



Caracterización docente de la Cátedra de Cirugía en el Hospital Lucía Iñiguez Landín, provincia Holguín.

Title

Salvatore L. Augello Díaz.

Especialista de Segundo Grado en Neurocirugía. Máster en Educación Médica y en Medicina Bioenergética y Natural. Profesor Auxiliar. Investigador Agregado. Hospital Clínico Quirúrgico "Lucía Iñiguez Landín". Holguín. Cuba. Jefe de la Cátedra de Cirugía Universidad de Ciencias Médicas de Holguín.

Correspondencia: salvatore@infomed.sld.cu

RESUMEN

Introducción: La determinación de las necesidades de aprendizaje es indispensable para poder garantizar la calidad de los programas de superación profesional. Estas constituyen el punto de partida para la búsqueda de una solución pedagógica a fin de contribuir a la transformación cualitativa de los servicios de salud. El análisis de fuerzas a través de la Matriz DOFA, nos permite que el proyecto incluya acciones que consideren algunos factores que podrían obstaculizar el logro de la visión que pretendemos alcanzar.

Objetivos: Caracterizar a la cátedra de Cirugía en el Hospital Clínico Quirúrgico Lucía Iñiguez y proponer una estrategia de cambio para mejorar la labor docente investigativa.

Método: Se utilizan la entrevista y el cuestionario para identificar las necesidades de aprendizaje, confeccionando matriz DOFA a partir de lluvia de ideas.

Resultados: Se realiza la determinación de las necesidades de aprendizaje de los profesores de la cátedra de Cirugía, incluyen las necesidades de aprendizaje de cirujanos generales, neurocirujanos, angiólogos y anestesiólogos; y necesidades de superación general. Se confecciona la matriz DOFA y se propone un plan de acción para resolver las dificultades existentes.

Conclusiones: Contando con la voluntad política del Partido y del Gobierno, y profesionales científicamente preparados, con alto nivel de calificación e igualmente comprometido con la profesión, nos permite contrarrestar las limitaciones económicas impuestas por el bloqueo y resolver las insatisfacciones de los docentes para llegar a la excelencia en la formación de recursos humanos en salud.

Palabras clave: cátedra de Cirugía, necesidades de aprendizaje, matriz DOFA.

ABSTRACT

Introduction: The determination of the learning necessities is indispensable to be able to guarantee the quality of the programs of professional development. The learning necessities constitute the starting point for the search of a pedagogic solution in order to contribute to the qualitative transformation of the services of health. The analysis of forces through the Main DOFA, allows us that from its conception, the project includes actions that consider some of the factors that could block the achievement of the vision that is sought to reach.

Objectives: To characterize to the Chair of Surgery in the Lucía Íñiguez Landín Surgical Clinical Hospital and to propose a strategy of change to improve the investigative educational work.

Method: The interview and the questionnaire are used to identify the learning necessities, making a main DOFA starting from a rain of ideas.

Results: The determination of the necessities of learning of the Chair of Surgery that include the necessities of the general surgeons ,neurosurgeons , angiologist and anesthesiologist is carried out .The main DOFA is made and intends an action plan to solve the existent difficulties.

Conclusions: Having the political will of the Party and of the Government, and scientifically prepared professionals, with high qualification level and equally committed with the profession, it allows us to counteract the economic limitations imposed by the blockade and to solve the dissatisfactions of students and workers to arrive to the excellence in the formation of human resources in health.

Keywords: Chair of Surgery, learning necessities, main DOFA.

