetivos.

V. Instrumentación. Explicar cómo se va a aplicar, bajo qué condiciones, durante qué tiempo, responsables y participantes.

VI. Evaluación. Definición de los logros, obstáculos vencidos y valoración de la aproximación lograda al estado deseado. Estos aspectos fueron utilizados por el autor de la investigación que se presenta para estructurar su propuesta.

Marín-Llaver ⁽⁷⁹⁾ señala que la estrategia como resultado científico, debe estar dirigida al alcance de un fin o propósito preliminarmente determinado, y dado su carácter sistémico busca de un cambio cualitativo, que se debe lograr en el objeto (estado real al estado deseado), por los variados ajustes y reajustes que va a estar sometido su sistema de acciones, dada la articulación entre los objetivos (metas perseguidas) y la metodología (vías instrumentadas para alcanzarlas), entre otras.

1.3.1. Las estrategias de superación de los cuadros en las Universidades de Ciencias Médicas y la toma de decisiones

El proceso de superación de los cuadros es un proceso sistemático y continuo de formación y desarrollo que debe corresponderse con los objetivos estratégicos y las proyecciones futuras de cada organismo o entidad. Lo cual supone que cada entidad contextualice el proceso de superación de sus cuadros. ⁽⁸⁰⁾

Por otra parte, la superación de los recursos humanos se organiza en sistemas, programas, modelos de superación y estrategias a corto, mediano y largo plazos,

que posibilitan su inserción a partir los sistemas de desarrollo y proyectos que se realizan desde el Ministerio de Salud Pública de Cuba y su red de centros educativos. ⁽⁸¹⁾ El proceso de superación por tanto debe concebir acciones que apunten al desempeño y por tanto a la obtención de resultados.

La elevación de la calificación de los cuadros debe ser un proceso continuo, porque las exigencias que plantea la sociedad socialista, en cuanto a su nivel profesional, son igualmente ininterrumpidas. Tiene como objetivo elevar su nivel de preparación para que puedan cumplir de forma adecuada las funciones inherentes a sus cargos, así como profundizar en aspectos generales que servirán de base para su trabajo futuro. ⁽⁸⁰⁾

El trabajo de los cuadros está sujeto a las condiciones reales de conocimiento y preparación que poseen los que se desempeñan como tal, para ello se deben trazar estrategias que dirijan y organicen la superación de estos; más allá de las preestablecidas que son orientadas y controladas desde el nivel Central, a partir del diagnóstico de las necesidades de formación de cada uno de los mismos.

Dentro de las estrategias que puedan resolver las necesidades antes planteadas, se inserta la estrategia de superación, según Fouces-Gutiérrez et al ⁽⁸¹⁾ consta de cuatro etapas fundamentales:

- I. Análisis del diagnóstico inicial y los resultados obtenidos para direccionar la superación. Sensibilización a partir de las necesidades de superación identificadas.
- II. Selección de las formas de superación profesional, que tributen a todas y cada una de las necesidades de aprendizaje identificadas en el

diagnóstico y determinación de objetivos, contenidos, métodos y medios que se van a desarrollar a partir del diagnóstico inicial.

- III. Desarrollo de acciones y ejecución del sistema de evaluación sistemática por cada forma de organización.
- IV. Verificación de las acciones realizadas en la estrategia y si se desarrollaron según estaban previstas. Modificación de algún indicador a medir en toda la actividad evaluativa del desempeño profesional. Aplicación de los instrumentos de evaluación para valorar la transformación y mejoramiento del desempeño profesional. Identificación de la necesidad de implementar otras acciones o modificaciones a la estrategia. Confección e implementación del plan de mejora a partir de los resultados de la evaluación de las actividades de superación desarrolladas y las debilidades detectadas en el logro del mejoramiento del desempeño.

La estrategia de superación gana personalidad propia según el contexto histórico, cultural, económico y geográfico en que se desarrolle; de ahí, la capacidad de ser flexible al cambio para lograr una mejor dinámica de los componentes. Al unísono permite las interconexiones de diferentes niveles de conocimiento, disciplinas o sectores de ser necesario. Estas interconexiones están estrechamente relacionadas como resultado con la toma de decisiones de los consumidores.

En relación con el tema que se aborda se han referido autores como Velázquez-Fernández, ⁽⁸²⁾ Segura-Elias, ⁽⁸³⁾ Corahua-Salcedo, ⁽⁸⁴⁾ Alfonso-Rodríguez ⁽⁸⁵⁾ y Calderón- Echevarría. ⁽⁸⁶⁾ Aunque los trabajos consultados se toman como referentes, ellos no ofrecen suficientes precisiones acerca de tres cuestiones

esenciales: el cómo instrumentar estrategias con una concepción desde el trabajo preventivo en el nivel universitario; el necesario carácter integral de la superación de los cuadros universitarios en esa dirección y la contextualización de acciones concretas para la superación de los cuadros.

En su salida a la práctica las Estrategias de Superación requieren del diseño curricular de las diferentes formas de organización del proceso desde la concepción que la teoría de la Educación Avanzada realiza a la teoría del diseño curricular y su metodología, a partir de asumir la concepción histórico – cultural por su cercanía a la solución de los problemas que se identifican en el desempeño profesional. ⁽⁷⁸⁾

Problemas a identificar por el cuadro de determinada institución, cuadro que en definición de Guevara (1962) ⁽⁸⁷⁾, es un individuo de disciplina ideológica y administrativa, que conoce y practica el centralismo democrático y sabe valorar las contradicciones existentes en el método para aprovechar al máximo sus múltiples facetas; que sabe practicar en la producción el principio de la discusión colectiva y decisión y responsabilidad únicas, cuya fidelidad está probada y cuyo valor físico y moral se ha desarrollado al compás de su desarrollo ideológico, de tal manera que está dispuesto siempre a afrontar cualquier debate y a responder hasta con su vida de la buena marcha de la Revolución.

Es, además, un individuo con capacidad de análisis propio, lo que le permite tomar las decisiones necesarias y practicar la iniciativa creadora de modo que no choque con la disciplina (...) el cuadro es la columna vertebral de la Revolución. Como se puede apreciar la integralidad es un factor esencial que se debe alcanzar en la superación de los cuadros para cumplir tales postulados. Por lo tanto, se requieren

de estrategias que proyecten en la superación de los cuadros acciones concretas, integrales y direccionadas hacia la prevención de forma activa. ⁽⁸⁸⁾

Se enmarcan como características generales de la estrategia de superación:

Objetividad: Sus acciones surgen a partir del resultado del diagnóstico general y contextualizado de las necesidades de superación de los cuadros.

Flexibilidad: Dada por la susceptibilidad a los cambios y la capacidad de rediseño y argumentación en correspondencia con los resultados del diagnóstico, las metas y las necesidades que planteen los sujetos; esto se logra a partir de que la metodología define un diseño construido a partir de la relación con el grupo de cuadros implicados en la superación.

Aplicabilidad y contextualización: Dada por la posibilidad de aplicación, así como de adaptarla a las condiciones concretas de cada grupo, entidad o sector, siempre que se parta de la determinación de las necesidades de superación en el mismo y de la participación de los implicados en el diseño de las acciones a emprender.

Carácter implicativo y experiencial: La estrategia debe promover la participación sistemática de los sujetos, involucrándolos y propiciando que vivencien lo aprendido y lo compartan, favoreciendo el aprendizaje colaborativo, interactivo, los procesos de interacción efectivos, precisos, entendibles y comunicativos con un nivel de adecuación elevado. ⁽⁸⁹⁾

Nivel de actualización: La estrategia materializa las actuales concepciones sobre la superación profesional de los cuadros y rompe con las formas tradicionales de superación profesional empleadas para desarrollar los temas de negociación, propiciando el desarrollo de la gestión a través de un modelo descentralizado de

superación profesional a partir de las necesidades del contexto y de los participantes en la superación.

Conclusiones del capítulo

La superación profesional es un proceso continuo, integral y sistemático, orientado a la actualización, perfeccionamiento y desarrollo de conocimientos, habilidades y valores que respondan a las exigencias cambiantes del entorno laboral y social. Estimula el desarrollo de habilidades cognitivas, procedimentales y actitudinales en la obtención, utilización y distribución de información científico-metodológica e incide en los niveles de desarrollo de la gestión de información de los cuadros para alcanzar los objetivos de integración docente asistencial investigativa que distingue a las ciencias médicas cubanas.

La información científico-metodológica se distingue por estar provista de métodos, normas y procedimientos, utilizados en un contexto peculiar: la actividad de dirección. Le permite al cuadro indagar, perfeccionar los métodos de dirección, aplicar normas y procedimientos y lograr transformaciones en el plano individual e institucional.

En el contexto de las ciencias médicas, las diversas formas de superación, entre las que figuran el curso y la asesoría, debidamente concebidos, contribuyen a perfeccionar los conocimientos teóricos y prácticos y el desarrollo de una cultura en los cuadros para interactuar de forma óptima con los recursos informativos disponibles impresos, plataformas, dispositivos digitales y otras tecnologías de la salud, requeridas en la dirección de los procesos institucionales.

Las consideraciones teóricas realizadas sustentan la conveniencia de una estrategia de superación profesional que integre acciones establecidas previamente a su ejecución, planificadas y dirigidas para alcanzar objetivos, diseñadas e implementadas de forma que incluyan un antes y un después, con la participación

activa de los cuadros en la transformación de los procedimientos que conduzcan a niveles altos de desarrollo de la gestión de información en la educación médica superior.

CAPÍTULO 2. DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

En el presente capítulo, se abordan los elementos metodológicos utilizados en el proceso investigativo, entre ellos los métodos, la clasificación de la investigación, las etapas a través de las cuales se aproximó el proceso experimental, la operacionalización de las variables de estudio, los procedimientos para la recolección de la información, las técnicas de procesamiento y análisis de la información utilizadas y los procedimientos éticos. Todo lo que se presenta como sigue:

2.1. Métodos

Clasificación de la investigación: Se realizó un estudio polietápico, pre experimental con grupo único y medición antes y después en la Universidad de Ciencias Médicas desde diciembre 2022 hasta junio 2024 en la provincia de Sancti Spíritus con el objetivo de proponer una estrategia para desarrollar la gestión de la información científico-metodológica de los cuadros. El diseño fue mixto, considerándose métodos cualitativos y cuantitativos. Se presentan a continuación las etapas del presente estudio.

Etapas No. 1: Se realiza la identificación del nivel de información de los cuadros sobre gestión de información científico-metodológica.

Etapas No. 2: Se identifica la efectividad de la asesoría y se realiza el diagnóstico de la gestión de la información científico-metodológica de los cuadros.

Etapas No. 3: Se diseña la estrategia de superación dirigida a desarrollar la gestión de la información científico-metodológica de los cuadros.

Etapa No. 4: Se valora la estrategia por Criterios de expertos, utilizando para tal efecto el método Delphi. Una vez valorada por los criterios enunciados, se implementó la estrategia de superación en la práctica.

Etapa No. 5: Se evalúa la efectividad de la estrategia de superación propuesta.

Técnicas y procedimientos:

Para la solución del problema científico planteado, se utilizaron métodos de investigación del nivel teórico, del nivel empírico, del nivel estadístico y del nivel matemático.

Los métodos teóricos posibilitaron la fundamentación de la investigación en relación con el sistema de conceptos utilizados, la interpretación de los resultados empíricos, la profundización en las relaciones esenciales y cualidades fundamentales de los procesos no observables directamente. Entre ellos se destacan:

El **histórico-lógico**: permitió determinar los antecedentes y consecuentes históricos en el diseño de la estrategia para la gestión de la información científico-metodológica de los cuadros en la Universidad Ciencias Médicas.

El **inductivo-deductivo**: Se utilizó en el procesamiento de la información y en el establecimiento de generalizaciones en que se encuentra la asesoría, el nivel de información científico-metodológica, la científicidad, pertinencia e impacto social de la estrategia, que desarrolle la intensión para la que se diseñó.

El **analítico-sintético**: se empleó para el estudio de los diferentes documentos que sustentan el problema y todos los aspectos relacionados con el proceso del diseño de la estrategia las cuales aparecen en la bibliografía, resumiendo aquellos elementos que resultaron de gran utilidad para el diseño y aplicación de la misma.

La **modelación**: permitió diseñar la estrategia.

El **enfoque de sistema**: posibilitó establecer la jerarquización y las relaciones entre cada uno de sus componentes contenidos en la estrategia.

Métodos del nivel empírico: Sobre la obtención de la información: Observación, entrevista, encuesta, revisión documental y registro de anotaciones.

La **entrevista**: se realizó con vistas a asumir criterios de los cuadros de la estrategia, en los distintos procesos científicos de la Universidad de Ciencias Médicas y sus diferentes formas.

La **encuesta**: se aplicó con el objetivo de constatar el nivel de información científico-metodológica de los cuadros, la científicidad, pertinencia e impacto social de la estrategia.

La **observación**: se realizó para constatar, la información y asesoría a los cuadros, así como la científicidad, pertinencia e impacto social de la estrategia.

El **Criterio de expertos**: permitió valorar la pertinencia, científicidad e impacto social de los instrumentos diseñados y de la estrategia en función de la de la gestión de la información científico-metodológica de los cuadros en la Universidad de Ciencias Médicas.

Los **exámenes pre y postest**: entrevista individual para evaluar los cambios operados en la gestión de la información científico-metodológica en la población objeto de estudio con el uso de un pre experimento con variante grupo único y medición antes y después.

Se utilizó la técnica de positivo, negativo, interesante (PNI), en esta investigación con el fin de analizar las ideas y valoraciones que hacen los cuadros en estudio de cada una de las actividades desarrolladas, la importancia y aceptación de cada una para orientar al investigador en cuanto a la necesidad de movilizar los componentes

afectivos y cognitivos en función del aprendizaje que debían lograr en relación con su condición actual y la gestión de la información científico-metodológica.

Se resumieron los planteamientos por cada columna y se obtuvo el porcentaje de valoraciones positivas, negativas e interesantes, forma más utilizada en el contexto cubano. Se utilizó una guía de observación para observar los criterios de medida en la evaluación de resultados de la estrategia de superación incluidos en el PNI.

Del nivel estadístico y matemático. Se utilizó el cálculo porcentual para el análisis de los datos cuantitativos discretos, finitos y numerables para la recopilación y análisis de los datos obtenidos en la etapa del diagnóstico; expresando sus resultados en tablas para una mejor interpretación, así como la Prueba de Rangos con Signo de Wilcoxon.

Universo y muestra

El universo y la muestra de estudio estuvo constituido por el 100% (49) cuadros de la Universidad de Ciencias Médicas (UCM) Sancti Spíritus.

