

Acciones de capacitación integral para cuadros y reservas médicos en Villa Clara

Integral training actions for cadres and medical reserves of Villa Clara

Evelyn Estela González Ramírez¹, Danay Hernández Díaz², Norma Batista Hernández³, Michel Pérez Pino⁴, Leysa Gómez López⁵, Guillermo José López Espinosa⁶

¹ Doctora en Medicina. Especialista de II Grado en Medicina General Integral. Máster en Salud Pública. Asistente. Centro Provincial de la Escuela Nacional de Salud Pública. Universidad de Ciencias Médicas de Villa Clara. Cuba. Correo electrónico: evelyngr@capiro.vcl.sld.cu

² Doctora en Medicina. Especialista de I Grado en Bioestadística. Instructora. Centro Provincial de la Escuela Nacional de Salud Pública. Universidad de Ciencias Médicas de Villa Clara. Cuba. Correo electrónico: danayhd@ucm.vcl.sld.cu

³ Doctora en Medicina. Especialista de I Grado en Bioestadística. Unidad de Investigaciones Biomédicas. Universidad de Ciencias Médicas de Villa Clara. Cuba. Correo electrónico: normaph@ucm.vcl.sld.cu

⁴ Licenciado en Enfermería. Especialista en Anatomía Humana. Asistente. Facultad de Estomatología. Universidad de Ciencias Médicas de Villa Clara. Cuba. Correo electrónico: evelyngr@capiro.vcl.sld.cu

⁵ Doctora en Medicina. Especialista de II Grado en Medicina General Integral. Máster en Longevidad Satisfactoria y Educación Médica Superior. Profesora Auxiliar. Vicerrectorado Académico. Universidad de Ciencias Médicas de Villa Clara. Cuba. Correo electrónico: leysagl@ucm.vcl.sld.cu

⁶ Doctor en Medicina. Especialista de II Grado en Medicina General Integral. Máster en Salud Ocupacional y Educación Médica Superior. Profesor e Investigador Auxiliar. Departamento de Atención a Carreras. Universidad de Ciencias Médicas de Villa Clara. Cuba. Correo electrónico: guillermole@ucm.vcl.sld.cu

RESUMEN

Fundamento: la preparación de cuadros y reservas debe ser integral y sistemática, e incluir en ella aspectos pedagógicos y metodológicos.

Objetivo: diseñar acciones de capacitación integral para cuadros y reservas médicos en la provincia de Villa Clara.

Métodos: se realizó un estudio de investigación-acción en centros de salud de Villa Clara, durante el período de enero a mayo 2012. Se utilizaron métodos teóricos y empíricos. La investigación constó de dos etapas: diagnóstico de la situación actual y diseño de acciones de capacitación.

Resultados: se evidenciaron insuficiencias en la capacitación integral de los cuadros y reservas en lo referente a su preparación pedagógica, lo que repercute en su desempeño integral: docencia, administración e investigación y se diseñaron acciones para su capacitación.

Conclusiones: se constató una deficiente percepción de la importancia de la superación individual en temas pedagógicos en los encuestados, lo que se demostró con la identificación de una carencia encubierta de aprendizaje en estos temas. Las acciones diseñadas fueron valoradas positivamente por los especialistas consultados.

DeCS: desarrollo de personal/organización & administración, capacitación, recursos humanos en salud.

ABSTRACT

Background: the training of cadres and reserves must be integral and systematic, and to include in it pedagogical and methodological aspects.

Objective: to design actions of integral training for cadres and medical reserves in the province of Villa Clara.

Methods: an action research study was done in health centers of Villa Clara, from January to May 2012. Theoretical and empirical methods were used. The research project had two stages: a diagnosis of the current situation, and a design of training actions.

Results: insufficiency in the integral training of the cadres and reserves related to their pedagogical training was detected, something that has effects on their integral performance, teaching, administration and research work. Actions for their training were designed.

Conclusions: it was verified a deficient perception of the importance of the individual upgrading in pedagogical themes in those people polled, something that was evident with the shortage of learning about these themes. The designed actions were assessed positively by the specialists that were consulted.

Key words: training of cadres and medical reserves, pedagogical upgrading, integral improvement.

MeSH: staff development/organization & administration, training, health manpower.