INTRODUCCIÓN

El aprendizaje es un proceso cíclico y en espiral que continúa y cambia a través del tiempo, y donde el aprendizaje actual sirve de entrada y soporte al próximo ciclo educacional. El profesional aprende de forma pasiva, a través de la observación, la lectura y escuchando lo que otros exponen; y activa, mediante la experimentación, la experiencia adquirida, la búsqueda, escribiendo, exponiendo y defendiendo sus consideraciones.⁽¹⁾El aprendizaje abarca un proceso de equilibrio dinámico entre la estabilidad y el cambio, la estructura y el proceso, y el contenido y la actividad. Los adultos aprenden a partir de su experiencia anterior, los compromisos actuales, los roles relevantes que juegan en el trabajo, seno familiar y social, así como su motivación sobre la base de las expectativas y metas futuras.⁽²⁾

La determinación de las necesidades de aprendizaje es indispensable para poder garantizar la calidad de los programas de superación profesional en cualquiera de sus variantes. Las necesidades educacionales hay que determinarlas sobre la base de: necesidades sociales, necesidades administrativas, y necesidades individuales. Las necesidades sociales se determinan a nivel de la comunidad, en correspondencia con el contexto social, político, económico y epidemiológico. Las necesidades administrativas reflejan los requerimientos del sistema de salud

y de la fuerza laboral. Las necesidades individuales indican las aspiraciones y expectativas de los diferentes grupos de trabajadores para incrementar la calidad de su competencia y desempeño profesionales. ⁽³⁾

La necesidad del aprendizaje o de capacitación se puede definir como la desviación real entre el desempeño práctico del individuo y el que el sistema de salud tiene previsto en esa función o puesto de trabajo, siempre que esta diferencia obedezca a falta de conocimientos, preparación o entrenamiento. Cuando el desempeño es inferior por otras causas (organizativas, materiales, psicosociales u otras, ajenas al conocimiento, aptitud y calificación) el problema no tiene solución con la capacitación. ⁽⁴⁾

Las necesidades de aprendizaje constituyen el punto de partida para la búsqueda de una solución pedagógica, capacitante, a fin de contribuir a la transformación cualitativa de los servicios de salud. Se supeditan en primer término a las necesidades de salud y del proceso de trabajo y en segundo término a las deficiencias e insuficiencias en la formación y desarrollo del personal que labora en los servicios de salud. ⁽⁵⁾. Se clasifican por su forma de manifestarse en manifiestas, que son aquellas que resultan evidentes y que surgen por cambios de estructura, organización, transferencia de personal, introducción de nuevos equipos, tecnologías, métodos de trabajo, programas o procedimientos que originan cambios en los patrones de actuación planificados y encubiertas, que son aquellas no evidentes, que van surgiendo por la obsolescencia de los conocimientos de los especialistas y las transformaciones en las necesidades de actuar, impelidas por el desarrollo de la sociedad y de la cual no se está consciente, pero originan creciente sesgo entre el patrón de desempeño y el desempeño real, frenando el desarrollo del propio individuo, del sistema en su conjunto y de sus metas propuestas ;y por el alcance de las mismas en organizacionales, que surgen como consecuencia de transformaciones en el accionar de toda la organización por un cambio en el sistema de trabajo, en la estructura o en el objetivo de la institución y ocupacionales ,que se refieren a los especialistas que ocupan un puesto específico en cualquiera de las áreas de la institución. Las necesidades sentidas son aquellas que un individuo o grupo desean conscientemente satisfacer y surgen por el autoexamen individual o colectivo frente a una encuesta o indagación. ⁽⁶¹⁰⁾

De esta forma las necesidades de aprendizaje o capacitación son la resultante de un proceso de comparación entre un patrón de conocimientos o habilidades y la realidad, comparación realizada partiendo de diversos puntos de referencia y con mayor o menor rigor metodológico y profundidad, pero siempre resulta de contrastar un desempeño ideal o presupuesto con el real, bien sea para un individuo o un grupo determinado. ^{(10) (11)}

El punto de partida del diseño del producto docente es la misión institucional, que debe expresar la visión más general del aporte educacional de la institución, tanto en su concepción más social como en su relación con el mercado de empleo. El análisis del aporte educacional de la institución debe tener como resultado la definición de un modelo de egresado donde, independientemente de

los requerimientos propios de un campo del saber, se identifiquen las cualidades generales que este debe poseer, no sólo como profesional, sino como ser individual y social. ⁽¹²⁾

El análisis de fuerzas a través de la Matriz DOFA nos permite que desde su concepción, el proyecto incluya acciones que consideren algunos de los factores que podrían obstaculizar el logro de la visión que se pretende alcanzar. Este instrumento, permite, utilizando la técnica de análisis de campo de fuerzas, sistematizar la búsqueda de alternativas de solución a los problemas, que consideran todas las variantes de combinación de las fuerzas, tanto externas como internas. Es importante, dejar claros algunos conceptos que se manejan a la hora de utilizar esta técnica y de los cuales hemos ya introducido algunos en este capítulo con anterioridad.