2.2. Operacionalización de variables

Nombre de la variable	Tipo de variable	Definición conceptual	Indicadores	Escala
-----------------------	------------------	-----------------------	-------------	--------

Nivel de información científico-método	Cualitativa política	Grado de conocimientos acerca de las necesidades informativas,	Conocimientos sobre: Necesidades informativas, propósitos,	Alto: Conocimientos sobre necesidades informativas,
--	----------------------	--	--	---

lógica		<p>los propósitos de la información, en qué momento y cómo se utiliza, cuáles son sus beneficios, con quienes se comparte, y la comprensión sobre su adecuado manejo.</p>	<p>utilización y beneficios de la información.</p>	<p>propósitos, utilización y beneficios de la información al 100%. Nivel de información alto- Cinco puntos en cada respuesta de la encuesta: 25 puntos: 100% Medio: Conocimientos sobre necesidades informativas, propósitos, utilización y beneficios de la información al 70%. Nivel de información medio- cinco puntos en tres respuestas de la encuesta 15 puntos 70%.</p>
--------	--	---	--	--

				<p>Bajo:</p> <p>Conocimientos sobre necesidades informativas, propósitos, utilización y beneficios de la información al 50 %.</p> <p>Nivel de información bajo- cinco puntos en dos respuestas de la encuesta: 50 %</p>
Asesoría en gestión de información	Cualitativa dicotómica	Proceso sistemático de diagnóstico e intercambio que orienta sobre la adecuada administración de los recursos informacional	Opiniones, sugerencias y orientaciones sobre gestión de información.	<p>Efectiva:</p> <p>Opiniones, sugerencias y orientaciones sobre gestión de información mejoran la calidad al 100 %.</p> <p>No efectiva:</p> <p>Opiniones, sugerencias y orientaciones</p>

		<p>es y la resolución de problemas que abarcan la identificación, obtención, organización, protección y utilización eficaz de la información.</p>		<p>sobre gestión de información mejoran la calidad al 50 % o menos.</p>
<p>Gestión de la información científica-metodológica</p>	<p>Cualitativa dicotómica</p>	<p>Conjunto de acciones continuas que le permiten a los cuadros la obtención: disponibilidad, localización y selección de la información</p>	<p>Obtención. Utilización. Distribución.</p>	<p>Efectiva: Cuando el resultado que se alcanza en el desarrollo de la gestión de la información científico-metodológica de los cuadros a partir de la obtención,</p>

	<p>científico- metodológica, utilización: almacenamiento, búsqueda y recuperación de la información científico- metodológica y distribución: difusión, circulación de la información científico- metodológica para la toma de decisiones en función del cumplimiento del encargo social.</p>		<p>utilización y distribución de la misma, identificada en sus conocimientos legales y metodológicos, habilidades informáticas, análisis de datos para la toma de decisiones, pensamiento estratégico y actuación profesional que se concreta en cada una de las diligencias que logran hacer en el ejercicio de su actividad y que está en</p>
--	--	--	---

				<p>correspondencia dialógica, problemática y dialéctica con sus funciones y la calidad humana de lo que gestionan, se logra al 100%</p> <p>No efectiva:</p> <p>Cuando el resultado que se alcanza en el desarrollo de la gestión de la información científico-metodológica de los cuadros a partir de la obtención, utilización y distribución de la misma, identificada en</p>
--	--	--	--	--

				<p>sus conocimientos legales y metodológicos, habilidades informáticas, análisis de datos para la toma de decisiones, pensamiento estratégico y actuación profesional que se concreta en cada una de las diligencias que logran hacer en el ejercicio de su actividad y que está en correspondencia dialógica, problémica y dialéctica con sus</p>
--	--	--	--	--

				funciones y la calidad humana de lo que gestionan, se logra al 50 % o menos.
Pertinencia	Cualitativa dicotómica	Afinidad con las necesidades científico metodológicas del entorno social y laboral, y congruencia con esas exigencias del medio externo.	Afinidad y congruencia	<p>Pertinente: si la estrategia resulta al 100% afín con las necesidades científicas del entorno social y laboral y congruente al 100% con las exigencias del medio externo.</p> <p>No pertinente: si la estrategia resulta menos del 50% afín con las necesidades científicas del entorno social y laboral y menos del 50 % congruente con el medio externo.</p>

Cientificidad	Cualitativa dicotómica	Postura que afirma la aplicabilidad universal del método y el enfoque científico y la idea en q la ciencia empírica constituye la cosmovisión más acreditada o la parte más valiosa del conocimiento.	Aplicabilidad del método y el enfoque científico de la ciencia.	<p>Científica: Si se aplica el método y el enfoque científico de la ciencia.</p> <p>No científica: Si no se aplica el método y el enfoque científico de la ciencia.</p>
Impacto social	Cualitativa política	Resultado que produce una determinada acción humana	Acción/ Resultado	Alto: cuando la relación acción resultado se logra con un 100% de científicidad.

		sobre la sociedad.		<p>Medio: cuando la relación acción resultado se logra con un 70 % de científicidad.</p> <p>Bajo: cuando la relación acción resultado se logra menor al 50 % de científicidad o menos.</p>
--	--	--------------------	--	--

Procedimientos para la recolección de la información:

Para realizar la recolección de la información, el investigador tuvo en cuenta las tareas científicas declaradas para la presente, así como las etapas designadas. En este sentido, se solicitó el consentimiento informado a la muestra de estudio, **Anexo**

1. Posteriormente y para realizar la determinación de los fundamentos teóricos que sustentan el proceso de superación profesional de los cuadros para la gestión de la información científico-metodológica, se utilizó la revisión de documentos rectores.

Para desarrollar las etapas 1, relacionada con la identificación del nivel de información de los cuadros sobre gestión de la información y la 2, dedicada a la identificación de la asesoría en gestión de información y el diagnóstico de la gestión de la información científico-metodológica de los cuadros, se procedió de la siguiente forma:

Para acopiar la información referida a la identificación del nivel de información de los cuadros se aplicó, una encuesta **Anexo 2**. Se llevó a cabo también una entrevista para conocer la asesoría que reciben los cuadros. **Anexo 3**. Para el diagnóstico de la gestión de la información científico-metodológica de los cuadros, se utilizó un examen pre test.

En la Etapa No. 3, se diseñó la estrategia dirigida a desarrollar la gestión de la científico-metodológica de los cuadros en la UCM Sancti Spíritus. En la Etapa No. 4, se valoró la estrategia por Criterios de expertos **Anexos 4, 5, 6 y 7**, utilizando para tal efecto el método Delphi y se implementó la misma en la práctica pedagógica. Se realizaron los exámenes pre y postest: entrevista individual para evaluar los cambios operados en la gestión de la científico-metodológica en la población objeto de estudio con el uso de un pre experimento con variante grupo único y medición antes y después **Anexos 8 y 9**.

Finalmente, se evaluó la efectividad de la estrategia propuesta, como parte de la Etapa No. 5. Además, se trabajó con el anexo siguientes: **Anexo 10**: Guía de observación para observar criterios de medida en la evaluación de resultados de la estrategia de superación incluidos en el PNI y el **Anexo 11**: Evaluación individual de las acciones y actividades incluidas en la estrategia de superación. Criterios de medida.

Técnicas de procesamiento y análisis de la información.

Al concluir la etapa de la recolección de la información, se creó una base de datos computarizada en el programa Excel Microsoft; y como medida de resumen de la información obtenida se utilizó el porcentaje y número absoluto; los resultados fueron presentados en tablas y gráficos para su mejor comprensión. Las tablas y

gráficos se confeccionaron en paquete de Office. Todos los análisis realizados permitieron finalmente establecer las conclusiones y ofrecer recomendaciones. Las conclusiones se emitieron en correspondencia con los objetivos propuestos en la investigación y se hicieron comparaciones con otros autores.

Procedimientos éticos:

Para la realización de este estudio se obtuvo la aprobación del Consejo de Actividades Científicas y Comité de Ética de la UCM Sancti Spíritus. Previo a la ejecución y aplicación de los instrumentos a utilizar para la recogida del dato primario, se explicó a la población seleccionada el objetivo que se perseguía a fin de obtener su consentimiento para ser incluidos en dicha investigación.

La población participante fue informada de cambio que se pudieran realizar a lo largo de la investigación y se reservaron el derecho de retirarse de la misma cuando lo estimaran conveniente. Los resultados del estudio fueron revisados solamente por el equipo de investigación.

Los aspectos Éticos que se consideraron en este proyecto cumplen con los principios enunciados en La Declaración de Ginebra de la Asociación Médica Mundial, así como en el Código Internacional de Ética Médica.

Conclusiones del Capítulo

La descripción de los elementos del diseño metodológico ofrece informaciones concretas acerca de los métodos teóricos y empíricos aplicados en correspondencia con los objetivos de la investigación. Se enuncian las etapas a través de las cuales se aproximó el proceso experimental y se fundamentan mediante las técnicas de procesamiento y análisis de la información utilizada. Asimismo, cuenta con la operacionalización de las variables en correspondencia con el objeto y el campo de investigación.

Los procedimientos éticos informan sobre la participación de la población participante y el cumplimiento de los principios del Comité de Ética de la UCM de Sancti Spíritus y organismos internacionales, previo a la ejecución y aplicación de los instrumentos a utilizar para la recogida de los datos primarios.

CAPÍTULO 3. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN

Se presentan en este capítulo los resultados obtenidos en las diferentes etapas de la investigación. La determinación de la fundamentación teórica sobre el tema de estudio se llevó a cabo utilizando revisión de documentos rectores. Como resultados se encontró que:

- Estos documentos abordan de forma muy simplificada y general los aspectos metodológicos sin tener en cuenta los elementos de la gestión de la información científica contemporáneos.
- La gestión de información se instituye de forma preestablecida, sobre contenidos orientados y controlados desde el nivel Central.
- Contienen orientaciones muy generales acerca de la preparación de los cuadros para la utilización de las herramientas informativas con que estos cuentan para lograr una acertada dirección.

3.1. Resultados obtenidos en la etapa No. 1. Identificación del nivel de información de los cuadros sobre gestión de información científico-metodológica

El método de la encuesta se aplicó para identificar el nivel de información de los cuadros ⁽⁹⁰⁾, definido como el grado de conocimientos acerca de las necesidades informativas, los propósitos de la información, en qué momento y cómo se utiliza, cuáles son sus beneficios, con quienes se comparte, y la comprensión sobre su adecuado manejo. Se utilizó el (Anexo 2).

La escala de calificación utilizada se presenta como sigue: Nivel de información alto: cinco puntos en cada respuesta correcta de la encuesta: 25 puntos: 100 %.

Nivel de información medio: cinco puntos en tres respuestas correctas de la encuesta 15 puntos 70 %.

Nivel de información bajo: cinco puntos en dos respuestas correctas de la encuesta: 50 %

Esta categorización de niveles, se adaptó de Hechavarría-Toledo S. ⁽⁹¹⁾ Se utilizó la escala de conocimientos, (habilidades, actitudes, valores, competencias o desempeño) y como opciones de respuesta (clasificación): Alto-Medio-Bajo, representando la clasificación (descriptiva, de intensidad, ordinal) ⁽⁹⁰⁾ La validación de instrumentos se realizó en 2 momentos: la validación cualitativa también conocida como creación del instrumento y la validación cuantitativa o evaluación de las propiedades métricas del instrumento creado en la fase anterior.

La validación cualitativa se realizó en 3 fases. Se elaboraron los instrumentos con determinado número de ítems cada uno. Primero, se aplicó el instrumento en forma de encuesta a los incluidos en el estudio: 49, luego se construyó un instrumento con preguntas cerradas relacionadas con cada uno de los indicadores a medir en las variables evaluadas.

En la segunda fase, se entregaron los cuestionarios a 20 especialistas en el tema en quienes, en una ficha de calificación, evaluaron el diseño y el contenido de cada una de las preguntas, además tenían la libertad de sugerir nuevas preguntas. Luego, los cuestionarios fueron evaluados por 5 expertos en redacción para calificar el orden y la redacción.

Al final del proceso, quedaron los cuestionarios conformados sobre los temas tratados. Se hicieron coincidir las preguntas con los indicadores de las variables. Para procesar las encuestas, se diseñó una tabla de recolección de datos. Toda la

información tomada y adaptada fue evaluada por expertos quienes evaluaron y aprobaron la misma. ⁽⁹⁰⁾

La información obtenida sobre el nivel de información de los cuadros sobre gestión de información científico-metodológica se sintetiza en la Tabla 3.1. De todos los sujetos incluidos en el estudio: 49, 3 (6,12 %) se ubicaron en la categoría nivel de información alto, 10 (20,04 %) en la categoría nivel de información medio y 36, (73,84 %) en la categoría nivel de información bajo. Obsérvese como existió un predominio del nivel bajo como resultado de la variable estudiada. Los resultados obtenidos resultaron contrarios a los resultados obtenidos por Pell del Río ⁽⁹⁰⁾ y Gómez J ⁽⁹²⁾, 76 cuadros se ubicaron en la categoría medio, 23,1 % y 114 en la categoría alto, 34,8 %.

Se patentizó, en opinión del autor, que en la UCM Sancti Spíritus y en términos de nivel de información científico-metodológica, las estrategias llevadas a cabo en la práctica no han contribuido a dotar a los cuadros con la información científico-metodológica totalmente adecuada.

Tabla 3.1. Identificación del nivel de información de los cuadros sobre gestión de información científico-metodológica. Universidad de Ciencias Médicas, Sancti Spíritus

TOTAL CUADROS	NIVEL DE INFORMACIÓN					
	ALTO	%	MEDIO	%	BAJO	%
49	3	6,12	10	20,04	36	73,84

Fuente: Encuesta

Los resultados del nivel de información de los cuadros ubicado en el grado mínimo indican que el comportamiento informacional de los directivos debe ser modificado, puesto que el grado de comprensión, conocimientos y reconocimiento a la

importancia de la gestión de información científico-metodológica es vital para todas las actividades de dirección. Aunque algunos consideraron que la información es importante para la toma de decisiones, no saben discernir si la que utilizan en el cumplimiento de sus funciones es la apropiada y con qué propósitos la utilizan. Poseen una concepción limitada sobre los responsables de ofrecerles la información y no jerarquizan a la gestión institucional como partes esenciales en la obtención de información para ejercer las funciones principales.

Existe en la actualidad desconocimiento sobre cómo gestionar información científico-metodológica en el escenario institucional y no han recibido capacitación sobre este tipo de información y su adecuado manejo. Estos resultados reafirman la necesidad de “ (...) atender con prontitud y tino el conjunto de políticas y normas que se establecen para el acceso y tratamiento de los recursos de información (...).” (p. 9) ⁽⁹⁾

3.2. Resultados obtenidos en la Etapa No. 2. Identificación de la efectividad de la asesoría en los cuadros de la Universidad de Ciencias Médicas, Sancti Spíritus

Para identificar la efectividad de la asesoría en los cuadros, definida como proceso sistemático de diagnóstico e intercambio que orienta sobre la adecuada administración de los recursos informacionales y utilización eficaz de la información, se aplicó una entrevista a la muestra de estudio (Anexo 3). La escala de calificación de las respuestas acudió a: Asesoría efectiva: cuando las sugerencias, opiniones y orientaciones, mejoran la calidad de la gestión al 100 %. No efectiva: cuando las

sugerencias, opiniones y orientaciones, mejoran la calidad de la gestión al 50 % o menos. Los resultados obtenidos estadísticamente se desglosan en la tabla 3.2.

Tabla 3.2. Identificación de la efectividad de la asesoría en los cuadros de las Ciencias Médicas, Sancti Spíritus

TOTAL CUADROS	ASESORÍA			
	EFFECTIVA	%	NO EFFECTIVA	%
49	6	12,24	43	87,76

Fuente: Entrevista

De todos los cuadros incluidos en el estudio 6, (12,24 %) se ubicaron en la categoría Asesoría efectiva, mientras que 43 (87.76 %) se incluyen en la categoría asesoría no efectiva. Aunque los cuadros de la Universidad de Ciencias Médicas Sancti Spíritus reciben capacitación continua a través de cursos, diplomados, maestrías y doctorados, entre otras figuras del postgrado, necesitan tener mayor claridad acerca de la asesoría, en términos de conocer qué es, de las vías a través de las cuales pueden recibirla y ofrecerla, de los diferentes tipos de asesoría existentes, de quienes la necesitan, su importancia, cómo recibirla de forma eficiente, su objetivo, así como de la insuficiente asesoría sobre gestión de información que reciben.

Sin embargo, este debe ser un proceso sistemático puesto que la gestión de información es una herramienta de la dirección que garantiza la calidad de los procesos universitarios, por tanto, este resultado indica que esta forma de superación tan importante no es suficiente en el contexto estudiado.

Estos criterios coinciden esencialmente con los aportados por Pérez-Payrol, quien analizó la asesoría como forma de organización para la preparación de directivos de educación superior en la evaluación profesoral. ⁽⁹³⁾ En opinión del autor de la

presente investigación, la asesoría es una de las formas de superación profesional desde el puesto de trabajo, esta puede ser recibida por los cuadros y ofrecida a los subordinados. Los cuadros pueden recibir distintos tipos de asesoría, si esta se organiza y planifica de acuerdo con las necesidades de aprendizaje; en cuanto a la gestión de información, es esencial que se tengan en cuenta a los profesionales de las bibliotecas y centros de información, en tanto, estos pueden orientar, demostrar y esclarecer dudas específicas respecto a la obtención, almacenamiento, utilización y distribución de la información.