INTRODUCCIÓN

El cuadro "... es un individuo que ha alcanzado el suficiente desarrollo político como para poder interpretar las grandes directivas emanadas del poder central, hacerlas suyas y transmitir las como orientación a la masa, percibiendo además las manifestaciones que esta haga de sus deseos y sus motivaciones más íntimas..."¹

La dirección científica de la salud pública cubana requiere de cuadros de dirección con altos valores morales, para preservar las conquistas alcanzadas por la revolución y realizar las transformaciones necesarias para la excelencia en la salud. En este sentido, el directivo, debe desarrollar una gestión integral, pero para lograrla son necesarios un sistema de valores y cualidades que les permitan alcanzar con éxito el cumplimiento de la misión,² por lo que debe estar preparado para la dirección, la cual es una ciencia que hay que aprender.

Por ello es importante la capacitación de manera integral que abarque no solo la preparación en los aspectos relacionados con la dirección en salud sino también aspectos metodológicos y pedagógicos para lograr una adecuada gestión, responsabilidad y profesionalismo de los cuadros.³

El directivo es el responsable de seleccionar su reserva entre los dirigentes de base e intermedios, surgidos en la batalla por la edificación económica y social, en el combate ideológico y político, en la defensa de la patria y en el cumplimiento de misiones internacionalistas.⁴

El sistema de salud pública necesita de cuadros capaces y dotados de habilidades y destrezas que permitan un mejor desempeño de su función.³

La Escuela Nacional de Salud Pública (ENSAP) se encarga del asesoramiento, dirección, desarrollo, control de la formación y preparación sistemática en los cinco componentes: económico, político, dirección, defensa y técnica profesional. También elabora y desarrolla programas, proyectos e intercambios académicos con instituciones nacionales e internacionales.⁴⁻⁷

Las partes esenciales del proceso de formación de un cuadro deben ser: el académico, de adiestramiento programado, y el trabajo educativo del jefe, el cual representa el eslabón fundamental e insustituible para su formación y su continuo desarrollo.^{8,9}

La situación de capacitación de cuadros y reservas, en particular la estrategia orientada por el Ministerio de Salud Pública (MINSAP) aún no es suficiente; de esta forma, la preparación pedagógica y metodológica de quienes dirigen, se debe incrementar en aras de ejercer su función de manera integral como directivo. Por tal motivo, los autores realizaron la presente investigación con el objetivo de diseñar acciones de capacitación integral para cuadros y reservas médicos en la provincia de Villa Clara.

MÉTODOS

Se realizó un estudio de investigación-acción en la provincia de Villa Clara durante el período comprendido de enero a mayo 2012.

El universo lo constituyeron los directivos de salud en la provincia de Villa Clara. La muestra estuvo constituida de forma intencionada por 10 de ellos, todos médicos. Se tomaron como criterios de intencionalidad que ejercieran su función en diferentes áreas de salud, centros municipales y unidades provinciales para tener una representación de varios niveles de dirección en la provincia y que tuvieran cinco años o más de experiencia en dirección.

Se aplicaron métodos teóricos y empíricos. Los métodos teóricos utilizados fueron:

Analítico-sintético: se utilizó durante toda la investigación para realizar el análisis y síntesis de los diferentes elementos estudiados así como la bibliografía consultada; inducción-deducción: en correspondencia con el enfoque predominantemente cualitativo de esta investigación se utilizó fundamentalmente durante el procesamiento de todos los datos obtenidos; histórico-lógico: se empleó durante toda la investigación, al realizar un recorrido lógico de los antecedentes históricos del problema objeto de estudio así como la fundamentación teórica que sustenta la investigación científica; sistémico estructural-funcional: para la organización y desarrollo del proceso investigativo y fundamentalmente de los elementos que conforman la herramienta propuesta.

Del nivel empírico se utilizaron el análisis documental y la encuesta, en forma de entrevista, a informantes clave y especialistas en temas de dirección y docencia con el fin de confeccionar los cuestionarios aplicados y la valoración del sistema de acciones de formación y capacitación integral que se propuso. Se aclara que los especialistas e informantes clave que confeccionaron el cuestionario no fueron los mismos que valoraron el producto.

La investigación se desarrolló en dos etapas:

Primera etapa:

Análisis documental: (guía de revisión documental) del acta de la reunión del mes de marzo 2012, del departamento de cuadros provincial, fecha donde se debatió el plan anual de perfeccionamiento y su proyección para el año 2015. También se revisaron expedientes de los integrantes del Movimiento "Mario Muñoz Monroy" en el municipio Santa Clara y en otras unidades de salud y expedientes docentes.