Fortalezas: Condición existente en el interior del sistema que planifica, que favorece el logro de los objetivos trazados. Fuerzas positivas al logro de los objetivos propuestos en el contexto interno.

Debilidades: Condición existente en el interior del sistema que planifica qué, de no controlarse, puede actuar oponiéndose al logro de los objetivos trazados. Fuerzas negativas al logro de los objetivos propuestos en el contexto interno.

Oportunidades (facilidades): Condición existente en el contexto donde se desarrolla el sistema que planifica, y que de utilizarse, puede favorecer el logro de los objetivos trazados. Fuerzas positivas al logro de los objetivos propuestos en el contexto externo.

Amenazas (obstáculos): Condición existente en el contexto donde se desarrolla el sistema que planifica, y que de no enfrentarse, puede actuar oponiéndose al logro de los objetivos trazados. Fuerzas negativas al logro de los objetivos propuestos en el contexto externo.

Procedimiento del DOFA para la búsqueda de alternativas:

1. Lluvia de ideas para identificar todas las fuerzas actuantes, sin tratar de organizarlas o de valorarlas, sólo listar las condiciones internas y externas que afectan nuestras actividades. Este paso inicia el proceso. En él, se selecciona un grupo compuesto por 5 a 15 personas que tengan conocimiento de las características, tanto del interior del Sistema donde se produce el problema, como del contexto donde este Sistema se desarrolla. Debe seleccionarse facilitador y relator. Las ideas se van anotando en un rotafolio.

2. Clasificación de las fuerzas determinadas a través de la lluvia de ideas. En este paso, se procede a determinar por el mismo grupo anterior, si las fuerzas son internas o externas, positivas o negativas, anotando las mismas en cada una de las casillas dándoles una numeración.

De este paso se obtienen cuatro grupos de fuerzas:

Positivas e internas (fortalezas),

Negativas e internas (debilidades),

Positivas y externas (oportunidades)

Negativas y Externas (amenazas) ⁽¹³⁾

Objetivos

General

Caracterizar a la cátedra de Cirugía en el Hospital Clínico Quirúrgico Lucía Iñiguez Landín y proponer una estrategia de cambio para mejorar la labor docente investigativa en el mismo.

Específicos

1-Describir las principales características organizativas de la cátedra de Cirugía de la Universidad de Ciencias Médicas de Holguín, y en particular de los profesores pertenecientes al Hospital Clínico Quirúrgico "Lucia Iñiguez Landín .

2-Identificar las necesidades de aprendizaje de los profesores.

3-Realizar la identificación de los problemas que afectan la labor docente investigativa en la cátedra.

4-Definir las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas en la situación docente investigativa.

5-Confeccionar un plan de acción para mejorar la labor docente teniendo en cuenta estas condiciones.

MÉTODO

Fuentes de origen utilizadas para la identificación de las necesidades

Criterios de los profesores, responsables docentes, jefes de servicio, jefe y metodólogos del departamento docente.

Necesidades de aprendizaje de los profesores de la Cátedra de Cirugía.

Fundamentación de los principales problemas analizados y detectados

La identificación de las necesidades de aprendizaje se hizo siguiendo fundamentalmente el modelo de evaluación del desempeño profesional, pues este nos permite determinar las necesidades individuales de cada trabajador de la salud, así como identificar necesidades grupales: grupo básico de trabajo o equipo de salud, salas, áreas o secciones, servicios e instituciones, aunque se tuvieron en cuenta también los otros dos modelos.