Como puede apreciarse en la tabla 3.3 en el examen pre test acerca de la gestión de la información científico-metodológica de los cuadros, prevaleció la categoría no efectiva, representada por el 59,18 por ciento. Se observa que en el ámbito de actuación de los cuadros la gestión de información no es totalmente efectiva, pues más de la mitad mostró desconocimiento y que las acciones realizadas no contribuyen al buen manejo de información científico-metodológica, lo que repercute en la pertinencia, confiabilidad y actualidad de la información que se obtiene, utiliza y distribuye para dar cumplimiento a los objetivos de la institución.

Tabla 3.3. Diagnóstico de la gestión de información científico-metodológica de los cuadros de la Universidad de Ciencias Médicas de Sancti Spíritus

TOTAL CUADROS	GESTIÓN DE INFORMACIÓN			
	EFFECTIVA	%	NO EFFECTIVA	%
49	20	40,81	29	59,18

Fuente: Examen pre test

Resultados similares obtuvo Mencho-Moreno H ⁽⁹⁴⁾ al aplicar una encuesta para caracterizar la muestra objeto de estudio, dentro de los hallazgos más significativos obtuvo: Solo el 12,82 % de los cuadros se considera a gusto con las tareas que realiza. El 28,20 % plantea que domina en su totalidad desde el punto de vista metodológico las funciones de trabajo. El 41,02 % refiere no encontrarse preparado para la realizar las funciones de dirección. Resultados diferentes se obtuvieron en investigación de Vidal ⁽⁹⁵⁾ donde se constató que los gestores de información, reciben formación amplia, que les permite abordar procesos de gestión de información y toma de decisiones en los diferentes servicios y niveles administrativos en esta esfera.

Un estudio exploratorio del contexto informacional en una empresa cubana arrojó que los cuadros reconocen la importancia de la gestión de información para mejorar los procesos de decisión, pero existe debilidad en el procesamiento de información relacionada con los niveles tácticos y estratégicos de la dirección. ⁽⁴⁶⁾

El autor de la presente investigación considera que las carencias con relación a la gestión de información científico-metodológica de los cuadros de la Universidad de Ciencias Médicas, se centran fundamentalmente en los conocimientos sobre las vías de identificación de las necesidades de información científico-metodológica, la comprensión de sus procesos principales -obtención, utilización y distribución-, y su relevancia en la calidad de la planificación, organización evaluación y control, asimismo, su efecto en la planeación estratégica, el liderazgo, trabajo en equipo, las técnicas de dirección, la participación y el proceso de toma de decisiones.

Los resultados antes descritos imponen un proceso de superación de los cuadros que les permita convertirse en receptores activos, procesadores y difusores de la

información científico-metodológica, con “ (...) un sustento teórico-metodológico que favorezca la aplicación de métodos y estilos participativos, demostrativos y creativos de dirección. (p. 9).⁽⁹⁶⁾

A partir de este momento y con los resultados obtenidos en la primera y segunda etapas exploratorias, se procedió al diseño de la estrategia de superación para el desarrollo de la gestión de la científico-metodológica de los cuadros de la Universidad de Ciencias Médicas Sancti Spíritus, incluidos en la presente investigación.

3.3. Resultados obtenidos en la Etapa No. 3. Diseño de la estrategia dirigida a desarrollar la gestión de la científico-metodológica de los cuadros en la Universidad de Ciencias Médicas Sancti Spíritus

Para fundamentar la concepción teórica y metodológica de la estrategia, se asumieron los principales conceptos y definiciones de Álvarez-Escobar,⁽⁷⁷⁾ Naranjo-Hernández,⁽⁹⁷⁾ Hernández-Giraldez,⁽⁹⁸⁾ López-Espinosa⁽⁹⁹⁾ y Naranjo-Hernández,⁽¹⁰⁰⁾ con el propósito de enfatizar en la ejecución de acciones y actividades para alcanzar la gestión de la información científico-metodológica de los cuadros y relacionar el conocimiento teórico con las demandas que se presentaron en este grupo poblacional; para argumentar la nueva propuesta que se somete a valoración.

Se asumió el concepto de estrategia de superación de Añorga et al,⁽⁹⁷⁾ quien refiere que una estrategia de superación es definida como un sistema de acciones personalizadas, que permiten implementar en la práctica pedagógica, la utilización

de los métodos y procedimientos que posibilitan la transformación de la conducta de los sujetos, vistas en el desempeño de quienes participan, llevándolos al mejoramiento profesional y la elevación de la calidad de vida de los seres humanos que se desarrollan en un contexto sociocultural determinado.

La estrategia de superación profesional diseñada cumplió con los siguientes criterios de construcción:

- a) Concreción de la información sobre la gestión de la información científico-metodológica de los cuadros.
- b) Perfeccionamiento de la gestión de la información científico-metodológica de los cuadros, como expresión de la articulación sistémica de sus dimensiones esenciales.
- c) Modificación del aspecto dinámico del desarrollo del objeto con el establecimiento de las relaciones entre cada elemento de la propuesta, así como en el proceso de retroalimentación entre los sujetos involucrados en el área de estudio.
- d) Se ajusta a la planeación estratégica al estar integrada por acciones y actividades incluidas en una estrategia de superación y la obtención de resultados a determinado plazo.

Características generales de la estrategia:

- Concepción de un enfoque sistémico, a partir de las relaciones de coordinación, subordinación y dependencia. Permite tener una valoración integral y sistémica la gestión de la información científico-metodológica de los cuadros sobre la base de las necesidades afectadas.
- Definición de acciones y actividades.

- Planificación de recursos y métodos para viabilizar la ejecución (instrumentación).

Las formas de organización de las actividades se basan en métodos educativos, como: charla educativa, demostración como técnicas individuales, dinámicas de grupo, como técnicas colectivas.

- Evaluación de los efectos originados por la propuesta de cambio. ⁽⁹⁶⁾

La estrategia posee un enfoque científico con el propósito esencial de dirigir el trabajo hacia la transformación del objeto temporal y espacialmente ubicado, desde un estado real hasta un estado deseado, mediante la utilización de determinados recursos y medios que responden a determinadas líneas directrices. La propuesta es flexible, en el contexto de las características y variables que inciden en la información científico-metodológica de los cuadros.

La puesta en práctica del proceder estratégico implementó las acciones y actividades que la componen, evaluó el logro de los objetivos a través de la evaluación de las acciones y actividades planteadas, en dependencia de las características de la situación en que se produjo la acción. Se estableció la dirección estratégica, desde una perspectiva amplia y global de las acciones y actividades encaminadas a resolver los problemas detectados.

De los rasgos generales que se identificaron en las estrategias, se incorporó a la presente:

- Concebirla con un enfoque sistémico, ya que desde la propia contradicción se evidencian las relaciones de coordinación, subordinación y dependencia, por el propio carácter dialéctico que se manifiesta en el diseño para su implementación, evaluación y el logro de cambios cualitativos en los cuadros, desde la propia metodología de implementación, las acciones y actividades propuestas.

- Incorporar en la estructuración etapas relacionadas que permiten la interrelación entre ellas e incluso determinación del objetivo en función de los resultantes del diagnóstico.
- Incorporar la tipología rasgos que no contemplan los diseños en salud, pero que facilitan la comprensión del proceso a la transformación de la gestión de la información científico-metodológica de los cuadros.

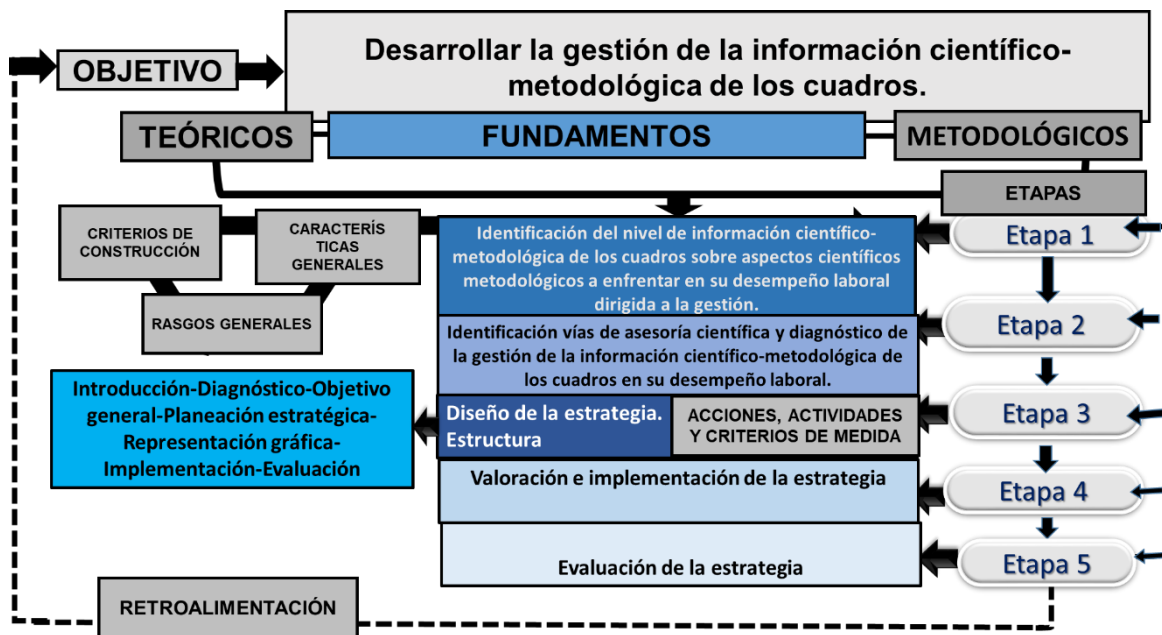
Estructura de la estrategia de superación

Al estructurar la propuesta, se tuvieron en cuenta los elementos siguientes:

1. Introducción: se establece el contexto y ubicación de la problemática a resolver, ideas y puntos de partida que fundamentan la estrategia. Se tuvo en cuenta la situación problémica planteada en la investigación. Se propició la necesidad de comprender, por quienes dirigen el proceso, las potencialidades y limitaciones que están presentes en los períodos evolutivos con el propósito de seleccionar y/o crear aquellas condiciones que faciliten este desarrollo. La presente estrategia se orienta a resolver los déficits identificados en la gestión de la información científico-metodológica de los cuadros.
2. Diagnóstico: con énfasis en el estado real del objeto y evidencia del problema en torno al cual debía desarrollarse la estrategia. Se llevó a cabo a través de:
 - Revisión de documentos rectores, el nivel de información científico-metodológica de los cuadros y la asesoría recibida por los involucrados.
3. Planteamiento del objetivo general: Perfeccionar la superación de los cuadros en gestión de información científico-metodológica.
4. Planeación estratégica: se integró por acciones y actividades que tomaron en consideración: valoración de las necesidades de información científico-

metodológica de los cuadros. Esto implicó la coordinación con los cuadros, el ofrecer suficiente información, la negociación sistemática de los objetivos a cumplir, así como el logro de relaciones comunicativas entre ellos lo que potencia la corresponsabilidad para la solución a los problemas.

5. Representación gráfica de los componentes de la estructura de la estrategia de superación.



6. Implementación. Se implementaron en la práctica, las acciones y actividades dirigidas a la superación de los cuadros contenidas en la estrategia creada, dentro de ellas se impartió un curso de superación. Cada una de las acciones y actividades contenidas en la estrategia se acompañó de criterios de medida, los que se formularon como sigue:

Criterios de medida

Se incluyen aquí indicadores de resultado: cantidad cuadros participantes y resultados obtenidos con la actividad realizada en forma de PNI: positivo, negativo e interesante. Durante la implementación fue posible evaluar el proceso de

desarrollo de las sesiones, esto se facilitó por la observación, el intercambio en las sesiones con los cuadros y lo aportado por la técnica del PNI cuyos resultados se ofrecen en **Anexo 11**.

Obsérvese como los 49 cuadros resultaron participantes en el desarrollo de cada acción y actividad de la estrategia; ninguno de ellos causó baja y todos asistieron a las actividades instituidas en la estrategia.

7. Evaluación. Se planeó que al final de la actividad, relacionada con la realización de las acciones y actividades incluidas en la estrategia diseñada, se debía realizar una valoración general de las actividades desarrolladas cuyo objetivo fue observar los resultados generales al finalizar la aplicación de las acciones y actividades de la estrategia.

Al finalizar se anima al llenado del PNI individual para lo cual se ofrece papel y lápiz, se recogen y se realiza la despedida. Los planteamientos negativos se expresaron en un porcentaje bajo (35 %), lo que se constató en los resultados del PNI.

Algunas de las expresiones negativas que se recogieron versaron sobre:

- No desear hablar de sus problemas específicos sobre la gestión de la información en su radio de acción
- Referir su incompreensión por la presencia de evaluadores externos vs competencia.

Se utilizó la técnica de agrupación ⁽¹⁰¹⁾ de datos cualitativos para analizar los criterios ofrecidos por los cuadros en el PNI. ⁽¹⁰²⁾ Los planteamientos positivos que se expresaron en la mitad y más de los cuadros fueron:

- Creación de un clima positivo y de confianza entre el equipo de investigación y los cuadros.

- Comprensión de lo reglamentado en la gestión de la información científico-metodológica.
- Aceptación por parte de los cuadros de todos los criterios aportados y las diferencias expresadas.
- Aprendizaje sobre la gestión de la información científico-metodológica, y condiciones.
- Cambios en la actitud de los cuadros sobre su gestión.
- Aprendizaje y práctica de comportamientos sobre la gestión de información científico-metodológica de los cuadros.
- Independencia alcanzada en su gestión.

Fueron planteamientos interesantes de la mayoría los siguientes:

- Comunicación verbal agradable y efectiva con los miembros del equipo de investigación.
- Orientación para la identificación de necesidades, motivaciones y estados emocionales.
- El clima de respeto y aceptación creado.
- Profundizar en los problemas particulares de cada cuadro.
- Aprendizaje sobre variados métodos científicos para el logro de la gestión.
- Reformulación de acciones y actividades que facilitan el desarrollo de una gestión de la información científico-metodológica apropiada.

Los elementos positivos e interesantes obtenidos a través del PNI, versan a favor de la aceptación y la creación de un clima favorable y de satisfacción en los cuadros en los que se intervino, así como de las interacciones positivas que se establecieron

entre ellos, lo que identificó el desarrollo de un proceso de intervención productiva y armónica.

ACCIONES DE LA ESTRATEGIA

Acción 1. Organización de los cuadros que laboran en la Universidad de Ciencias Médicas de Sancti Spíritus.

Actividades:

- Actualizar la caracterización individual del total de los cuadros que laboran en el sistema de salud en la Universidad de Ciencias Médicas de Sancti Spíritus utilizando el formato en Excel.
- Revisar el listado de los cuadros actuales y definir compromiso de participar en el proceso investigativo en el tiempo que se ha establecido.

Acción 2. Planificación del trabajo a desarrollar con los cuadros pertenecientes a la Universidad de Ciencias Médicas de Sancti Spíritus.

Actividades:

- Caracterización de los cuadros.
- Conformar grupos en bases a las prioridades establecidas.

Acción 3. Incorporación de los cuadros a la superación postgraduada relacionada con la gestión de información científico-metodológica.

Actividades:

1. Establecimiento de prioridades institucionales que delimiten la necesidad de implementación de un curso por su contribución al perfeccionamiento de la gestión.

2. Concepción de la asesoría como forma de superación y orientación que desde el puesto de trabajo contribuye a perfeccionar la gestión de información.
3. Incorporar paulatinamente, y en base a las prioridades y las cuotas que sean asignadas; a los cuadros, al curso de superación gerencia en salud en el siglo XXI. El curso es una condición necesaria para la formación y desarrollo de la gestión, por tanto se realizaron dos versiones del mismo.
4. Información a los cuadros acerca de las prioridades institucionales respecto a la gestión de información y las vías para su perfeccionamiento.

Acción 4. Organización de los cuadros en cuanto a grupos, liberaciones y apoyo logístico para su participación en la superación postgraduada.