Entrevistas a informantes clave, especialistas y encuestados.

Se inició con un diagnóstico general de la situación en que se encuentran los directivos de la muestra según su visión sobre la interrelación del proceso docente-asistencial, para lo cual se confeccionó un cuestionario con aspectos generales que deben dominar teniendo en cuenta sus vertientes de preparación en dirección.

Posteriormente, se aplicó un cuestionario de respuestas breves dirigido a identificar necesidades encubiertas de aprendizaje en temas específicos relacionados con pedagogía después de realizar el diagnóstico inicial y no en el mismo día. Constó con seis preguntas muy generales, y se aplicó una semana después de haber obtenido la primera información para valorar el estado actual de los encuestados sobre lo explorado.

Segunda etapa:

Se llevó a cabo el diseño de acciones concretas de formación y capacitación integral para cuadros y reservas médicos en la provincia Villa Clara con la participación de informantes clave y encuestados en su confección, y de especialistas que valoraron el producto final.

Se entrevistaron, con la finalidad de realizar un consenso de criterios sobre las acciones propuestas, a:

- Cuatro especialistas en dirección y educación médica en posgrado (dos másteres en salud pública con diplomado en dirección y dos en educación médica) con cargos de dirección en la actualidad.

- Seis informantes clave (miembros del Movimiento de Vanguardia "Mario Muñoz Monroy", directivos de alto nivel de responsabilidad, metodólogos de posgrado, médico de asistencia de área de salud y entidades hospitalarias).
- Diez encuestados (muestra).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para el desarrollo de esta investigación no se priorizó ninguna de las necesidades identificadas, se abordaron integralmente las carencias educacionales con el propósito de elaborar acciones para garantizar la adecuada capacitación integral de los cuadros y reservas a fin de enfrentar el proceso gerencial con éxito.

Primera etapa

Dentro de la documentación revisada para la investigación, se constataron las siguientes regularidades:

- No existe en las áreas el plan de superación individual de acuerdo con las características del profesional que está dirigiendo.
- Las categorías docentes de los estudiados no siempre estuvieron en correspondencia con los requerimientos del cargo en cuestión.
- La documentación de los miembros del Movimiento "Mario Muñoz Monroy" está desactualizada y no se realiza una retroalimentación a la universidad médica formadora.
- No se describen los tutores de formación, así como tampoco el plan de superación individual.

Se revisó el acta de la reunión del mes de marzo de 2012 del Departamento Provincial de Cuadros donde se analizó el plan de perfeccionamiento con proyección al año 2015, teniendo en cuenta que la base de todo proceso de preparación de cuadros y reservas descansa en la identificación, precisa y específica, de sus necesidades individuales; a partir de lo cual se programan las diferentes formas de capacitación que resulten más apropiadas para cada

caso.¹⁰

Se pudo constatar cómo la necesidad de una preparación integral de los cuadros y reservas es una prioridad en el sistema de trabajo en el departamento provincial, lo cual fue una conclusión, luego de identificadas las necesidades de aprendizaje y análisis de cada directivo en el sistema salud de la provincia, para poder elaborar un plan de superación que cumpla con lo que se requiere implementar.

Luego del análisis de las entrevistas y el formulario, a los 10 encuestados que conforman la muestra, 9 son especialistas de I Grado en Medicina General Integral, 1 de I Grado en Administración en Salud y 8 son graduados de maestrías propias de sus especialidades médicas.

La totalidad de la muestra tiene categoría docente de asistente y ha cursado cursos básicos de pedagogía. Solo un encuestado respondió que imparte docencia de pregrado, el resto en posgrado en algunos módulos específicos de capacitaciones, y no de forma constante.

Todos los encuestados supieron identificar claramente en qué temas como directivos necesitan superación (necesidades sentidas), pero la mayoría de ellos no consideran pertinente su superación individual en temas pedagógicos y la justificación más frecuente fue que sus conocimientos son suficientes, aunque sí consideran que es necesario superar, sobre todo a las reservas, en estos temas, pero no explican por qué.