Para la identificación de las necesidades de aprendizaje utilizamos en primer lugar la entrevista, sobre todo la entrevista de tipo abierta, aunque en algunos casos usamos la entrevista dirigida y semidirigida para lo cual seguimos los procedimientos de elaboración del grupo previo y de ejecución correspondientes .También el cuestionario, en particular el de preguntas abiertas o a desarrollar, siguiendo los procedimientos de - elaboración del cuestionario y de ejecución, en el caso de las necesidades de aprendizaje de los residentes e internos verticales , por ser un grupo mayor usamos las reuniones de grupo, también siguiendo los procedimientos de elaboración y ejecución ⁽¹⁰⁾ .

Para llegar al diagnóstico de los problemas se realizó un conversatorio con el colectivo de trabajadores donde se conocieron los criterios que se tienen acerca de las dificultades y modo de solucionarlas

Procedimientos analíticos

Por ser un estudio sencillo usamos los métodos de la estadística descriptiva (distribución de frecuencias simples).

Confección de la Matriz DOFA

Etapas:

- 1-Lluvia de ideas
- 2-Clasificación de las fuerzas
- 3-Construcción del modelo

DESARROLLO

Breve descripción de la cátedra de Cirugía

Estructura orgánica

Definición

La Cátedra de Cirugía de la Universidad de Ciencias Médicas de Holguín incluye los profesionales con categoría docente pertenecientes a los servicios de Cirugía General, Neurocirugía, Angiología y Cirugía Vascular, Anestesia y Reanimación, y Caumatología y Cirugía Reconstructiva de los hospitales Clínico Quirúrgico Lucía Íñiguez Landín, Vladimir Ilich Lenin, Pediátrico Octavio de la Concepción y de la Pedraja, y Militar de Holguín. En este estudio analizaremos el componente del primer centro docente asistencial.

Estructura/ posición

Caracterización de la sede.

Somos un hospital clínico quirúrgico universitario con 365 camas. Asignado por la Dirección Provincial de Salud como sede de la atención médica a las epidemias y contingencias sanitarias. El presente curso se inició con un alza de las arbovirosis lo que implica que los servicios están reorganizados en un número pequeño de camas, debilidad para el proceso docente educativo.

Fundamento

La formación de los profesionales de nivel superior, de modo consciente y sobre bases científicas debe ser tarea prioritaria de la Universidad, para garantizar la preparación integral de los estudiantes, basada en la sólida formación científico técnica, humanística unida a valores ideológicos, políticos, éticos, estéticos, con el fin de lograr profesionales revolucionarios, cultos y competentes comprometidos con su encargo social y como lo necesita la revolución.

Los aspectos de trabajo educativo y didáctico que conjuntamente con el metodológico forman el plan de trabajo metodológico tendrán su salida por el Proyecto Educativo y el trabajo del colectivo de asignatura, el cual debe formar parte de los documentos de trabajo del departamento.

El trabajo metodológico es la labor que realizan los sujetos responsabilizados del proceso docente educativo, con el objetivo de alcanzar óptimos resultados, la labor educativa se implementa desde la instrucción, para satisfacer plenamente los objetivos formulados en los planes de estudio.

La educación en el trabajo es la forma fundamental de organización del proceso docente-educativo en los años de estudio superiores de las carreras de la educación médica superior, en la que el estudiante recibe docencia y participa en la atención de personas sanas o de enfermos y contribuye, en alguna medida, a la transformación del estado de salud del individuo o de la colectividad. Contribuye a la formación de las habilidades y hábitos prácticos que caracterizan las actividades profesionales del egresado de ciencias médicas; la adquisición de los métodos más avanzados del trabajo y los rasgos que conforman su personalidad en la sociedad socialista. Contribuye además a consolidar y ampliar los conocimientos adquiridos durante el desarrollo del proceso docente-educativo. En la formación de nuestros profesionales es necesario elevar la exigencia y la calidad para lograr mejores resultados, enfatizando en este semestre en su desempeño práctico por los problemas detectados en el trabajo.¹⁴

Atribuciones (objetivos de trabajo)

Docentes e investigativas

Dar cumplimiento a los programas de pre y post grado y formación de técnicos medios. Colaborar y participar en las líneas de investigación del centro.