Actividades

1. Elaboración del grupo de cuadros.
2. Establecer compromisos individuales, así como facilitar fondo de tiempo y apoyo logístico que permitan el cumplimiento exitoso de lo planificado y convenido con cada cuadro.

Acción 5. Determinación de necesidades de aprendizaje de los cuadros.

Actividades:

1. Entrevistas para identificar necesidades de aprendizaje en los cuadros.

Acción 6. Organización del claustro a participar en la superación profesional de los cuadros.

Actividades:

1. Selección del personal docente a trabajar con las necesidades de aprendizaje de los cuadros.
2. Diseño de la superación especializada a impartir a los cuadros. Se utilizó para este efecto un curso de superación que, desde el punto de vista estructural, su programa incluyó: título, comité académico, duración en horas, modalidad, objetivos, temas, contenidos y bibliografías.

Las horas otorgadas a esta actividad obedecieron a las estipuladas en la fecha de comienzo de la investigación. La organización, horario y calendario de actividades utilizó como formas de organización de la enseñanza, la conferencia y la clase práctica, y se concluyó con examen teórico.

El objetivo general trazado correspondió al segundo nivel de asimilación del conocimiento y se relacionó con instruir en las acciones y actividades propuestas para contribuir al desarrollo de la gestión de la información científico-metodológica de los cuadros.

Los contenidos impartidos se relacionaron con el estudio de los documentos rectores de la gestión de la información. El programa del curso fue implementado y participaron todos los cuadros incluidos en la investigación.

Acción 7. Evaluación de los resultados obtenidos en la superación de los cuadros.**Actividades:**

1. Evaluar la marcha del proceso de superación.
2. Preparación de Temas.

3. Elaboración de Temas.
4. Presentación de Temas.
5. Evaluación de los cuadros

Se presenta a continuación el curso de superación utilizado para los efectos de la presente investigación.

3.3.1. Curso de superación

La acción 3 de la estrategia de superación se refiere a la incorporación de los cuadros a la superación postgraduada relacionada con la gestión de información científico-metodológica. La actividad tres se refiere a la incorporación de los cuadros al curso de superación La gerencia en salud en el siglo XXI. A continuación se sintetizan aspectos relacionados con esta forma de superación.

El curso La gerencia en salud en el siglo XXI tuvo una duración de dos semanas, con un total de 412 horas y coordinado por el autor de la presente investigación. Constó de la siguiente estructura: objetivos, sistema de conocimientos, habilidades, valores, sistema de evaluación y la bibliografía básica **(Anexos 12 y 13)**.

Se determinaron los siguientes objetivos específicos:

- Desarrollar acciones continuas que le permiten a los cuadros la obtención, utilización, y distribución de la información científico-metodológica para la toma de decisiones en función del cumplimiento del encargo social.
- Desarrollar habilidades para emplear técnicas básicas de dirección en instituciones de salud. Practicar las habilidades directivas en la gestión en salud.
- Desarrollar habilidades para el desarrollo del trabajo en equipo. Generar cambios de paradigmas en la dirección en Salud, propiciando el pensamiento

estratégico. Aplicar los métodos y técnicas en la gestión de la calidad en los niveles de atención de salud.

- Potenciar la comunicación e información en la gestión de los directivos de la salud. Proporcionar herramientas para el logro del liderazgo de los gerentes de la salud. Desarrollar habilidades para el desarrollo organizacional y la negociación.

El sistema de conocimientos del curso abarcó la evolución de la gerencia, las funciones de dirección y el ciclo administrativo; el trabajo en equipo, la gerencia creativa, del conocimiento y gestión tecnológica. Además, se trataron las técnicas de dirección en la gestión del directivo, la participación y el proceso de toma de decisiones.

Se estudiaron las particularidades los enfoques de la planificación estratégica y organizacional en el sistema de la salud, así como el proceso de cambio, las técnicas para el desarrollo organizacional, las nuevas tecnologías de comunicación, tipos de información y su efectividad en el control interno.

También se incluyó el pensamiento estratégico en la era actual, el liderazgo en las organizaciones, gerencia de la calidad y temas referidos a la gestión de información en el proceso de cambio de actitud y la calidad en servicios de salud.

Las habilidades fundamentales de los cuadros que se tuvieron en cuenta durante el desarrollo del curso fueron:

- Desarrollar Proceso sistemático y continuo en las organizaciones.
- Adquirir competencias necesarias previamente identificadas para el desarrollo efectivo de la gestión de la información científico-metodológica en salud.

- Aplicar las técnicas de dirección en la gestión de la organización.
- Fortalecer el sistema de calidad institucional.

Con este curso se desarrollan los valores de responsabilidad, dignidad, solidaridad, laboriosidad, honradez, honestidad y Justicia. Propicia un clima de compromiso, consagración y nivel de respuesta a las tareas. Contribuye al conocimiento de las normas administrativas establecidas. Fortalece el espíritu de colaboración y de trabajo en equipo. Aporta conocimientos que fortalecen la consulta colectiva, el diálogo y el debate para la identificación de los problemas y la unidad de acción en la selección de posibles alternativas de solución. Ayuda a incentivar una cultura informativa basada en la obtención y utilización de fuentes actualizadas y especializadas sobre los temas abordados, la crítica a la literatura científico-metodológica aplicada al contexto de actuación de los directivos.

El sistema de evaluación del curso se realizó a través de conferencias orientadoras, seminarios, clases prácticas que abarcan los elementos de mayor interés y actualidad referidos a la gerencia en Salud. Dentro de las actividades prácticas se realizaron: trabajos grupales, visita a unidades de salud seleccionadas (policlínicos, hospitales, etc.), y discusiones de grupo. La evaluación final consistió en la realización, presentación y discusión de un trabajo grupal relacionado con la identificación de problemas del área de la dirección y las propuestas de solución, en las que se evaluó el manejo de información científico-metodológica en Salud.

3.3.2. Asesoría en gestión de información científico-metodológica. Objetivos y acciones

La asesoría fue organizada como parte de la acción tres de la estrategia de superación profesional, por su contribución al perfeccionamiento de los conocimientos teóricos y prácticos de los cuadros. ⁽⁶⁹⁾ Es una herramienta fundamental para ayudar en la resolución de problemas informacionales. A través del acompañamiento especializado, los cuadros adquieren habilidades actualizadas para buscar, analizar, organizar y aplicar información relevante en la toma de decisiones, la planificación estratégica y la mejora continua de los procesos universitarios.

Al recibir orientación experta, los cuadros desarrollan capacidades para gestionar información científico-metodológica, promover la colaboración interdisciplinaria y garantizar la calidad de los procesos universitarios. Esto no solo incrementa la competitividad y el prestigio de la universidad, sino que también repercute positivamente en la formación de profesionales de la salud mejor preparados, capaces de responder a las demandas científicas y sociales con rigor metodológico y pensamiento crítico.

A continuación, se presentan las acciones de asesoramiento diseñadas de acuerdo con los resultados del diagnóstico de los conocimientos obtenidos en las Etapas 1 y 2. La asesoría a los cuadros se organizó mediante actividades demostrativas e intercambios grupales e individuales. Colaboraron los profesionales de la información, informáticos y otros especialistas con competencias y experiencia en el manejo de la información en el sector de la salud.

Objetivo 1: Fortalecer habilidades profesionales en gestión de información.

Acciones:

- Ayudar en la identificación de necesidades informativas, búsqueda y selección crítica de fuentes de información científico-metodológica.
- Orientar el uso de herramientas tecnológicas (Infomed, Biblioteca virtual de Salud, áreas especializadas, bases de datos, grupos de colaboración, directorios, Wiki, Blog, Listas).
- Explicar la metodología para la obtención, utilización y distribución de información científico-metodológica en correspondencia con la toma de decisiones en los tres niveles: táctico, estratégico y operativo.
- Implementar el intercambio entre profesionales experimentados y los nuevos cuadros.

Objetivo 2: Optimizar infraestructura tecnológica institucional

Acciones:

- Asesorar la utilización de repositorios digitales para almacenar y compartir información científico-metodológica de valor para los roles de la dirección.
- Orientar y entrenar en el uso de plataformas de Teleformación (Universidad Virtual de Salud).
- Explicar la importancia del uso de protocolos para el uso de gestores de contenidos y sistemas de flujo de información interna.

Objetivo 3: Institucionalizar procesos de gestión informacional

Acciones:

- Elaborar manuales de procedimientos para la gestión de información en la toma de decisiones estratégicas.
- Ayudar al perfeccionamiento del diseño de proyectos académicos e investigativos.
- Orientar acerca de la integración de indicadores de gestión informacional en los planes de desarrollo institucional.
- Habilitar comités interdepartamentales para auditorías periódicas de calidad informativa.

Objetivo 4: Fomentar la colaboración y socialización del conocimiento

Acciones:

- Organizar seminarios para presentar mejores prácticas en gestión informacional.
- Crear redes de intercambio entre los cuadros para compartir recursos metodológicos.
- Implementar sistemas de reconocimiento a cuadros que destaquen en el manejo de información científico-metodológica y su divulgación científica.

3.4. Resultados obtenidos en la Etapa No. 4. Valoración de la estrategia por Criterios de expertos e implementación de la misma en la práctica

Una vez elaborada la estrategia, se sometió a su valoración por Criterio de expertos, se contó como expertos utilizando para tal efecto el método Delphi con 15 Dr. C. del país que evaluaron la contenida en la presente investigación. Para este proceder se siguió la metodología incluida en los **Anexos 4, 5, 6 y 7**. Esta metodología siguió los pasos siguientes:

1. Aplicación de encuesta para evaluar el coeficiente de competencia de los expertos.
2. Caracterización del listado final de expertos.
3. Análisis de los resultados del coeficiente de competencia de los expertos.
4. Aplicación de encuesta a expertos para valorar la pertinencia, la científicidad y el impacto social de la estrategia de superación.

Las categorías de análisis evaluativo de la aplicación de la encuesta a expertos para valorar la pertinencia, la científicidad y el impacto social de la estrategia de superación, se centraron en las variables de estudio: Pertinencia, definida como afinidad con las necesidades científicas del entorno social y laboral, y congruencia con esas exigencias del medio externo. ⁽¹⁰³⁾ Científicidad, definida como postura que afirma la aplicabilidad universal del método y el enfoque científico y la idea en que la ciencia empírica constituye la cosmovisión más acreditada o la parte más valiosa del conocimiento ⁽¹⁰³⁾ e Impacto social, definido como resultado que produce una

determinada acción humana sobre la sociedad. ⁽¹⁰³⁾ Todas estas variables fueron revisadas y adaptadas de acuerdo con las necesidades de la investigación.

La escala evaluativa se correspondió con las siguientes categorías: Pertinencia. Pertinente: si la aplicación resulta al 100% afín con las necesidades científicas del entorno social y laboral y congruente al 100% con las exigencias del medio externo. No pertinente: si la aplicación resulta menos del 50% afín con las necesidades científicas del entorno social y laboral y menos del 50 % congruente con el medio externo. Cientificidad. Científica: Si se aplica el método y el enfoque científico de la ciencia. No científica: Si no se aplica el método y el enfoque científico de la ciencia. Impacto social. Alto: cuando la relación acción resultado se logra con un 100% de científicidad. Medio: cuando la relación acción resultado se logra con un 70% de científicidad. Bajo: cuando la relación acción resultado se logra menor al 30% de científicidad. Los resultados se muestran como sigue:

1. El carácter pertinente de la estrategia:

15				
MA	BA	A	PA	I

2. El carácter personalizado de la estrategia:

14	1			
MA	BA	A	PA	I

3. El carácter participativo de estrategia:

13	2			
MA	BA	A	PA	I

4. El carácter dinámico de la estrategia:

15				
MA	BA	A	PA	I

5. El carácter variado de la estrategia:

15				
MA	BA	A	PA	I

6. El carácter científico de la estrategia:

14	1			
MA	BA	A	PA	I

7. El carácter sistémico de la estrategia:

13	1	1		
MA	BA	A	PA	I

8. El impacto social de la estrategia:

15				
MA	BA	A	PA	I

Como se puede apreciar la casi totalidad de los expertos beneficiaron la categoría muy adecuada lo que ofrece a la estrategia presentada las categorías de científica, pertinente y de alto impacto social.

3.5. Resultados obtenidos en la Etapa No. 5. Evaluación de la efectividad de la estrategia propuesta

En esta parte de la investigación, se consideró pertinente evaluar el proceso desde el inicio y durante la aplicación de la estrategia. Los criterios de evaluación de resultados se midieron con el consenso del pre experimento con un grupo con pre y pos prueba. **(Anexos 8 y 9)**

El procesamiento estadístico seguido estuvo centrado en identificar las dimensiones más afectadas en los cuadros y medir esas dimensiones de la escala, después de haber sido aplicada la estrategia. Se evaluó el proceso resultado/cambio y de relación causa-efecto. En el segundo caso se trata de determinar en qué grado se logra el resultado o cambio deseado, es decir, en qué medida se cumple el objetivo. Para ello es necesario tener datos de antes y después. Es ésta la evaluación que se previó realizar en la investigación.

La evaluación de la estrategia, se realizó con la aplicación de los métodos utilizados en la caracterización inicial y se comprobó el establecimiento de diferencias significativas en la comparación del grupo antes y después, de manera longitudinal, en la variable gestión de la información.

Lo esencial fue medir el cambio; antes de aplicar la estrategia predominó la categoría de no efectiva con 39 cuadros para un 79,60 % y después de aplicada la misma, se observó cómo categoría preponderante efectiva, esta vez con 42 cuadros, para un 85,71 %. Tabla 3.4.

Tabla 3.4. Resultados obtenidos en la gestión de la información científico-metodológica de los cuadros antes y después de la aplicación práctica de la estrategia de superación

EFFECTIVIDAD

	ANTES				DESPUÉS			
	Efectiva		No efectiva		Efectiva		No efectiva	
Gestión de información científico-metodológica	No	%	No.	%	No	%	No.	%
49	20	40,8	29	59,18	42	85,7	7	14,29

Fuente: Encuesta

Los cambios logrados se concentran en las siguientes acciones:

- Definición de la gestión de la información.
- Enunciación de los procesos principales de la gestión de información.
- Esclarecimiento sobre los contenidos de la información científico-metodológica.
- Realización de la identificación de las necesidades de información.
- Adquisición de las fuentes informativas, su organización, distribución y uso mediante la utilización de soportes tecnológicos en el lugar que lideran los cuadros.
- Consideraciones metodológicas sobre el manejo de información para la toma de decisiones.
- Conocimiento sobre las fases de la gestión de información y la explicación de cada una de ellas.

Se aplicó la Prueba de Rangos con Signos de *Wilcoxon*, ⁽¹⁰⁴⁾ para determinar las diferencias estadísticamente significativas, con el empleo de niveles de significación estadística ($p = 0,05$).

Para la interpretación de los resultados de p , se utilizaron los siguientes criterios:

- Si $p < 0,05$ la diferencia es significativa
- Si $p < 0,01$ la diferencia es altamente significativa
- Si $p < 0,001$ la diferencia es muy altamente significativa
- Si $p > 0,05$ no existe diferencia significativa

Se utilizó la estadística descriptiva para la elaboración de tablas y gráficos, así como el cálculo porcentual que permitió el análisis y la presentación de la información de los resultados. Con relación al plan de tabulación para análisis de los resultados, la información se introdujo en una base de datos, automatizada y procesada mediante el sistema SPSS (Statistical Package Scientific Social). Los resultados de la comparación del antes y después, mediante la Prueba de Rangos con Signos de *Wilcoxon*, arrojó que la estrategia propuesta produjo cambios favorables significativos en la gestión de la información científico-metodológica de los cuadros. Se obtuvo un valor p de 0.001, lo que confirma el criterio de que la gestión de la información es mejor después de la aplicación de la estrategia.

De forma específica, se recolectaron los resultados obtenidos en cada uno de los ítems de la encuesta aplicada a los cuadros antes y después de introducida la estrategia de superación. Los resultados se muestran en la tabla 3.5.