Casi la totalidad atribuye la desvinculación entre asistencia y docencia a la presión real por cumplir con los indicadores asistenciales. Sólo un directivo señala conocer que tiene integrantes del Movimiento "Mario Muñoz Monroy" entre sus trabajadores, pero no precisa conocer el plan de superación individual de ellos, ni su perfil de salida.

Esta primera etapa permitió identificar que los encuestados, a pesar de ser directivos con máximas responsabilidades en su campo de acción, no tienen concientizada la importancia de su superación individual en temas pedagógicos.

Llama la atención que con una formación académica elevada, tienen escasa participación en la docencia y no visualizan su gestión gerencial unida a esa actividad, tampoco perciben las potencialidades que pueden tener sus trabajadores, específicamente integrantes del Movimiento "Mario Muñoz Monroy" que constituyen su futura reserva en los perfiles definidos: administrativo, docente e investigativo.

De aquí la importancia de llegar a la voluntad de los directivos para modificar su actuación en los aspectos de superación profesional desde el punto de vista pedagógico. Bustamante,¹¹ en los resultados de su estudio, coincide con que no se realiza identificación de necesidades de superación como proceso previo a la planificación de las formas de superación, y no existe una estrategia de superación que dé respuesta a estos problemas y necesidades educativas, lo que limita el mejoramiento del desempeño profesional pedagógico de los profesores vinculados a la preparación de los cuadros y reservas de la salud.

De forma general, los resultados referentes a los conocimientos sobre los temas básicos de pedagogía no fueron adecuados en la muestra: tres de seis preguntas se quedaron sin respuesta, el resto fueron respondidas incorrectamente por la mayoría de los encuestados.

Si bien los temas tratados en el cuestionario son muy generales, se considera que son lo suficientemente básicos para que un profesor asistente domine lo que se pregunta, fue precisamente esa la intención al elaborarlo así, para que quedaran al descubierto la carencia de conocimientos pedagógicos, porque según la valoración de los encuestados, los tenían de manera "suficiente".

Es difícil para el directivo incorporar temas pedagógicos a su plan de superación, ya que su función de cuadro va más allá de impartir clases, pero justo aquí radica el principal problema, la docencia requiere de una adecuada preparación para formar profesionales capaces de enfrentar problemas de salud que interactúan desde el individuo hasta en la comunidad, para ello el directivo de cualquier nivel debe cumplir con las funciones establecidas, lo cual exige una superación pedagógica para cada caso particular.

Los especialistas coinciden en que este es un tema que se viene abordando desde hace varios años, señalan que los cuadros no solo pueden capacitarse en la tarea que estén cumpliendo en el momento (para su mejor desempeño personal), sino que deben tener en cuenta, como ya se ha dicho, que son los máximos responsables de todos los procesos que se ejecutan en el sistema de salud; por ello, es indispensable contar con un directivo preparado desde el punto de vista científico, en la docencia y en la investigación, además de complementar sus funciones teniendo en cuenta sus diferentes vertientes de preparación para asumir determinado cargo.^{12, 13}

La integración que se pretende en el sistema de salud cubano concibe la preparación como componente esencial y necesario que requieren los recursos humanos del sector, a partir del reclutamiento y la selección del personal que garantice los procesos de trabajo, para alcanzar el desarrollo que demandan los cambios de todo sistema organizativo, por lo que se considera importante la preparación individual de todos los componentes de un sistema y los atributos enunciados de cada uno los cuales deben ser tenidos en cuenta.

Esos procesos requieren ser continuos, sistemáticos y compartidos, para que contribuyan a la sustentabilidad de las organizaciones, no solamente es diseñar un programa metodológico para los cambios que demanda con urgencia el sistema de salud, sino garantizar un verdadero sistema de preparación en Dirección en Salud que contemple estas consideraciones.

Cada directivo es responsable de su preparación y superación, y no es un fin en sí mismo, sino un medio para promover y desarrollar las competencias y destrezas que debe poseer todo dirigente.¹³ Resultados similares fueron encontrados en un estudio realizado por Turiño Hurtado⁹ en relación con las necesidades de aprendizaje gerenciales en jefes de departamentos docentes en la Universidad de Ciencias Médicas de Villa Clara.