De relación con otros centros asistenciales y docentes, y con las demás cátedras de la institución.

Profesionales que actúan en al área

Profesores de las especialidades Cirugía General, Neurocirugía, Angiología y Cirugía Vascular, y Anestesia y Reanimación.

La cátedra de Cirugía cuenta con un total de 109 profesores desglosados de la siguiente manera:

- 6 profesores titulares
- 25 profesores auxiliares
- 42 profesores asistentes
- 36 instructores

De estos, la cátedra cuenta con un total de 60 profesores en el Hospital Clínico Quirúrgico "Lucía Iñiguez Landín", desglosados de la siguiente manera:

- 4 profesores titulares
- 11 profesores auxiliares
- 23 profesores asistentes
- 22 instructores

Estos profesores, por especialidad se distribuyen de la siguiente manera:

Cirugía General: 26

- 3 profesores titulares

5 profesores auxiliares

8 profesores asistentes

10 instructores

Neurocirugía: 11

2 profesores auxiliares

3 profesores asistentes

6 instructores

Angiología y Cirugía Vascular: 12

1 profesor titular

2 profesores auxiliares

6 profesores asistentes

3 instructores

Anestesia y Reanimación: 11

2 profesores auxiliares

6 profesores asistentes

3 instructores

De este total cuatro profesores se encuentran en pasivo, tres instructores por no haber hecho el cambio de categoría en el presente año y un asistente por no haber entregado su autoevaluación profesoral; y 13 se encuentran cumpliendo misión internacionalista.

Principales indicadores de la cátedra de Cirugía

Indicadores de la cátedra de Cirugía año 2019 Hospital Clínico Quirúrgico "Lucia Iñiguez Landín"¹⁵

Los resultados en la evaluación profesoral en el curso 2018-2019 son los siguientes:

Evaluados de excelente: 25

Evaluados de bien: 13

Evaluados de mal: 3 (no cambiaron de categoría docente)

No evaluados: 1

Nueva incorporación: 5

Misión internacionalista: 13

Resultados de INA

Principales necesidades de aprendizaje en función de los tres principales problemas (prioridades) identificados

-Necesidad de capacitarse en la preparación para cambio de categoría docente (en la confección e impartición de las clases demostrativa e instructiva) y preparación para los exámenes de Inglés y Problemas Sociales de la Ciencia y la Tecnología.

-Necesidad de capacitación en la búsqueda de bibliografía y en la redacción de artículos científicos (preparación de publicaciones).

-Necesidad de preparación pedagógica del claustro.

Necesidades propias de los profesores de la cátedra

Necesidades de aprendizaje de los especialistas en Cirugía General

-Cirugía de mínimo acceso.

-Cirugía en el trauma

-Cirugía en las afecciones torácicas complejas

Necesidades de aprendizaje de los especialistas en Neurocirugía

- Cirugía de la epilepsia

- Endarterectomía carotídea

Necesidades de aprendizaje de los especialistas en Angiología y Cirugía Vascular

-Angiografía por sustracción digital.

-Ultrasonografía doppler.

Necesidades de aprendizaje de los especialistas en Anestesia y Reanimación

-Actualización de anestesia ginecoobstétrica

-Ecocardiografía clínica.

-Actualización en anestesia pediátrica y oncológica.

Estas son manifiestas, pero a la vez ocupacionales, por la introducción de una nueva técnica y un equipamiento en la especialidad, pero son necesidades sentidas además porque el colectivo desea conscientemente satisfacer.

Necesidades sentidas del personal docente

Necesidad de capacitación como docentes

Necesidades de superación general

- Aumentar el número de maestrantes.
- Aumentar el número de diplomados.
- Aumentar el número de doctorados.
- Elevar el número de profesores asistentes, auxiliares y titulares.
- Elevar el número de profesores con categoría científica.
- Aumentar el número de especialistas de Segundo Grado.
- Elevar el número de publicaciones científicas.
- Incrementar los cursos acreditados.

Formas de la superación profesional y programas de la formación académica, a desarrollarse en función de las necesidades identificadas

Formas de la superación profesional

Realización de entrenamiento en endarterectomía carotídea.