Tabla 3.5. Resultados específicos obtenidos en la gestión de la información científico-metodológica de los cuadros antes y después de la aplicación práctica de la estrategia de superación

GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN CIENTÍFICO-METODOLÓGICA	EFFECTIVIDAD							
	ANTES				DESPUÉS			
	Efectiva		No efectiva		Efectiva		No efectiva	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Definición de la gestión de la información.	7	14,28	3	6,12	8	16,32		
Enunciación de los procesos principales de la gestión de información.	2	4,08	4	8,16	-	-	-	-
Esclarecimiento sobre el contenido de la información científico-metodológica.	2	4,08	5	10,20	7	14,28	-	-
Realización de la identificación de las necesidades de información.	2	4,08	4	8,16	7	14,28	-	-
Adquisición de las fuentes informativas, su organización, distribución y uso en el lugar que lideran.	3	6,12	7	14,28	8	16,32	-	-
Consideraciones metodológicas sobre las bases del manejo de información para la toma de decisiones.	2	4,08	5	10,20	5	10,20	6	12,24
Conocimiento sobre las fases de la gestión de información y explicar cada una de ellas	2	4,08	1	2,04	7	14,28	1	2,04
TOTAL	20	40,81	29	59,18	42	85,71	7	14,29

Como se aprecia, la definición de la gestión de la información científico metodológica resultó con mayor efectividad que el resto de todos los demás ítems establecidos que mantuvieron por cientos bajos.

Con relación a la clasificación no efectiva, obsérvese como la adquisición de las fuentes informativas, su organización, distribución y uso en el lugar que lidera, resultó la de mayor preponderancia. Ambos exponentes antes de introducida la estrategia de superación. De forma contraria después de introducida la propuesta investigativa las cifras y por cientos aumentan de forma aproximadamente estable en cada uno de los ítems establecidos en la encuesta aplicada:

- Esclarecimiento sobre el contenido de la información científico-metodológica.

- Realización de la identificación de las necesidades de información.
- Adquisición de las fuentes informativas, su obtención, organización, distribución y uso en el lugar que lidera.
- Conocimiento sobre las fases de la gestión de información y explicar cada una de ellas

Todo lo expresado contribuyó a que de forma efectiva se contribuyera al desarrollo de la gestión de la información científico-metodológica, expresada en confección y cumplimiento del plan de trabajo mensual por parte del cuadro, a la conducción adecuada de las reuniones, a la posesión del liderazgo en el colectivo, a la eficiente definición de los sistemas de control y evaluación, a la flexibilización de la estructura organizativa, así como a la posesión de la documentación establecida para el trabajo que desarrolla.

Contribuyó a la elaboración, mantenimiento y evaluación de los sistemas de control de forma eficiente, a la toma de medidas correctivas oportunamente, por consiguiente, a la realización del trabajo en equipo, la descentralización adecuada de las funciones, al hacer uso adecuado del tiempo, mantenimiento de un proceso de comunicación eficiente, así como a preparar a las reservas de forma eficaz.

Similar a los resultados obtenidos en la presente investigación, después de implementada la estrategia de superación, la investigación de Vidal-Ledo y Pujals-Victoria ⁽⁴⁾, mostró que el 54,8 % de los directivos perciben que se encuentran preparados para ejercer el cargo, el 56,6 % respondió que se encontraba preparado para el manejo de la información, el 43,4 % consideró poseer habilidades en el uso de la tecnología, el 50,9 % señaló que poseía alguna habilidad en este sentido.

Contrario a los resultados obtenidos en la presente investigación, en cuanto a la información, el 43,4 % respondió que la información de que dispone es de baja calidad. Más del 70 % señalaron la vía personal y los Sistemas de Información Estadísticos, seguida de otras vías como medio de obtención; sin embargo, menos del 35 % de los encuestados refirieron que recibían información científica sobre su esfera de actuación. El 45,3 % refirió no encontrarse satisfecho con la información que recibe.

Vidal-Ledo, Castell-Florit ⁽⁹⁵⁾ observaron, además, de forma similar a los resultados obtenidos por el autor del presente trabajo, que el 90,6 % de los directivos plantearon compartir información con el equipo de trabajo, el 73,6 % señaló intercambiar temas de su experticia en grupos de trabajo, comunidades de práctica, sociedades científicas y otros espacios.

En cuanto a si comparten su conocimiento, con la finalidad de fortalecer el capital intelectual de la organización, el 75,5 % refirió que contribuye al desarrollo de la institución; el 60,4 % consignó que colabora en las propuestas de mejoras y de cambio y en menor grado el 43,4 % contribuye en las metodologías de trabajo.

En un estudio efectuado en Perú se examina la relación directa, positiva y significativa entre la gestión administrativa y el liderazgo, comprobada en los conocimientos y capacidades de los directivos para la planificación, ejecución, evaluación y control de los procesos de la institución educativa. ⁽¹⁰⁵⁾ Asimismo, en el Estado de Aguascalientes, México, se mostró evidencia empírica positiva sobre la correspondencia entre la gestión del conocimiento y el desempeño organizacional. ⁽¹⁰⁶⁾

Otra investigación que valoró la gestión del conocimiento, el intercambio de información y su efecto en el desempeño organizacional, reconoció que sus beneficios pueden influir en una mayor productividad del capital humano, la presentación de bienes y servicios con valor añadido, la mejora de la satisfacción, la reducción de la repetición de tareas, prevención de errores, el estímulo de la creatividad y la innovación. ⁽¹⁰⁷⁾

Aunque no se encontraron artículos científicos internacionales recientes que evalúen directamente la efectividad de la asesoría en gestión de información en salud para directivos de universidades, la literatura disponible resalta su importancia. Un programa en temas de especialidades de salud, implementado en Ecuador desde el 2017 demostró que las asesorías constituyen “ (...) un soporte de aprendizaje y educación continua, resalta la importancia de las habilidades demostradas por los asesores especialistas en su ejecución.” (p.2) ⁽¹⁰⁸⁾ Los resultados obtenidos en la presente investigación confirman la necesidad de concebir la asesoría de acuerdo a las necesidades identificadas en el contexto de actualización de los cuadros y medir su impacto específico a través de investigaciones empíricas.

De acuerdo con investigaciones consultadas las estrategias estimulan la sinergia entre herramientas pedagógicas innovadoras, factores organizativos y redes institucionales para el fortalecimiento de la superación de los líderes. ⁽¹⁰⁹⁾ En la Educación Superior el diseño e implementación de estrategias garantizan la sostenibilidad, en relación con las responsabilidades, interacciones y mediaciones entre los directivos y el personal académico. ⁽¹¹⁰⁾

La valoración realizada por expertos mostró que la estrategia de superación profesional cumplió con los criterios de construcción aplicados a la superación profesional de los cuadros de la Universidad de Ciencias Médicas de Sancti Spíritus con una amplia multiplicidad de acciones que favorecieron la transformación del problema identificado. ⁽⁷⁹⁾

Conclusiones del Capítulo

Los resultados del nivel de información de los cuadros ubicado en el grado mínimo indican que el comportamiento informacional de los directivos debe ser modificado, puesto que el grado de comprensión, conocimientos y reconocimiento a la importancia de la gestión de información científico-metodológica es vital para todas las actividades de dirección.

Los cuadros entrevistados consideraron que la asesoría no es efectiva y en el examen pre test acerca de la gestión de la información científico-metodológica también prevaleció dicha categoría representada por más de la mitad de los sujetos evaluados. A partir de los resultados obtenidos, se diseñó una estrategia de superación para el desarrollo de la gestión de información científico-metodológica.

Las acciones y actividades de la estrategia de superación poseen un enfoque científico, son flexibles, en el contexto de las características y variables que inciden en la información científico-metodológica de los cuadros. De acuerdo con el Criterio de expertos, en su conjunto, posee un adecuado valor teórico y práctico.

La comparación del antes y después, mediante la Prueba de Rangos con Signos de *Wilcoxon*, arrojó que la estrategia propuesta produjo cambios favorables significativos en la gestión de la información científico-metodológica de los cuadros.

CONCLUSIONES

- En el estudio de los fundamentos teóricos se destaca que las diversas formas de superación profesional propician la adquisición de conocimientos, habilidades y el desarrollo de una cultura para la interacción de los cuadros con la información científico-metodológica. Las estrategias de superación profesional a través de acciones concretas, integrales y direccionadas solucionan necesidades de aprendizaje y problemas informacionales identificados en los cuadros a partir del diagnóstico inicial.
- El nivel de información científico-metodológica de los cuadros diagnosticado se ubicó en un nivel bajo. Los conocimientos sobre necesidades informativas, propósitos, utilización y beneficios de la información fueron inferiores al nivel deseado. Los cuadros poseen una concepción limitada sobre los responsables de ofrecerles la información y no jerarquizan a la gestión institucional como partes esenciales en la obtención de información para ejercer las funciones principales.
- La asesoría que reciben los cuadros no es efectiva. Este resultado indica que esta forma de superación tan importante no es suficiente en el contexto estudiado, sin embargo, debe ser un proceso sistemático y debidamente planificado y diferenciado, puesto que la gestión de información es una herramienta de la dirección que garantiza la calidad de los procesos universitarios.
- En el examen pre test acerca de la gestión de la información científico-metodológica de los cuadros, prevaleció la categoría no efectiva, más de la

mitad de los directivos mostró desconocimiento y las acciones realizadas no contribuyen al buen manejo de información científico-metodológica, lo que repercute en la pertinencia, confiabilidad y actualidad de la información que se obtiene, utiliza y distribuye para dar cumplimiento a los objetivos de la institución.

- La estrategia de superación diseñada en la presente investigación resultó, según el criterio de los expertos consultados, pertinente, científica y de alto impacto social. Los resultados de la comparación del antes y después, mediante la Prueba de Rangos con Signos de Wilcoxon, arrojaron que la estrategia propuesta produjo cambios favorables significativos en la gestión de la información-científico-metodológica de los cuadros lo que la califica como efectiva, teniendo como logros el esclarecimiento sobre los exponentes de la información científico-metodológica, la realización de la identificación de las necesidades de información, la adquisición de las fuentes informativas, su organización, utilización, distribución y uso en el lugar que lideran los cuadros; así como el conocimiento sobre las dimensiones de la gestión de la información y la explicación de cada una de ellas.

RECOMENDACIONES

- Generalizar la estrategia de superación profesional diseñada, aplicada y evaluada a la totalidad de cuadros del sector de la salud en la Provincia de Sancti Spíritus.
- Dar seguimiento del estudio iniciado con énfasis en el tratamiento de las dificultades en cuanto al nivel de información y la asesoría como forma de superación de los cuadros de todas las categorías en la provincia de Sancti Spíritus.
- Socializar los resultados de la investigación para el conocimiento de la misma a investigadores y profesores que deseen conocer el estudio y dar paso a la realización de nuevos estudios sobre gestión de información y del conocimiento en las universidades médicas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Informe Central al VIII Congreso del Partido Comunista de Cuba, efectuado en el Palacio de Convenciones. 16 de abril de 2021. [citado 15/06/2023]. Disponible en: <http://presidencia.gob.cu>
2. Partido Comunista de Cuba. Lineamientos de la política económica y social del Partido y la Revolución para el período 2021-2026 [Internet]. 2021 [citado 26/02/2024]. Disponible en: <http://media.cubadebate.cu/wp-content/uploads/2021/06/documentos-partido-cuba.pdf>
3. Capdevila-Sánchez L. Evaluación diagnóstica de las Competencias Informacionales de los Directivos de la Universidad de La Habana. Educación Superior [Internet]. 2018 [citado 13/08/2024]; XVII (25):1-17. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6945211>
4. Vidal-Ledo MJ, Pujals-Victoria NI, Castañeda-Abascal IE, Bayarre-Vea HD. Propuestas de innovación para la gestión de información y el conocimiento en Salud. Rev Cubana Salud Pública [Internet]. 2017 [citado 14/08/2024]; 43(4): 6-12. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400007&lng=es .
5. Ponjuán G, Cardentey Y. Evolución de los estudios sobre gestión de información y su efecto en organizaciones cubanas. Rev. cuba. inf. cienc. salud [Internet]. 2022 [citado 09/08/2024]; 33: 6-9. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S230721132022000100017&lng=es .

6. Acevedo-Correa Y, Aristizábal-Botero CA, Valencia-Arias A, Bran-Piedrahita L. Formulación de modelos de gestión del conocimiento aplicados al contexto de instituciones de Educación Superior. Información tecnológica [Internet]. 2020 [acceso 09/08/2024]; 31(1): 103-112. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100103>
7. Arévalo-Coronel JP. La formación de directivos universitarios. Conrado [Internet] 2022 [citado 09/08/2024]; 18(84):235-242. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S199086442022000100235&lng=es&tlng=es
8. Rodríguez-Cruz Y, Pino Más TD. Rutas para una gestión estratégica y articulada de la información y la comunicación en contextos organizacionales. Alcance [Internet]. 2017 [citado 3/08/2024]; 6(14): 3-31. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S241199702017000300002&lng=es&tlng=es.
9. Gamboa-Graus ME, Castillo-Rojas Y, Parra-Rodríguez JF. Procedimiento para el desarrollo de la gestión de información como competencia de dirección en educación. Didáctica y Educación [Internet]. 2021 [citado 2/01/2025]; 12 (2): 1-25. Disponible en: <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/1125?articlesBySameAuthorPage=2>
10. Cuba. Ministerio de Justicia. Preparación y superación de los cuadros y sus reservas. En: Reglamento del Sistema de Trabajo con los cuadros del Estado y del Gobierno y sus reservas. Capítulo VII. p.13. Gaceta Oficial de la República

de Cuba. Edición ordinaria. Año CXIX. Número 30. 19 de marzo del 2021.
[Internet] [citado 26/02/2025]. Disponible en: <http://www.gacetaoficial.gob.cu>

11. Martínez-Chaidez EY. Características del perfil directivo escolar para potenciar la función. Revista Formación Estratégica [Internet]. 2022 [citado 3/08/2024]; 6(2): 1-20 Disponible en: <https://formacionestrategica.com/index.php/foes/article/view/89>
12. Fretes-Ayala PE. Estilos de liderazgo directivo en Educación Superior. Ciencia Latina [Internet]. 2020 [citado 3/08/2024]; 4(2). Disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.101_p.594
13. Escalona-Suárez J, Batista-Reyes L, Mar-Cornelio O. Metodología para la transformación digital, enfrentando el cambio de paradigma de la informatización en salud. UNESUM-Ciencias [Internet]. 2023 [citado 07/08/2024]; 7(2):51-9. Disponible en: <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/743>
14. Imamura-Díaz JI, Morales-González M, Pérez-García C. Metodología para la evaluación de impacto de la superación en la Educación Técnica y Profesional. Ingeniería Industria [Internet]. 2022 [citado 10/07/2024]; 43(1), 13-21. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362022000100013&lng=es&tlng=es.
15. Campo PJ, Mejía-Narro E. El impacto del aprendizaje significativo en la educación del siglo XXI. Rev. Cubana Educ Sup. [Internet]. 2022 [citado 09/08/2024]; 41(3). Disponible en:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142022000300007&lng=es&tlng=es

16. Troitiño- Díaz, DM. La superación profesional de los directivos y reservas en las escuelas ramales. Ref. pedagóg. [Internet]. 2021 [citado 10/07/2024]; 9(2): 247-258. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-30422021000200247&lng=es&tlng=es
17. Rodríguez-Rivera JA, Keeling-Álvarez M. La superación profesional. Una vía esencial para favorecer la cultura jurídica de los metodólogos municipales. Horizonte Pedagógico [Internet]. 2024 [citado 13/08/2024]; 13. Disponible en: <https://xn--horizontepedaggico-31b.cu/>
18. Vecino-Alegret F. Conferencia magistral: La universidad en la construcción de un mundo mejor. La Habana: Editorial Félix Varela; 2004.
19. Reglamento de la Educación de Posgrado de la República de Cuba. Resolución No. 140/19, Gaceta Oficial de la República de Cuba Nº 65. 2019 Sep. 5 [citado 13/08/2024]. Disponible en: <https://cuba.vlex.com/vid/resolucion-no-140-19-810750577>
20. Pérez-Jiménez C, Núñez-Rodríguez OL, Gómez-Cardoso AL. Método de Saberes Cooperativos: transformación de la superación profesional en el tratamiento a la inclusión socio educativa. Transformación [Internet]. 2023 [citado 19/07/24]; 19(1):117-36. Disponible en: http://scieloprueba.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2077-29552023000100117&lng=es&nrm=iso&tlng=es