La clave de una gestión acertada en el desarrollo de las organizaciones está en las personas que participan en ella. En el mundo actual los altos niveles de competitividad exigen nuevas

formas de compromiso, de ver los hechos, de decidir y dirigir, de pensar y sentir, así como de desarrollar los diferentes procesos en las organizaciones de una forma más efectiva.^{14,15}

La evaluación principal de la preparación y superación será por los resultados concretos de su desempeño en la actividad que dirige, el clima social que exista en su entorno y por la forma en que materialice en su radio de acción las indicaciones directivas. Se establece la caracterización y selección de los directivos, se identifican sus necesidades de aprendizaje, así como su formación correspondiente.

Sin embargo, nada de esto puede llevarse a cabo si no se diseña un modelo educativo que responda a las necesidades de la sociedad y garantice el desarrollo profesional, en el que se integren estas categorías. Para ello, se requiere identificar y tener en cuenta las necesidades de aprendizaje de forma individual.¹⁶

Se puede afirmar que la base de todo proceso de preparación de cuadros y reservas descansa en la identificación precisa y específica de sus necesidades individuales; a partir de lo cual se programan las diferentes formas de capacitación que resulten más apropiadas para cada caso.

De manera general, se puede concluir que la superación en temas pedagógicos de los encuestados es rudimentaria a pesar de haber declarado que habían aprobado un curso básico para optar por el cambio de categoría docente exigido.

Finalmente se considera que estos directivos no han tenido una orientación continua que los motive a percibir la importancia de la docencia en el proceso que dirigen. Actualmente, Villa Clara muestra elevados indicadores de enfermedades crónicas no transmisibles que repercute en la morbimortalidad de la población,¹⁷ debido a lo cual, las entidades superiores han solicitado, a la universidad de ciencias médicas del territorio, programas de capacitación específicos para cada situación desencadenada; esto demuestra una vez más que no se puede obviar el arte de enseñar, de transformar personalidades capaces de incorporar actitudes que se propaguen de generación en generación y logren el éxito en la formación

del individuo, y si esa transformación se lleva a cabo en los directivos, se iniciaría, sin dudas una gestión gerencial exitosa.

Segunda etapa

A partir de las carencias encontradas se diseñaron acciones emanadas de las entrevistas a los informantes clave y especialistas; se desglosan por período de ejecución para su mejor comprensión.

Acciones de formación y capacitación integral para cuadros y reservas médicos de Villa Clara

Etapa de pregrado:

1. Identificar los dirigentes de las organizaciones estudiantiles así como integrantes del Movimiento "Mario Muñoz Monroy".
2. Realizar trabajo educativo (Aspectos docentes y de dirección).
(Garantizan la captación de potencialidades para dirigir)

Etapa de posgraduado (un año):

1. Presentar al nuevo profesional en las unidades donde trabajarán.
2. Iniciar la especialidad de Medicina General Integral.
3. Aprobar el Curso Básico de Pedagogía.
4. Entrenamiento orientado con un directivo de experiencia.

(Se logra conocer en las áreas de salud donde trabajarán, las potencialidades individuales de los captados, comienza la formación académica y superación básica, así como la preparación inicial como reserva de cuadro).

Un año de graduado como Médico General Básico:

Pasado un año de experiencia profesional y después de haber cursado el curso básico de Pedagogía:

1. Alcanzar la categoría docente de instructor y comenzar a impartir clases en pregrado.
2. Asumir cargos en organizaciones políticas y de masas a nivel de base.

3. Entrenamiento orientado con un cuadro de experiencia.
4. Iniciar Diplomado de Pedagogía o de Educación Médica.
5. Desarrollo de la investigación de su especialidad y participación en eventos científicos.
(Se comienzan a otorgar responsabilidades docentes y directivas, además de la vinculación con el proceso investigativo).

Graduado de Médico General Integral (dos años):

1. Cursar Diplomado en Dirección en Salud.
2. Asumir responsabilidades administrativas como Jefe de Grupo Básico de Trabajo.
3. Publicación del Trabajo de Terminación de Residencia (investigación) y participación en eventos científicos.
4. Entrenamiento orientado con un cuadro de experiencia de nivel superior.
(Con el entrenamiento con un cuadro de experiencia, además de los módulos del Diplomado en Dirección en Salud, puede enfrentar cargos de dirección, aunque no de máxima responsabilidad, como vicedirector o director de policlínicos; se integra al proceso investigativo y se destaca la necesidad de publicar sus resultados).