Realización de curso de cirugía de la epilepsia.

Realización de curso de cirugía de las enfermedades extrapiramidales.

Realización de entrenamiento en cirugía de mínimo acceso.

Realización de entrenamiento en Cirugía en el trauma.

Realización de entrenamiento en cirugía de las afecciones torácicas complejas.

Realización de cursos de actualización de anestesia ginecoobstétrica, ecocardiografía clínica, y actualización en anestesia pediátrica y oncológica.

Realización de cursos de angiografía por sustracción digital y ultrasonografía doppler.

Incorporación de los docentes a cursos de pedagogía, diplomado y maestría en Educación Médica.

Programas de la formación académica

Incorporar a los profesores al proceso de especialidad de segundo grado y doctorado, así como a los cambios de categoría docente y obtención de categorías científicas.

Otros problemas y dificultades detectadas que requieren soluciones que no son de capacitación

Insuficiencia de equipamiento con tecnologías no disponibles o deterioradas que hacen imposible la transmisión de conocimientos existentes por parte de los especialistas a especialistas jóvenes, residentes e internos verticales de cada especialidad y la puesta en práctica de tales tecnologías.

En la dirección académica en salud existen dificultades en el proceso del ciclo de dirección desde la planeación, organización, regulación y control, cuyo resultado final es la evaluación. Es un proceso que permite la combinación adecuada de los diferentes recursos (humanos, técnicos, materiales y financieros), necesarios para la realización de una tarea.

Objetivos

En el orden asistencial

- 1.- Aumentar y perfeccionar los conocimientos científicos y técnicos de los profesionales de la salud.
- 2.- Lograr una atención médica de excelencia.

En el orden docente metodológico e investigativo

- 1.- Perfeccionar el trabajo político ideológico que realizan los profesores a través de las potencialidades que brinda la asignatura.
- 2.- Elevar el nivel científico y pedagógico del claustro de profesores que contribuya a la formación integral del profesional de la salud.
- 3.- Profundizar en el dominio de las formas de organización de la enseñanza propias de la asignatura potencializando el trabajo educativo desde lo curricular.
- 4.- Profundizar en la necesidad del cumplimiento de las funciones de la evaluación del aprendizaje en la formación del profesional de la salud.
- 5.- Incrementar la labor investigativa en relación a las principales líneas trazadas por cada servicio, teniendo en cuenta las principales problemáticas de nuestro territorio.
- 6.- Incrementar el número de publicaciones de los profesores.

Identificación de Problemas

- 1- Insuficientes investigaciones incluyendo proyectos CITMA.

- 2- Lentitud en el proceso de promoción de categoría docente por parte de los profesores.
- 3- Lentitud en el proceso de categorización científica y obtención del segundo grado. .
- 4- Atención al hombre deficiente.
- 5- Lentitud en el proceso de publicaciones en revistas indexadas.

Lluvia de ideas y clasificación de las fuerzas

Internas	
Fortalezas	Debilidades
Personal capacitado y motivado con sus funciones. Especialistas jóvenes comprometidos con el centro. Espíritu de abnegación, sacrificio y sentido de pertenencia de la mayoría de los trabajadores. Eficiencia en los servicios prestados. Planes contra el delito actualizados y funcionando. Motivación de los trabajadores en el ahorro de los recursos. 100 % de los especialistas con categoría docente. Plan contra desastres actualizado y capacitación del 100 % del personal médico en este tema. Existencia de profesores diplomados y máster en Edumed. Voluntad política del claustro de profesores Claustro con principios morales y revolucionarios Profesores con experiencia en la formación profesional	Dificultades por presión asistencial de los profesores para el cambio de categoría. Imposibilidad para asistir a cursos de posgrado por presión asistencial. Insuficiente preparación pedagógica del claustro Pocos profesores con grados científicos Dificultades en la elaboración de publicaciones por presión asistencial de los profesores.