21. Cuba. Ministerio de Educación Superior. Manual para la gestión del Posgrado. Instrucción No 01/ 2020. [citado 19/07/24]: 1-48. Disponible en: <https://instituciones.sld.cu/inhem/files/2022/12/Manual-Gesti%C3%B3n-Posgrado-MES-20-5-2020.pdf>
22. López- Balboa L, Rojas-Izquierdo MM. Programa de superación profesional como vía para la formación doctoral. Revista Conrado [Internet]. 2021 [citado 19/07/24]; 17(80): 304-311. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000300304&lng=es&tlng=es.
23. Aguilar-Aguilera MJ, Armas-Urquiza RD. El sistema de preparación de directivos en la provincia Artemisa: una propuesta metodológica. Revista Cubana de Educación Superior [Internet]. 2021 [citado 13/06/24]; 40(3): 1-14 Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142021000300018&lng=es&tlng=es.
24. Brunet-Salas I, Álvarez-Lauzarique ME, Paredes-Esponda EM. Sistema web para la gestión de la superación profesional en la Escuela Nacional de Salud Pública. RCIM [Internet]. 2021 [citado 14/08/24]; 13(1): 1-17. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18592021000100015&lng=es.
25. Hernández-Fernández EL, Cubillas-Quintana F, Padrón-Álvarez A. Talleres metodológicos para la superación profesional en la aplicación de metodologías activas desde las TIC. Luz [Internet]. 2022 [citado 19/07/2024]; 21(2):19-28. Disponible en:

http://scieloprueba.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1814-151X2022000200019&lng=es&nrm=iso&tlng=es

26. Alfonso-Castro A, Padrón-Álvarez A, Torres-Fernández C, Zúñiga-Cueva JH, Tupacyupanqui-Jaen DS, Alfonso-Castro A, et al. Modelo de superación profesional. Propuesta y validación. Referencia Pedagógica [Internet] 2023 [citado 11/06/2024]; 11(1):215-30. Disponible en: http://scieloprueba.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2308-30422023000100215&lng=es&nrm=iso&tlng=es
27. Real Academia Española. Diccionario. [Internet]. Edición del Tricentenario. 2020. Fundación la Caixa. [citado 11/06/2024]. Disponible en: <https://dle.rae.es/superaci%C3%B3n?m=form>.
28. Ministerio de Educación de la República de Cuba. Reglamento del trabajo metodológico del Ministerio de Educación. Resolución Ministerial # 200. La Habana: MINED; 2014.
29. Añorga J. Paradigma educativo alternativo para el mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales y de la comunidad: Educación Avanzada. La Habana: Instituto Superior Pedagógico; 2006.
30. Labrador-Machín O, Bustio-Ramos A, Reyes-Hernández J, Cionza-Villalba EL. Gestión de la capacitación y capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano. Cooperativismo y Desarrollo [Internet]. 2019 [[citado 11/06/2024]; 7(1):64-73. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2019000100064&lng=es&tlng=es.

31. Ministerio de Educación de la República de Cuba. Reglamento de Posgrado de la República de Cuba. Resolución Ministerial # 132. La Habana; 2014.
32. Quiñones-Reyna DA, Celorrio-Sánchez A. Construyendo ideas pedagógicas sobre el posgrado desde el enfoque histórico-cultural. Perfiles educativos. [Internet]. 2019. [Citado 15/08/2024]; 41(163): 228-232. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982019000100228&lng=es&tlng=es.
33. Véliz-Candell E, Riol-Hernández M, Hernández-González M. Estrategia de superación en la dirección del trabajo independiente para los docentes de escuelas pedagógicas. Edusoc [Internet]. 2021 [citado 2/04/2024]; 19:14-33. Disponible en: <https://revistas.unica.cu/index.php/edusoc/article/view/1991>
34. Bustamante-Alfonso L. La superación en el sector de la salud desde la teoría de la educación avanzada. Cuba. 2012-2014. Panorama. Cuba y Salud [Internet]. 2017 [citado 18/03/2024]; 12 (1Esp). Disponible en: <https://revpanorama.sld.cu/index.php/panorama/article/view/737>
35. Pérez-Vázquez IA, Mellado-Lezcano I. Estrategia educativa de superación en administración de salud para directivos de servicios estomatológicos. INFODIR [Internet]. 2022 [citado 01/04/2024]; 0 (37). Disponible en: <https://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/1166>
36. Madiedo-Oropesa A, Santana-Espinosa MC, Orraca-Castillo O, Martín-Madiedo AM. Acciones de superación profesoral en departamento de ciencias básicas. Facultad de Ciencias Médicas Dr. Ernesto Guevara de la Serna. Rev Ciencias Médicas [Internet]. 2021 [citado 06/08/2024]; 25(5): e5152. Disponible en: <http://revcmpinar.sld.cu/index.php/publicaciones/article/view/51>

37. López-Balboa L, Rojas-Izquierdo MM. Programa de superación profesional como vía para la formación doctoral. Revista Conrado. [Internet]. 2021 [citado 19/97/2024]; 17(80): 304-311. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000300304&lng=es&tlng=es
38. González-Concepción O, Gorina-Sánchez A, Alberteris-Gómez I. Gestión para fortalecer la preparación y superación de cuadros y reservas municipales. Retos de la Dirección [Internet]. 2018 [citado 11/06/2024]; 12(1): 38-62. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000100003&lng=es&tlng=es.
39. Armas-Urquiza RD, Tamayo-Pineda N. La maestría en Administración Pública de la Universidad de La Habana: su pertinencia e impacto. Revista Cubana de Educación Superior [Internet]. 2019 [citado 15/07/2024]; 38(3): 1-13. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142019000300012&lng=es&tlng=es.
40. Ponjuán-Dante G, Torres-Ponjuán D. La otra cara de la información: la desinformación y la información imprecisa como retos para la gestión de la información institucional. Rev. cuba. inf. cienc. Salud [Internet]. 2020 [citado 11/8/2024]; 31(2):2-12. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-21132020000200003&lng=es. Epub 01-Jun-2020.
41. Ponjuán G, Cardentey Y. Evolución de los estudios sobre gestión de información y su efecto en organizaciones cubanas. Rev. cuba. inf. cienc. salud [Internet].

- 2022 [citado 22/03/2025]; 33. Disponible en:
<https://acimed.sld.cu/index.php/acimed/article/view/1854>
42. Rodríguez-Cruz Y, Castellanos-Crespo A, Ramírez-Peña Z. Gestión documental, de información, del conocimiento e inteligencia organizacional: particularidades y convergencia para la toma de decisiones estratégicas. Rev. cuba. inf. cienc. salud [Internet] 2016 [citado 11/8/2024]; 27(2):206-224. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-21132016000200007&lng=es.
43. Alejandría-Castro C, Cáceres-Bardales G, Farro-Roque ME, Rengifo-Amasifen RR, Terán-Ayay NT. Gestión de Información para las políticas públicas: criterios a sus paradigmas. Bibliotecas. Anales de Investigación [Internet]. 2024 [citado 6/06/ 2024]; 20(3):1-11. Disponible en: <http://revistas.bnjm.sld.cu/index.php/BAI/article/view/936>.
44. Barzaga-Sablón OS, Vélez-Pincay HJJ, Nevárez-Barberán JVH, Arroyo-Cobeña MV. Gestión de la información y toma de decisiones en organizaciones educativas. RCS. [Internet] 2019 [citado 2/06/2024]; 25(2):120-30. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7025997.pdf>
45. Lescay-Arias M, Montoya-Acosta LA, Zelada-Pérez MM, Bell-Fernández NM, Ramírez-Pedroso A. Gestión de información en procesos académicos y asistenciales a través de la nube Infomed Santiago. MEDISAN [Internet] 2022 [citado 15/08/2024]; 26(4):2-34. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192022000400004&lng=es. Epub 29-Jul-2022.

46. Melgarejo-Hernández Y, Rivero-Amador S, Contreras-Díaz YL. Gestión de Información para tomar decisiones estratégicas. Acciones para desarrollar un procedimiento a nivel institucional. Cooperativismo y Desarrollo [Internet] 2024 [citado 15/08/2024]; 12(1): 2-18. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2024000100006&lng=es&tlng=es.
47. Medina-González V, Río-López YD, Lobelle-Fernández G, Castillo-Carratalá AT. Propuesta de acciones orientada a la gestión del conocimiento y de la información en el desarrollo local. Rev. cuba. inf. cienc. salud [Internet] 2019 [citado 15/06/2024]; 30(2):3-12. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-21132019000200006&lng=es.
48. Álvarez-Yero JC, Ríos-Barrios I, Velásquez-Peña EA. Requerimientos teórico-metodológicos para desarrollar habilidades en la obtención de información científica en estudiantes universitarios. Rev Hum Med [Internet]. 2014 [citado 15/06/2024]; 14(1): 109-126. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202014000100008&lng=es.
49. Suárez-Tajes GA, Salgado JM. Nuñez-D´agostino FA, Vizioli NA. Búsqueda de información científica en ciencias de la salud: conceptos, herramientas y valoración de los resultados. Revista ConCiencia EPG [Internet]. 2023 [citado 15/06/2024]; 8(2): 1-30. Disponible en: <https://doi.org/10.32654/ConCiencia.8-2.1>

50. Bouza-Betancourt O, Couto-Torres D, Sosa-Pérez NC. Evaluación del estado de la gestión de la información científica y tecnológica: dimensiones e indicadores. Rev. cuba. inf. cienc. salud [Internet]. 2017 [citado 15/06/2024]; 28(4): 1-17. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-21132017000400002&lng=es.
51. Espinoza-Freire EE. La búsqueda de información científica en las bases de datos académicas. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas [Internet]. 2020 [citado 15/06/2024];3(1):31-35. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=721778104006>
52. Vuotto A, Di-Césare V, Pallotta N. Fortalezas y debilidades de las principales bases de datos de información científica desde una perspectiva bibliométrica. Palabra Clave (La Plata). [Internet] 2020 [citado 15/06/2024]; 10(1). Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=350563382014>
53. Antúnez-Sánchez AG, Veytia B, Guadalupe M. Desarrollo de competencias investigativas y uso de herramientas tecnológicas en la gestión de información. Conrado [Internet]. 2020 [citado 15/06/2024]; 16(72): 96-102. Disponible en:http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100096&lng=es&tlng=es
54. Marcelo-Pentón JL, Concepción-Pacheco JA, Conde-Fernández BD, Calero de la Paz G. La superación de los cuadros para la gestión de información científico-metodológica en la Educación Médica Superior. INFODIR [Internet]. 2024 [citado 5/12/2024]; 0 (43). Disponible en: <https://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/1684>

55. Estrada-Ladoy L, Sam-Guisande S, Cruz-Moreno M. Portal integrador para la gestión de la información en la Universidad Virtual de Salud de Santiago de Cuba. MEDISAN [Internet]. 2023 [citado 15/08/2024]; 27(2): 1-11. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192023000200011&lng=es
56. Gallegos-Macías MR, Galarza-López J, Almuiñas-Rivero JL. Los sistemas de información como sustento a la gestión de la calidad en las Instituciones de Educación Superior. Revista San Gregorio [Internet] 2020 [citado 15/06/2024]; 1(49):137-149. Disponible en: <https://doi.org/10.36097/rsan.v0i49.1866>
57. Fonseca-Pérez JJ, Quiñones-Reyna D, Díaz-Águila ML. Los principios de la educación de posgrado en Cuba y la calidad de los procesos universitarios. Opuntia Brava [Internet]. 2022 [citado 06/08/2024]; 14(3):121-132. Disponible en: <http://opuntiabrava.ult.edu.cu>
58. Lewis J, Schneegans S, Straza T (editores). Informe de la UNESCO sobre la Ciencia “La carrera contra el reloj para un desarrollo más inteligente”. Publicaciones UNESCO [Internet] 2021 [citado 12/06/2024]. Disponible en: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377250_spa
59. León-Ramentol CC, Menéndez-Cabezas A, Rodríguez-Socarrás IP, López-Estrada B, García-González MC, Fernández-Torres S. Importancia de un sistema de gestión de la calidad en la Universidad de Ciencias Médicas. AMC [Internet]. 2018 [citado 12/06/2024]; 22(6): 843-857. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552018000600843&lng=es

60. Santos-Lorenzo M, Martínez-Abad F. Las Competencias Informacionales observadas y auto percibidas en el Profesorado Iberoamericano. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado [Internet]. 2021 [citado 15/07/2024]; 96(35.1):163-184. Disponible en: <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/107807/1/81358-Texto%20del%20art%C3%ADculo-300093-1-10-20210427.pdf>
61. Contreras-Díaz Y de L, Rivero-Amador S, González-Pérez MM, Ding B. La Gestión de Información en el contexto institucional y el rol de los directivos. Rev. cuba. inf. cienc. salud [Internet]. 2021 [citado 26/02/2025];32(1). Disponible en: <https://acimed.sld.cu/index.php/acimed/article/view/1798>
62. Pérez-Porto J, Merino M. Actualizado el 29 de julio de 2022. Asesoría - Qué es, tipos, definición y concepto. [Internet]. [citado 26/02/2025] Disponible en: <https://definicion.de/asesoria/>
63. Reyes-Rodríguez AD. Asesoría metodológica en trabajos finales de carrera en Educación. Una experiencia en pregrado. Márgenes [Internet]. 2022 [citado 25/02/2025]; 3(1):115-133. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.24310/mgnmar.v3i1.12342>
64. Pérez-Payrol VB, Baute-Rosales M, Maldonado MT. La asesoría: una forma de organización para la preparación de los directivos de Educación Superior en la evaluación profesoral. Universidad y Sociedad [Internet]. 2017 [citado 26/02/2025];9(2):102-108. Disponible en: <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
65. Bernárdez-Gómez A, Belmonte ML, González-Fenoll E. El asesoramiento como elemento de mejora para los Centros educativos. EDUCAmazônia. [Internet]

2021. [citado 15/08/2024]; 13(1): 272-90. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7797984.pdf>
66. Pantoja-Vallejo A, Colmenero-Ruiz MJ, Molero D. Aspectos condicionantes de la tutoría universitaria. Un estudio comparado. Rev. invest. educ. [Internet]. 2022 [citado 1/04/2025];40(1):33-49. Disponible en:
<https://revistas.um.es/rie/article/view/373741>
67. D'Esteban-Posada N, Martínez-Quijano M, La asesoría a directivos de la Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona. Rev. Cienc. Pedagog. [Internet]. 2024 [citado 24/08/2024]; 17(3):114-130. Disponible en:
<https://www.cienciaspedagogicas.rimed.cu/index.php/ICCP/article/view/545/608>
68. Almaguer ML, Guerra-Guerra MM, Ramírez-Valdés AD. Asesoría a la preparación y superación de directivos y reservas. TLATEMOANI. Rev. Acad Investig. [Internet]. 2018 [citado 12 Feb 2025]; 9(27):93-109. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7288124.pdf>
69. Romero-Díaz CI. La asesoría técnica pedagógica en las escuelas de educación básica. Revista Neuronum. [Internet]. 2024 [citado 12/02/2025];10(2):1-17. Disponible en:
<https://eduneuro.com/revista/index.php/revistaneuronum/article/view/524>
70. Cruzata-Martínez A, Marcleey-Córdova Mollo JC, Herrán-Sifuentes MA. Estrategia didáctica para desarrollar la competencia de gestión de procesos en el área de educación para el trabajo: estrategia didáctica para desarrollar la competencia de gestión de procesos. Didáctica y Educación [Internet]. 2021

[citado 2/04/2025];12(2):133-45. Disponible en:
<https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/1133/1163>