Si inicia segunda especialidad (2-4 años):

1. Ocupar cargos en organizaciones políticas y de masas a nivel de base.
2. Promover a la categoría docente asistente y mantener carga docente de clases prácticas o seminarios, en pregrado.
3. Desarrollar investigaciones (Proyecto de investigación con el nuevo tema de tesis) y presentar trabajos en eventos científicos.
4. Entrenamiento orientado con un cuadro de experiencia.
(Se continúa fortaleciendo la formación docente, administrativa y científica, del profesional)

Al concluir la segunda especialidad o si continúa como Médico General Integral:

1. Cursar Maestría en Educación Médica (2 años).
2. Ocupar cargos directivos (no de nivel superior).
3. Desarrollar investigaciones de corte pedagógico y participación en eventos científicos.
4. Entrenamiento orientado con un cuadro de experiencia.

(Como se intenciona la Maestría en Educación Médica, se necesita que el profesional tenga el tiempo requerido para su superación, por ese motivo, no se sugiere que ocupe cargos directivos a nivel superior. Se continúa fortaleciendo la formación docente, administrativa y científica del profesional).

Una vez cumplido el tiempo reglamentado:

1. Cambiar de categoría docente a auxiliar
2. Hacer el II Grado de su especialidad.
3. Ocupar cargos directivos a nivel superior.
4. Participar en eventos científicos y tribunales estatales.

Después de un año como especialista de II Grado y Profesor Auxiliar:

1. Cursar la Maestría en Salud Pública.

(Eleva el nivel en el campo investigativo y es capaz de tratar problemas salubristas desde su campo de acción como directivo, y por su preparación, necesita la formación académica de Máster en Salud Pública, para incorporar conocimientos fundamentales e indispensables para el directivo).

2. Alcanzar el Grado Científico en Ciencias de la Salud con seguimiento del tema de la maestría en Salud Pública.

(El profesional captado está preparado y se ha formado integralmente, en poco tiempo, lo cual le permite valorar la necesidad de obtener el grado científico y esforzarse en alcanzarlo)

Valoración de las acciones propuestas

Los especialistas consultados consideran que la ejecución de estas acciones propuestas garantiza un profesional médico graduado con formación continuada y permanente, pues contienen la base fundamental para su desarrollo pleno como directivo, y para enfrentar cualquier situación en el campo de la salud, apoyados en el proceso docente asistencial a la vez que, con su aplicación, favorece que los cuadros respalden su propia formación. Los autores no dejan de reconocer el reto que constituye poner en ejecución dicho producto, se requiere una integración que sigue siendo la deseada, pero no hay dudas de que constituyen

pasos importantes para perfeccionar el dirigente integral que requiere el sistema de salud cubano.

CONCLUSIONES

Se constató una deficiente percepción de la importancia de la superación individual en temas pedagógicos en los encuestados, lo que se demostró con la identificación de una carencia encubierta de aprendizaje en estos temas, por lo cual los autores diseñaron acciones desde el pregrado y durante el posgrado encaminadas a la capacitación integral de cuadros y reservas médicos en la provincia de Villa Clara, valoradas positivamente por los especialistas consultados

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Bustamante Alfonso LM. El pensamiento de Ernesto Che Guevara: guía imperecedera para la formación del hombre nuevo. Revista Infodir [Internet]. 2007 [citado 3 Feb 2014];(5):[aprox. 24 p.]. Disponible en: <http://www.sld.cu/sitios/infodir/temas.php?idv=19395>
2. Izaguirre Remón R. Perfil del directivo ideal. Revista Infodir [Internet]. 2009 [citado 3 Feb 2014];(4):[aprox. 5 p.]. Disponible en: <http://www.sld.cu/sitios/infodir/temas.php?idv=13351>
3. Castell-Florit Serrate P. 80 Aniversario de la Escuela Nacional de Salud Pública. Rev Cubana Salud Pública [Internet]. 2009 [citado 20 Mar 2014];35(2):[aprox. 4 p.]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662009000200010&lng=es&nrm=iso&tlng=es
4. Benítez Quevedo G, Abay Debs V, Monzón Torres L. Resultados en la superación de los cuadros matriculados en el Diplomado de Dirección en Salud en Camagüey. Rev Cubana Salud Pública [Internet]. 2013 [citado 20 Mar 2014];39(2):[aprox. 13 p.]. Disponible

en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200005&lng=es&nrm=iso&tlng=es