Externas	
Oportunidades	Amenazas
Voluntad de la Universidad de Ciencias Médicas para el proceso de categorización docente. Oferta de cursos virtuales y presenciales de posgrado en la UCM Revolución en los servicios de salud Incremento de los sitios de publicaciones Existencia de una red electrónica nacional Disponer de una política diferenciada hacia el sector de la salud.	Situación de desastres naturales o tecnológicos. Carencia de recursos materiales para el mantenimiento de los servicios. Vulnerabilidad al delito.

Matriz DOFA

Alternativas. D.O (Adaptativas)

- La voluntad política materializada en los programas de la Revolución y la oferta de capacitación y perfeccionamiento unida a la revolución de los servicios, permite una mayor utilización de los recursos humanos y materiales de que se dispone.

Alternativas F.O (Ofensivas)

- Lograr el cambio de categoría docente en los profesores con más de 5 años en la misma categoría.
- Incentivar la labor de investigación y publicaciones con vista al desarrollo individual y colectivo y al cambio de categoría científica.
- Preparación y superación constante del personal que pueda cumplir con el deber de ser internacionalistas.
- Con la existencia de profesores diplomados y máster en EDUMED, con los cursos de posgrado, el equipo de trabajo docente comprometido, cohesionado y científicamente preparado, con experiencia en la formación de profesionales, la voluntad política y el apoyo que nos brinda la UCM nos permite trabajar en la búsqueda de la excelencia y la superación profesoral del claustro.

Alternativas. F.A (Defensivas)

- Entrenar al personal y completar los recursos necesarios para enfrentar una situación de desastre.

- Incentivar el control y cuidado de los medios materiales y recursos en general en los cambios de turno de enfermería.

Alternativas. D.A (Supervivencia)

- Incentivar el sentido de pertenencia y creatividad de los trabajadores en función de atenuar los problemas estructurales y de recursos.
- Con un tratamiento adecuado a la diversidad de programas de postgrado y un seguimiento mantenido de los profesores con baja superación profesional, podemos contrarrestar las dificultades con vistas a alcanzar la excelencia en los servicios.
- Estrategia de reordenamiento y desbloqueo interno.

Plan de acción

Áreas de resultados claves

- 1- Defensa para tiempo de guerra y situaciones de desastres.
- 2- Colectivo moral como instrumento y herramienta básica para alcanzar la excelencia en los servicios.
- 3- Estructura organizativa de la cátedra.
- 4- Docencia e investigación.
- 5- Gestión de la información del conocimiento.

Para los fines de nuestro trabajo nos referiremos específicamente a las áreas de resultados claves relacionadas con la docencia e investigación, así como a la gestión de la información y el conocimiento.

Área de resultados claves no. 4.

- Docencia e investigación.

Factores críticos de éxito.

- 1- Fortalecer la gestión de conocimiento e investigación de los profesores del centro.

Objetivo estratégico

- Lograr calidad en el proceso docente educativo e incentivar la labor investigativa.

Estrategias

- Impulsar las investigaciones para que respondan a las necesidades de los servicios.

Objetivo meta No. 1.

- Fortalecer la actividad docente en la cátedra.

Criterios de medidas

- 1- Cumplido al 100 % el plan de actividades docentes metodológicas del año.
- 2- Perfeccionadas las actividades docentes internas de la cátedra.

Objetivo meta No. 2

- Integrar la avanzada en las actividades de ciencia y técnica de la provincia.

Criterios de medidas

1. Perfeccionado el trabajo de fórum.

2. Elaborados y presentados el 100 % de los protocolos de investigación a desarrollar.
3. Cumplido el 80 % del Plan de capacitación.

Área de resultados claves no. 5.

- Gestión de la información y el conocimiento.

Factores críticos de éxito

- 3- Fortalecer la gestión de conocimiento e investigación de los profesionales de la cátedra.
- **Objetivo estratégico**
 - Elevar el nivel de preparación científico técnico de los trabajadores de la cátedra.

Estrategias

- Instrumentar un conjunto de actividades para desarrollar la gestión de la información y conocimiento en los servicios. con el objetivo de crear la infraestructura necesaria para alcanzar la excelencia en los servicios y en el desempeño de sus recursos humanos.