71. Márquez A. Habilidades. Proposiciones para su evaluación. MEDISAN [Internet]. 2011 [citado 30/07/2021]; 15(12): 1819-1825. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192011001200018

72. Zambrano-Briones MA, Hernández-Díaz A, Mendoza-Bravo KL. El aprendizaje basado en proyectos como estrategia didáctica. Conrado [Internet]. 2022 [citado 30/07/2021]; 18(84): 172-182. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442022000100172&lng=es&tlng=es

73. Vargas-Murillo G. Estrategias educativas y tecnología digital en el proceso enseñanza aprendizaje. Cuad. Hosp. Clín. [Internet]. 2020 [citado 04/04/2025]; 61(1):114-129. Disponible en:
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1652-67762020000100010&lng=es

74. Sacca-González G. Ramos G. Estrategia de preparación de los profesores de la red de la Universidad Virtual de Salud. INFODIR [Internet]. 2024 [citado 2025 04/04/2025]; 0(43). Disponible en:
<https://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/1552/1778>

75. González-Ruda MSN, Bermúdez-Moris DCR, Hernández-Fuentes MSCR. Orientación y estrategia educativa en el proceso de enseñanza-aprendizaje universitario: Orientation and educational strategy in the university teaching-

- learning process. HoP [Internet]. 2021 [citado 04/04/2025];10(2):21-30. Disponible en: <http://horizontepedagogico.cu/index.php/hop/article/view/192>
76. Naranjo-Hernández Y. Estrategia de autocuidado en el adulto mayor con úlcera neuropática en la comunidad. Revista Cubana de Enfermería [Internet]. 2018 [citado 01/10/2022]; 34(3). Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2428>
77. Álvarez-Escobar B, Mirabal-Requena J, Naranjo-Hernández Y. Estrategia de autocuidado en los adultos mayores con cáncer colorrectal en la comunidad. Arch. méd. Camagüey [Internet]. 2019 [citado 18/04/2022]; 23(5). Disponible en: <http://revistaamc.sld.cu/index.php/amc/article/view/6629>
78. Camizán-García H, Benites-Seguín LA, Damián-Ponte IF. Estrategias de aprendizaje. Tecnohumanismo [Internet]. 2021 [citado 18/04/2024]; 1(1): 152–172. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8179006.pdf>
79. Marín-Llaver LM, Marín-Aragón RJ, Mendoza-Bravo KL. La estrategia como resultado de investigación: Consideraciones metodológicas para su concreción. Universidad y Sociedad [Internet]. 2023 [citado 18/04/2024]; 15(6):127-135. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v15n6/2218-3620-rus-15-06-127.pdf>
80. Consejo de Estado de la República de Cuba. Sistema de trabajo con los cuadros del Estado y del Gobierno. 2020. Decreto Ley. No. 13. Gaceta Oficial de la República de Cuba. [Internet]. GOC-2021-279-O30 [citado 18/04/2024] Disponible en: <https://cuba.vlex.com/vid/decreto-ley-no-13-862722050>
81. Fouces-Gutiérrez Y, González-García TR, Fuentes-Pelier D, Martínez-Sariol E. Estrategia de superación para el mejoramiento del desempeño profesional de oftalmólogos de la Atención Primaria de Salud en Santiago de Cuba.

- MEDISAN [Internet]. 2021 [citado 04/04/2024]; 25(3): 780-796. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/san/v25n3/1029-3019-san-25-03-780.pdf>
82. Velázquez-Fernández JL, González-Ramírez J, Tamayo-Pupo A. La gestión de la supervisión al sistema de trabajo con los cuadros y reservas en las instituciones educativas. *Didáctica y Educación* [Internet]. 2024 [citado 5/04/2025]; 15(3):65-93. Disponible en: <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/1988/2600>
83. Segura-Elias M, Pérez-Reyes E, Zaragoza-Serralde I. La preparación del director de Secundaria Básica para prevenir las incidencias de hechos. *Educación y sociedad* [Internet]. 2024 [citado 5/06/2025];22(1):53-72. Disponible en: https://zenodo.org/records/10575939/files/04-A_8463-Segura-pl.pdf?download=1
84. Corahua-Salcedo LF, García-González M. Gestión y Gobernabilidad. Formación de Directivos Académicos en la Universidad. *Estrateg. gest. univ.* [Internet]. 2023 [citado 8/07/2024]; 11(1):1-13. Disponible en: <https://revistas.unica.cu/index.php/regu/article/view/2410>
85. Alfonso-Rodríguez G, García-Febles M, Figueroa-García A. La preparación y superación de los cuadros: tarea de orden de la Filial Municipal Baraguá. *Opuntia Brava.* [Internet]. 2021 [citado 9/06/202]; 14(1). Disponible en: <https://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/1497/1754>
86. Calderón- Echevarría HC, Duque-Robaina JL. Preparación de los directivos en la Educación Superior. Evaluación de la calidad del proceso. *Estrateg Gest. Universit.* [Internet]. 2021 [citado 12/07/2024]; 9(2): 26 – 42. Disponible en: <https://revistas.unica.cu/index.php/regu/article/download/1862/3336?inline=1>

87. Guevara, E. El cuadro, columna vertebral de la Revolución. Revista Cuba Socialista. 1962; (9):4.
88. Maidique MC, Rodríguez I, Martín MA. La preparación de los directivos en la dirección del proceso de orientación profesional pedagógica en la especialidad de Cultura Física. Revista efdeportes [Internet]. 2011[citado 14/09/2024]; 16(160). Disponible en: <https://www.efdeportes.com/efd160/orientacion-profesional-pedagogica-en-culturafisica.htm>
89. Valdés-Arias Y. La competencia comunicativa, clave para el desarrollo de docentes. SERIE [Internet]. 2020 [citado 5/04/2025]; 13(9):124-35. Disponible en: <https://publicaciones.uci.cu/index.php/serie/article/view/612/529>
90. Pell-del-Río S, Valdés-Santiago D, Gil-Rodríguez A, Amador-Romero F, Cairo-Pell K, Paneque-Quevedo A, et al. Percepción de riesgo durante el confinamiento por COVID-19 en una muestra cubana: resultados preliminares. Anales de la Academia de Ciencias de Cuba [Internet]. 2021 [citado 20/04/2025]; 11 (1). Disponible en: <https://revistaccuba.sld.cu/index.php/revacc/article/view/912>
91. Hechavarría-Toledo S. Material de apoyo al taller de diseño de proyectos de investigación educacional y social. Tipos de escala y ejemplos de diseños. Universidad Virtual de Salud de la Facultad de Ciencias Médicas Manuel Fajardo de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. [Internet]. 2015 [citado 20/04/2025]. Disponible en: <http://uvsfajardo.sld.cu/los-tipos-de-escalas-y-ejemplos-para-su-diseno>
92. Gómez J. Evaluación del nivel de conocimientos sobre Covid-19 durante la pesquisa en la población de un consultorio. Revista científico estudiantil 16 de

- abril UCM de La Habana [Internet]. 2020 [citado 5/04/2025]; 59 (277). Disponible en: [http://www. Medigraphic.com](http://www.Medigraphic.com)
93. Pérez-Payrol VB, Baute-Rosales M, Maldonado MT. La asesoría: una forma de organización para la preparación de los directivos de Educación Superior en la evaluación profesoral. Revista Universidad y Sociedad [Internet]. 2017 [citado 26/11/2024];9(3):102-108.Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000300015B
94. Mencho-Moreno H, Mencho-Moreno I. Estrategia de superación para los cuadros de la Dirección Provincial de Salud en Camagüey. Rev Hum Med [Internet]. 2014 [citado 26/11/2024]; 14(1):2-18.Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202014000100002&lng=es
95. Vidal-Ledo M, Castell-Florit Serrate P. Conceptos importantes para una efectiva gestión de la información y el conocimiento en el sistema de salud cubano. En: ENSAP. Documentos de estudio de la Cátedra de Dirección en Salud [CD-ROM]. La Habana: Ensap; 2003.
96. Rodríguez-Menéndez IH, Mena-Campos A, Atiénzar-Rodríguez O. Particularidades del proceso de superación de cuadros y reservas en la Universidad de Ciencias Médicas de Camagüey. Humanid. méd. [Internet] 2024 [citado 27/02/2025]; 24 (2). Disponible en: <https://humanidadesmedicas.sld.cu/index.php/hm/article/view/2667>
97. Añorga Morales, J., et al. Glosario de términos de la Educación Avanzada. La Habana: CENESEDA. 2014.

98. Hernández-Giraldez M, González-Amores Y, Despaigne-Montesino Y. Estrategia para la preparación de la reserva de directivos de organizaciones superiores de dirección empresarial (OSDE) Revista Cubana de Administración Pública y Empresarial. [Internet] 2018 [citado 04/05/2024]; 2(2): 137-4. Disponible en: <https://apye.esceg.cu/index.php/apye/article/view/41>
99. López-Espinosa GJ, Valcárcel-Izquierdo N, Yera-Alós IB, Pérez de Armas AM, Rodríguez-Cruz O, Molerio-de Armas IC. Fundamentos que sustentan la estrategia de superación profesional para la atención médica integral al trabajador. EDUMECENTRO [Internet]. 2023 [citado 04/05/2024]; 5: e2453. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742023000100021&lng=es. Epub 30-Mar-2023.
100. Naranjo-Hernández Y, Ávila-Sánchez M, Concepción-Pacheco J. Las estrategias como herramienta en el desarrollo científico de Enfermería. Arch Méd Camagüey [Internet]. 2018 [citado 13/03/2022]; 22 (4): 10. Disponible en: <http://revistaamc.sld.cu/index.php/amc/article/view/5595>
101. Molerio RLC, Sánchez-Orbea GN, Urías-Arboláez GC, Pino-Torrens RE, Portal-Orozco JM. Pertinencia de la determinación de necesidades de superación profesoral para aplicar el proyecto educativo institucional. EDUMECENTRO [Internet]. 2017 [citado 04/05/2025]; 9(1): 1-14. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742017000100001&lng=es
102. Barallobres G. La noción de científicidad en la teoría de situaciones didácticas. Educación Matemática [Internet]. 2013 [citado 04/05/2024]; 25(3):9-25. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=40529854002>

103. Rodríguez-Muñoz R. Impacto de los resultados de proyectos, particularidades desde una visión prospectiva. 2015. Revista Universidad y Sociedad [Internet] [citado 13/04/2022]; 7(3):155-159. Disponible en: <http://rus.ucf.edu.cu/>
104. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon: Ejemplo SPSS [Internet]. 2018 [citado 26/01/2024]. Disponible en: <https://files.sld.cu/prevemi/files/2018/02/Prueba-rangos-con-signo-de-Wilcoxon->
105. Ruiz-Cutipa VV. Liderazgo directivo y gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial UGEL 01 de Lima. igob [Internet]. 2022 [citado 10/05/2025];5(17):321-34. Disponible en: <https://www.igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/181>
106. Briones-Peña V, -Regnault M. Gestión del conocimiento y desempeño laboral en una empresa pública de una institución de educación superior. REV CIENC SOC-VENEZ [Internet]. 2024 [citado 12/05/2025];30(4):306-22. Disponible en: <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/42999>
107. Rezaei, Forouzan, Khalilzadeh, Mohammad, Soleimani, Paria, Factors Affecting Knowledge Management and Its Effect on Organizational Performance: Mediating the Role of Human Capital. Advances in Human-Computer Interaction [Internet] 2021[citado 13/05/2025]: 16. Available from: <https://doi.org/10.1155/2021/8857572>
108. Calle-Andrade De la LJ, Barba-Maggi MA, Choca-Alcoser EG, Gualpa-Jaramillo GG, Calderón-Barba EV, Yépez-Hidalgo F. Asesoría virtual en temas de especialidades de salud mediante la aplicación del modelo ECHO. bol.redipe

[Internet]. 2024 [citado 13/05/2025]; 13(9):175-88. Disponible en:
<https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/2169>

109. Pribadi SAT, Suradika A, Bariyah ON. Strategies to Overcome Barriers and Strengthen Support for Cadre Education Management in Muhammadiyah Collage. Int. J. of Edu. Narratives [Internet]. 2024 [cited 24/05/2025];2(2):179-88. Available from: <https://journal.ypidathu.or.id/index.php/ijen/article/view/801>
110. Christiansen SH, Du X, Guerra AOPdC. Middle Management Leadership Experiences of a Mission-Driven Innovation University Strategy. Education Sciences [Internet]. 2024 [cited 24/05/2025];14(6): 609. Available from: <https://doi.org/10.3390/educsci14060609>

Anexo 1

Acta de consentimiento informado de los participantes en el estudio.

Después de habersele explicado la importancia de la investigación y la repercusión que tendrá para desarrollar la gestión de la científico-metodológica de los cuadros en la UCM de Sancti Spíritus. ¿Está Ud. de acuerdo en participar en la investigación Estrategia para desarrollar la gestión de la información científico-metodológica de los cuadros en la UCM de Sancti Spíritus?

Sí _____ **No** _____

Firma: _____

Anexo 2

Encuesta para la identificación del nivel de información que poseen los cuadros.

Deseamos expresar nuestro agradecimiento por su colaboración y participación cumplimentando la encuesta. Muchas gracias

Orden: Responda las siguientes interrogantes.

1. ¿Conoce usted si la información que utiliza en el cumplimiento de sus funciones es la apropiada? [Una opción de respuesta]

Sí

No

Tal vez

No responde

2. ¿Considera usted que la información es un recurso importante para la toma de decisiones? [Una opción de respuesta]

Si

No

Tal vez

No responde

3. ¿Quién tiene la responsabilidad de ofrecer a usted la información que necesita para ejercer las tareas de la dirección? [Se admiten múltiples respuestas]

1. Responsabilidad personal (individual)

2. Subordinados

3. Organismos Centrales

4. Organizaciones locales
5. Organizaciones internacionales
6. Asesores
7. Gestión institucional
8. Otros
9. No responde

4. La información científico-metodológica en el escenario institucional contribuye a perfeccionar los procesos de dirección. ¿Usted conoce cómo gestionar este tipo de información? [Una opción de respuesta]

Si

No

Tal vez

No responde

5. ¿Ha recibido usted alguna capacitación sobre el manejo de información científico-metodológica? [Una opción de respuesta]

Si

No

Tal vez

No responde

Escala de medición de respuestas

1. ¿Cuenta usted con información apropiada para el cumplimiento de sus funciones?

___Si. (5 puntos)

2. ¿Considera usted que la información es un recurso importante para la toma de decisiones?

___Sí. (5 puntos)

3. ¿Quién tiene la responsabilidad de ofrecer a usted la información que necesita para ejercer las tareas de la dirección?

___ Se aceptan varias respuestas. (5 puntos)

4. La información científico-metodológica en el escenario institucional contribuye a perfeccionar los procesos de dirección. ¿Conoce usted cómo gestionar este tipo de información?

___Si (5 puntos)

5. ¿Ha recibido usted, alguna capacitación sobre el proceso de manejo de información científico-metodológica? [Una opción de respuesta]

___Si (5 puntos)

Nivel de información alto- Cinco puntos en cada respuesta: 25 puntos: 100%

Nivel de información medio- cinco puntos en tres respuestas 15 puntos 70%.

Nivel de información bajo- cinco puntos en dos respuestas: 50%

Anexo 3

Entrevista para conocer la asesoría que reciben los cuadros.

1. ¿Conoce usted qué es la asesoría?
2. ¿Conoce usted las vías a través de las cuales se puede ofrecer asesoría?
3. ¿Cuántos tipos de asesoría conoce?
4. ¿Qué profesionales, en su opinión, necesitan asesoría de algún tipo?
5. ¿Considera usted importante la asesoría? ¿En qué sentido?
6. ¿Recibe usted asesoría de algún tipo?
7. Si la respuesta es positiva. Diga el tipo
8. Pudiera recomendar algún otro tipo de asesoría que merezca ser incluida en las que usted recibe.
9. ¿Ha recibido asesoría acerca del manejo de información?
10. ¿Considera usted la asesoría que recibe suficiente? ¿Explique por qué?

Anexo 4

Encuesta para evaluar el coeficiente de competencia de los expertos.