5. Pupo Ávila NL, Sanabria Ramos G, Lozano Lefrán A, Romero González AG, López Palomino M. Experiencias y retos de la Escuela Nacional de Salud Pública como una institución saludable. Rev Infodir [Internet]. 2012 [citado 19 Mar 2014];(15):[aprox. 11 p.]. Disponible en: <http://bvs.sld.cu/revistas/infid/n1512/infid09212.htm>
6. Editorial. Revista Infodir [Internet]. 2011 [citado 3 Feb 2014];(13):[aprox. 5 p.]. Disponible en: <http://bvs.sld.cu/revistas/infid/n1311/infid0113.htm>
7. Escalona Velázquez G, Pérez Obregón BR, Hernández Díaz D. Plan de acciones para potenciar el funcionamiento docente-educativo del Diplomado de Dirección en Salud. EDUMECENTRO [Internet]. 2012 [citado 3 Mar 2014];4(1):[aprox. 10 p.]. Disponible en: <http://www.revedumecentro.sld.cu/index.php/edumc/article/view/155/313>
8. Bustamante Alfonso LM, Arocha Mariño C, Pérez Piñero J, Barrosos Romero Z. Caracterización de la evaluación profesoral en los centros provinciales de la Escuela Nacional de Salud Pública. En: Investigaciones en servicios de salud en el sistema sanitario cubano 2001-2010. La Habana: Editorial Ciencias Médicas; 2012.
9. Turiño Hurtado C, Cañizares Luna O, Saraza Muñoz N. Necesidades de aprendizaje gerenciales en jefes de departamentos docentes de la sede central. EDUMECENTRO [Internet]. 2013 [citado 12 Mar 2014];5(1):[aprox. 10 p.]. Disponible en: <http://www.revedumecentro.sld.cu/index.php/edumc/article/view/211/425>
10. Acevedo Martínez M. Sobre el diagnóstico de las necesidades de aprendizaje y el plan de preparación de cuadros y reservas. Instrumentos esenciales para el desarrollo. Rev Infodir [Internet]. 2009 [citado 12 Mar 2014];(8):[aprox. 9 p.]. Disponible en: <http://bvs.sld.cu/revistas/infid/n809/infid0309.htm>
11. Bustamante Alfonso L. Mirabal Jeans-Claude M. La superación de los profesores vinculados a la preparación de los cuadros de la salud. CUBA SALUD [CD ROM]. La Habana: ENSAP; 2012.
12. Díaz Llanes G. La investigación–acción en el primer nivel de atención. Rev Cubana Med Gen Integr [Internet]. 2005 [citado 12 Mar 2014];21(3-4):[aprox. 10 p.]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252005000300019&lng=es&nrm=iso&tlng=es

13. Hernández Sampier R. Metodología de la Investigación. 4ed. México: Editorial Mc Graw Hill; 2006.
14. Díaz-Canel Bermúdez M. La universidad ante los retos de la construcción de la sociedad en Cuba. En: Universidad 2010: 7mo Congreso Internacional de Educación Superior. La Habana: Ministerio de Educación Superior; 2010.
15. Segredo Pérez A, Martín Linares X, Gómez Zayas O, Lozada China M. Gestión y desarrollo organizacional en Salud Pública. Rev Infodir [Internet]. 2012 [citado 12 Mar 2014];(15):[aprox. 5 p.]. Disponible en:
<http://bvs.sld.cu/revistas/infdir/n1512/infdir13212.htm>
16. Brizuela Tornés GB, González Brizuela CM. Evolución histórica tendencial del proceso formativo del médico en Cuba desde 1959 hasta 2011. MEDISAN [Internet]. 2011 [citado 10 Mar 2014];15(7):[aprox. 5 p.]. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1029-30192011000700014&script=sci_arttext
17. Anuario Estadístico de Salud 2013 [Internet]. 2013 [citado 11 julio 2013]:[aprox. 189 p.]. Disponible en: <http://files.sld.cu/dne/files/2014/05/anuario-2013-esp-e.pdf>

Recibido: 25 de marzo de 2014

Aprobado: 30 de mayo de 2014

Evelyn Estela González Ramírez. Universidad de Ciencias Médicas de Villa Clara. Cuba.

Correo electrónico: evelyngr@capiro.vcl.sld.cu