Objetivo meta No. 1

- Disponer de bibliografía.

Criterios de medidas

- Garantizado el acceso a material bibliográfico tanto clásico como actualizado.

CONCLUSIONES

Contando con la voluntad política del Partido y del Gobierno, y al contar con profesionales científicamente preparados, cohesionados, con proyección para el cambio y la superación, con alto nivel de calificación e igualmente comprometidos con la profesión, nos permite contrarrestar las limitaciones económicas impuestas por el bloqueo y resolver las insatisfacciones de los profesores para llegar a la excelencia en nuestra actividad fundamental, la formación de recursos humanos en salud.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Brundage DH, MacKeracher D. Adult learning principles and their application to program planning. Toronto: Ontario Ministry of Education, 1980.
2. Salas Perea R. Educación permanente en salud. Material de estudio de la Maestría en Educación Médica. La Habana, 2002. Disponible en: <http://uvs.ucm.hlg.sld.cu/course/view.php?id=161>
3. Mejía A. Educación continua. Educ Med Salud, 1986, 20 (1): 43-69.
4. Hatim A, Armas R, Ardanza P, Salas-Perea RS. Apuntes sobre la Educación Permanente. Folleto. La Habana: Centro Nacional de Perfeccionamiento Médico, 1996.
5. Domínguez F. La Identificación de Necesidades de Aprendizaje. Folleto. En: Taller Nacional de Educación Permanente. La Habana: Centro Nacional de Perfeccionamiento Médico, noviembre 1991.

6. Haddad J. Las necesidades de intervención y el monitoreo de los procesos educativos. En: Haddad J, Clasen MA, Davini MA (eds): Educación Permanente de Personal de Salud. Serie Desarrollo de Recursos Humanos Nº 100. Washington: Organización Panamericana de Salud, 1994: 145-186.
7. Hatim A, Armas R, Ardanza P, Salas-Perea RS. Apuntes sobre la Educación Permanente. Folleto. La Habana: Centro Nacional de Perfeccionamiento Médico, 1996.
8. Domínguez F. La Identificación de Necesidades de Aprendizaje. Folleto. En: Taller Nacional de Educación Permanente. La Habana: Centro Nacional de Perfeccionamiento Médico, noviembre 1991.
9. Alvarez Manilla M, Santacruz J. Identificación de Necesidades de Aprendizaje. Serie Desarrollo de Recursos Humanos Nº 80. Washington: Organización Panamericana de Salud, 1989.
10. Salas Perea R. La identificación de necesidades de aprendizaje en salud .Trabajo confeccionado para el Módulo de Educación de Posgrado de la Maestría en Educación Médica de la Escuela Nacional de Salud Pública de Cuba. CD, Grupo Informática ENSAP, Maestría en Educación Médica, 2002. Disponible en: <http://uvs.ucm.hlg.sld.cu/course/view.php?id=161>
11. Hatim Ricardo A. Identificación de necesidades de aprendizaje. Material de estudio de la Maestría en Educación Médica. La Habana, 2002. Disponible en: <http://uvs.ucm.hlg.sld.cu/course/view.php?id=161>
12. Ministerio de Educación Superior. En: Gerencia Universitaria. Tristá B. CEPES-UH, 1998. Material de estudio de la Maestría en Educación Médica. La Habana, 2002. [citado 14 mar 2016] Disponible en: <http://uvs.ucm.hlg.sld.cu/course/view.php?id=161>
13. Álvarez Blanco Adolfo S, Álvarez Pérez Adolfo G. Planificación estratégica de intervenciones en salud. Escuela Nacional de Salud Pública, La Habana, 1998. Disponible en: <http://uvs.ucm.hlg.sld.cu/course/view.php?id=161>
14. Universidad de Ciencias Médicas de Holguín. Hospital Lucia Iñiguez Landín. Departamento Docente. Plan de trabajo metodológico curso 2018 – 2019.
15. Universidad de Ciencias Médicas “Mariana Grajales Coello” de Holguín. Plan de Trabajo Metodológico Cátedra de Cirugía Curso 2019 – 2020.