Estimado/a colega: Es de interés revisar la preparación de los cuadros en las Ciencias Médicas para la gestión de la información científico-metodológica. En este sentido, el estudio empírico llevado a cabo en la etapa exploratoria permitió apreciar algunas carencias. En consecuencia, se ha propuesto una estrategia que desarrolle la gestión de la información científico-metodológica. Se requiere someter esta propuesta a criterio de expertos, por lo que se ha pensado seleccionarlo(a) a usted entre los expertos a consultar. Para ello, se necesita como paso inicial, después de manifestada su disposición de colaborar en este importante empeño, una autovaloración de los niveles de información y argumentación que posee sobre el tema en cuestión.

Recuerde que su valoración debe ser objetiva.

1. Marque con una "X" Sí ____ No ____ si está dispuesto a colaborar en este importante empeño.

2. Si su respuesta es afirmativa llene los siguientes datos, los cuales debe enviar a esta dirección de correo electrónico: pachecojose.ssp@infomed.sld.cu

Nombre y apellidos:

Nombre de la institución en que trabaja: _____

Cargo _____

Categoría docente: _____

Categoría académica y/o científica: _____

Años de experiencias en la profesión: _____

3. Marque con una "X" en una escala creciente del 1 al 10 el valor que corresponde con el grado de conocimiento o información que tiene sobre el tema de estudio.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

4. Realice una autovaloración de sus niveles de argumentación sobre el tema:

Fuentes de argumentación	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.			
Su experiencia obtenida.			
Trabajos de autores nacionales consultados.			
Trabajos de autores extranjeros consultados.			
Su propio conocimiento del estado del problema en el extranjero.			
Su intuición.			

Muchas gracias.

Anexo 5

Caracterización del listado final de expertos.

No	Provincia	Categoría docente	Grado Científico	Años de experiencia docente
1	Habana	Titular	Dr.C	40
2	Sancti Spíritus	Titular	Dr.C	46
3	Ciego de Ávila	Titular	Dr.C	40
4	Sancti Spíritus	Titular	Dr.C	40
5	Habana	Titular	Dr.C	40
6	Camaguey	Titular	Dr.C	40
7	Camaguey	Titular	Dr.C	40
8	Sancti Spíritus	Titular	Dr.C	40
9	Habana	Titular	Dr.Cs	43
10	Ciego de Ávila	Titular	Dr.C	45
11	Matanzas	Titular	Dr.C	44
12	Santiago de Cuba	Titular	Dr.Cs	45
13	Santiago de Cuba	Titular	Dr.C	45
14	Matanzas	Titular	Dr.C	45
15	Habana	Titular	Dr.C	45

Anexo 6

Competencia de los expertos.

Experto	Kc	Ka	K	Valoración el Coeficiente de Competencia de cada experto
1	0,9	0,9	0,90	Alto
2	0,8	0,9	0,85	Alto
3	0,8	0,9	0,85	Alto
4	0,8	1,0	0,90	Alto
5	0,8	1,0	0,90	Alto
6	0,7	0,8	0,75	Medio
7	0,8	0,8	0,80	Medio
8	0,9	0,8	0,85	Alto
9	0,7	0,6	0,65	Medio
10	0,8	0,9	0,85	Alto
11	0,9	0,9	0,90	Alto
12	0,8	0,9	0,85	Alto
13	0,7	0,8	0,75	Medio
14	0,9	0,9	0,90	Alto
15	0,8	0,8	0,80	Medio

Anexo 7

Encuesta a expertos para valorar la pertinencia, la cientificidad y el impacto social de la estrategia.

Estimado/a colega: Es de interés revisar la preparación de los cuadros en las Ciencias Médicas para la gestión de la información científico-metodológica. En este sentido, el estudio empírico llevado a cabo en la etapa exploratoria permitió apreciar algunas carencias. En consecuencia, se ha propuesto una estrategia que potencie la gestión de la información científico-metodológica en este caso a los cuadros de Universidades Médicas. Es de interés someter esta propuesta a criterio de expertos, por lo que se ha pensado seleccionarlo(a) a usted entre los expertos a consultar. Para ello, se necesita como paso inicial, después de manifestada su disposición de colaborar en este importante empeño, una autovaloración de los niveles de información y argumentación que posee sobre el tema en cuestión.

Alternativas

MA	BA	A	PA	I
Muy adecuado/ a	Bastante adecuado /a	Adecuado/a	Poco adecuado/a	Inadecuado/a

Marque con una "X" la alternativa que considere en cada una de las siguientes interrogantes:

1. El carácter potenciador de información de la estrategia:

MA	BA	A	PA	I

2. El carácter personalizado de la estrategia:

MA	BA	A	PA	I

3. El carácter participativo de la estrategia:

MA	BA	A	PA	I

4. El carácter dinámico de la estrategia:

MA	BA	A	PA	I

5. El carácter variado de la estrategia:

MA	BA	A	PA	I

6. El carácter científico metodológico de la estrategia:

MA	BA	A	PA	I

7. El carácter sistémico de la estrategia:

MA	BA	A	PA	I

8. El impacto social de la estrategia:

MA	BA	A	PA	I

Le agradecemos cualquier sugerencia o recomendación. Por favor, refiéralas a continuación.

Muchas gracias.

Fecha: _____

Firma y cuño: _____

Anexo 8.

Examen pretest para evaluar la gestión de la información científico-metodológica de los cuadros.

Entrevista individual

Estimado compañero (a):

Estamos realizando una investigación con la finalidad de conocer algunos aspectos relacionados con la gestión de la información científico-metodológica en la UCMSS. Su aporte será de suma importancia y los resultados obtenidos serán utilizados solo con fines investigativos, cuidando su privacidad.

Muchas gracias.

1. ¿Qué considera usted por gestión de la información?
2. Pudiera referirse a los procesos principales de la gestión de información.
3. ¿Cuáles son, en su opinión, contenidos que abarca la información científico-metodológica?
4. ¿Cómo realiza usted la identificación de las necesidades de información científico-metodológica?
5. ¿Qué recursos tecnológicos del sector de la salud propician la gestión de información en el lugar que lidera?
6. ¿Cuáles considera usted pudieran ser los aspectos, desde el punto de vista metodológico, esenciales del manejo de información para la toma de decisiones.
7. ¿Pudiera usted referirse a las fases de la gestión de la información y argumentar cada una de ellas?

Anexo 9.

Examen postest para evaluar la gestión de la información científico-metodológica de los cuadros.

Entrevista individual

Estimado compañero (a):

Estamos realizando una investigación con la finalidad de conocer algunos aspectos relacionados con la gestión de la información científico-metodológica en la UCMSS. Su aporte será de suma importancia y los resultados obtenidos serán utilizados solo con fines investigativos, cuidando su privacidad.

Muchas gracias.

1. ¿Cómo definiría usted la gestión de la información?
2. Pudiera enunciar los procesos principales de la gestión de información.
3. ¿Cuáles son en su opinión los principales contenidos que abarca la información científico-metodológica?
4. ¿Cómo realiza usted la identificación de las necesidades de información?
5. ¿Cómo conduce usted la adquisición de las fuentes informativas, su organización y almacenamiento y el desarrollo de productos y servicios, su distribución y uso en el lugar que lidera?
6. ¿Cuáles considera usted pudieran ser las bases de la creación del conocimiento durante la existencia productiva de su dirección?
7. ¿Pudiera usted referirse a las fases de la gestión del conocimiento y explicar cada una de ellas?

Anexo 10

Guía de observación.

Objetivo: Observar criterios de medida en la evaluación de resultados de la estrategia de superación incluidos en el PNI.

Aspectos a observar:

- Disposición para el aprendizaje.
- Estado emocional: alegre, triste, molesto, indiferente, otros.
- Disposición a participar, interviene oralmente, dialoga.
- Actitud ante las orientaciones: de aceptación, rechazo, indiferencia.
- Muestra independencia o dependencia con respecto a las orientaciones e indicaciones.
- Muestra confianza o desconfianza con relación a los entrevistadores.
- Estado emocional a la salida de la sesión: alegre, triste, molesta o irritado, indiferente, otras.
- Comunicación con equipo de investigación.

Anexo 11.

Evaluación individual de las acciones y actividades incluidas en la estrategia de superación. Criterios de medida.

Indicadores de resultado							
Ac ción	Activi dad	Cuadros partici pantes	Cuadros que causaron baja	Cuadros que no asistieron a las sesiones	Positivo	Negati vo	Interesante
1	1	49	-	-	Creación de un clima positivo y de confianza entre el equipo de investigación y los cuadros.		
	2	49	-	-			
2	1	49	-	-	Comprensión de lo reglamentado en la gestión de la información científica - metodológica.		Comunicación verbal agradable y efectiva con los miembros del equipo de investigación.

	2	49	-	-			
	3	49	-	-			Orientación para la identificación de necesidades, motivaciones y estados emocionales.
3	1	49	-	-	Aceptación por parte de los cuadros de todos los criterios aportados y las diferencias expresadas.		
4	1	49	-	-			
	2	49	-	-			
5	1	49	-	-	Aprendizaje sobre la gestión de la información científica - metodológica, y		El clima de respeto y aceptación creado

					condicio nes.		
6	1	49	-	-	Cambios en la actitud de los cuadros.		Profundizar en los problemas particulares de cada cuadro.
	2	49	-	-			
7	1	49	-	-			
	2	49	-	-	Aprendiz aje y práctica de comporta mientos sobre la gestión de la informaci ón científico - metodoló gica de los cuadros.		Aprendizaje sobre variados métodos científicos para el logro de la gestión.
	3	49	-	-			
	4	49	-	-		incomp rensió n por la presen cia de evalua dores extern	

						os vs compe tencia.	
	5	49	-	-	Independ encia alcanzad a en su gestión.	no desear hablar de sus proble mas específ icos sobre la gestión de la inform ación en su radio de acción	Reformulació n de acciones y actividades que facilitan el desarrollo de una gestión de la información científico- metodológica apropiada.

Anexo 12

Bibliografía básica del curso: La gerencia en salud en el siglo XXI

1. Rondón-Sánchez E, Quiñones-Rodríguez DM. Intersectorialidad, importancia y limitaciones en su aplicación en Cuba. Rev Cubana Salud Pública [Internet]. 2022 [citado 28/05/2024];48. Disponible en: <https://revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/3130>
2. Portal-Miranda JA, Corratgé-Delgado H, Vidal-Ledo MJ. Objetivos, retos y prioridades del MINSAP. 2019. Infodir [Internet] 2019 [citado 28/05/2024]: 138-142. Disponible en: <http://www.revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/590>
3. Cuba. Consejo de Estado y de Ministros. Instrucción 1/2012. Planificación de los objetivos y actividades en los órganos, organismos de la administración central del Estado, entidades nacionales y las administraciones locales del Poder Popular. La Habana: Ministerio de Salud Pública; 2011. Disponible en: https://www.cecmed.cu/sites/default/files/adjuntos/Reglamentacion/instruccion_1new2.pdf
4. Partido Comunista de Cuba. Actualización de los lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución para el período 2021-2026. [Internet]. La Habana: Partido Comunista de Cuba; 2021. [citado 28/03/2023] Disponible en: <https://www.pcc.cu/sites/default/files/documentos/2024-02/actulizacion-lineamientos.pdf>
5. Miranda-Quintero C, Corratgé-Delgado H, Soler-Porro AB. La planificación estratégica en las instituciones de salud. Infodir [Internet]. 2021 [citado 28/12/2023]; (34). Disponible en:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-35212021000100015&lng=es.

6. Almuiñas-Rivero JL, Galarza-López J. La planificación estratégica en las Instituciones de Educación Superior cubanas. Análisis comparado de su perfil actual y perspectivas de desarrollo. EGU [Internet]. 2020 [citado 12/05/2023];8(1):41–55. Disponible en: <https://revistas.unica.cu/index.php/regu/article/view/1468/2553>
7. Rodríguez-Santana MM, Pérez- Campaña M, Ortiz-Pérez A. Procedimiento para la evaluación de la planeación estratégica en universidades cubanas. EGU [Internet]. 2023 [citado 26/11/2024];11(2):1-13. Disponible en: <https://revistas.unica.cu/index.php/regu/article/view/255>
8. Partido Comunista de Cuba. Resolución del 8vo. Congreso del Partido sobre la Actualización de la Conceptualización del Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista. [internet] 2021. [citado 28/04/2024] Disponible en: <https://www.pcc.cu/sites/default/files/pdf/congresos/tesis-resoluciones/2023-05/actualizacion-del-modelo-economico.pdf>
9. Cuba. Consejo de Estado y de Gobierno. Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta el 2030: Propuesta de visión de la nación, ejes y sectores estratégicos. [citado 21/11/2024]. Disponible en: <https://www.presidencia.gob.cu/es/gobierno/plan-nacional-de-desarrollo-economico-y-social-hasta-el-2030/institucionalidad-y-macroeconomia/>
10. Portal-Miranda JA. Balance del trabajo del Ministerio de Salud Pública en el año 2023. Conferencia Magistral. Infodir [Internet]. 2024. [citado 28/12/2024] 43 Disponible en: <https://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/1595>

12. Rodríguez Mora R, Quesada Castillo S, Arteché Hidalgo LL. Gestión del sistema de información en la atención hospitalaria. Rev Cub Med Milit [Internet]. 2024 [citado 14/12/2024];53(4): e024059816. Disponible en: <https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/59816>
13. Díaz-Pérez A, Villafuerte-Álvarez CA. Planeamiento Estratégico de la Educación. Comuni@cción [Internet]. 2022 [citado 20/04/2024]; 13(2):161-7. Disponible en: <https://mail.comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/681>

Anexo 13

Dosificación del contenido del curso: La gerencia en salud en el siglo XXI

Temas	C	S	CP	T	TG	TI	Eval	Total	Profesor
Evolución de la gerencia.	2		8		6	15		31	Dr. Juan Luis
Concepto. Funciones de dirección, ciclo administrativo. Trabajo en equipo.									Marcelo Pentón
Gerencia creativa del conocimiento y gestión tecnológica. Técnicas de dirección en la gestión del directivo.	2		8		6	20		36	Dr. Juan Luis Marcelo Pentón
La participación y el proceso de toma de decisiones, en la gestión, Autoridad y responsabilidad.	2		6	2	6	15		31	Dr. Juan Luis Marcelo Pentón
Enfoques de la Planificación Estratégica, organizacional. Habilidades del gerente.	2		10	2	8	15		37	Dr. Juan Luis Marcelo Pentón

El proceso de cambio, sus particularidades el pensamiento estratégico en la era actual.	2		8		6	15	31	Dr. Juan Luis Marcelo Pentón
La comunicación estratégica, nuevas tecnologías de comunicación, tipos de comunicación y su efectividad.	2		8	2	6	16	34	Dr. Juan Luis Marcelo Pentón
Dirección y liderazgo en las organizaciones, características del liderazgo, técnicas para la efectividad del liderazgo.	2	2	8		6	15	33	Dr. Juan Luis Marcelo Pentón
La calidad, avances y desafíos. Gerencia de la calidad en salud. Cambio de actitud y la calidad en servicios de salud. Análisis de los problemas y mejoramiento de la	3		10	2	8	20	43	Dr. Juan Luis Marcelo Pentón

calidad. Gestión de la calidad.								
La ética y los valores su influencia en el liderazgo.	2	2	8		4	15	31	Dr. Juan Luis Marcelo Pentón
Técnicas y estilos de negociación, manejo de conflictos desde la gestión, desarrollo organizacional en salud, cultura y clima organizacional, técnicas para el desarrollo organizacional de las instituciones de la salud.	3		8	2	6	15	34	Dr. Juan Luis Marcelo Pentón
El Control Interno, herramienta fundamental de la gerencia. Definición. Características generales. Componente. Consideraciones para la aplicación del Control	4		20	2	10	25	61	Dr. Juan Luis Marcelo Pentón

Interno en el Sistema de

Salud.

Evaluación							10	10	Dr. Juan Luis Marcelo Pentón
Total	26	4	102	12	72	186	10	412	
