

Instituto Superior de Ciencias Médicas de la Habana.
Escuela Nacional de Salud Pública
Facultad 10 de Octubre.

**“Estrategias locales para el perfeccionamiento de recursos humanos en salud. Policlínico
Docente: Luis Pasteur”. Noviembre 2004**



Autor: Dra. Liliam Quelle Santana
Especialista de Primer grado en MGI,
Vice directora docente del Policlínico “Luis Pasteur”
Instructora de la Facultad de “10 de Octubre”

**Diplomado: Gestión descentralizada de los sistemas integrados en salud.
Ciudad de la Habana, Octubre del 2004**

ÍNDICE

Introducción.....	4
Objetivo.....	13
Metodología.....	14
Resultados.....	17
Plan de acción	29
Anexos.....	34
Bibliografía.....	53

“Creo que podemos convertir la nación entera en una universidad. Teníamos una, después dos más, ahora decenas y ya están en todas partes, y, simplemente me parece ver la posibilidad de una nación convertida en una universidad. ¡Es un sueño!”

Fidel Castro Ruz, 6 de febrero del 2004

Discurso en la clausura del Cuarto Congreso de Educación Superior

INTRODUCCION

“Educar es depositar en cada hombre toda la obra humana que le ha antecedido; es hacer a cada hombre resumen del mundo viviente, hasta el día en que vive; es ponerlo al nivel de su tiempo, para que flote sobre él y no dejarlo debajo de su tiempo, con lo que no podrá salir a flote...”

José Martí

La Universidad, es considerada en la actualidad como generadora y difusora del conocimiento, guardando este último una estrecha relación con la educación y la formación de fuerza de trabajo altamente capacitada y el progreso científico- técnico. De este modo esta es concebida como la creadora del futuro en el contexto histórico social actual, enfrentando uno de sus más grandes desafíos: la globalización neo- liberal que trae aparejada consigo una economía mundial polarizada. La educación superior es por tanto la clave para enfrentar posdesafíos del mundo moderno, que enfatiza la responsabilidad de este nivel de enseñanza con la sociedad. (1, 2, 3)

La mayor preocupación acerca de la educación superior esta dada no solo por su pertinencia, sino por su calidad. El concepto de la calidad en la Educación Superior es un concepto multidimensional. No sólo abarca las tres funciones clásicas: **docencia, investigación y extensión**, lo que se traduce en calidad de su personal docente, calidad de su programa y calidad de sus métodos de enseñanza- aprendizaje, sino que comprende también la calidad de sus estudiantes, de su infraestructura y de su entorno académico. Inculcando a los graduados la responsabilidad de que la educación debe ser para toda la vida y poner al servicio de la sociedad todo lo aprendido. Como dijera Martí: **“... es necesario poner de lado la Universidad antigua, y alzar la nueva”**. (4)

De esta se deriva la visión cubana de la Educación Superior para el siglo XXI donde se plantea que la Universidad es una institución científica, tecnológica y humanista cuya idea básica es convertir al país en una gran universidad, **una universidad para toda la sociedad**.

La Educación Medica Superior en Cuba, no ha estado ajena a estos cambios, y de hecho, la formación de nuevos y mejores profesionales de la salud ha sido un objetivo permanente de nuestra

universidad. Y es en el contexto de la Atención Primaria de Salud, con los policlínicos y consultorios del médico y la enfermera de la familia, como puerta de entrada tanto al Sistema nacional de salud como a la enseñanza médica superior, pilares en la formación de nuevos técnicos y profesionales de la salud. Los mismos comparten la responsabilidad de crear y proporcionar a todos ellos las oportunidades para continuar su perfeccionamiento. **El aprendizaje constante que debe apuntalar el trabajo médico en toda su vida.**

En Cuba, con una basta historia de educadores y maestros, esto constituye un reto aun mayor. Siguiendo el legado del padre Varela, de José de la Luz y Caballero, de nuestro apóstol José Martí, los profesionales de la salud tienen un compromiso muy alto con su pueblo, no solo proporcionarles atención médica de excelencia, sino garantizar la formación de nuevos profesionales de mayor calidad que cumplan sus expectativas. Educarlos en los más altos valores de patriotismo y lealtad a la revolución, solidarios y humanistas, con una continua preparación durante toda su vida, con un alto nivel científico, es el reto de los docentes de hoy en la Enseñanza Médica Superior en Cuba. (2,4)

Los mismos están llamados a jugar un rol **facilitador**, orientador, donde el proceso enseñanza aprendizaje se realice de forma activa y el estudiante no reciba de forma repetitiva los conocimientos, sino que aprenda a buscar las fuentes más apropiadas que enriquezcan su saber para hacer y emprender. Aparejado a esto está la creación de valores en el estudiantado, que no lo encontrará en bibliografía alguna, sino en el digno ejemplo de su maestro. Resaltando el impacto que ha tenido **la educación en el trabajo en esta formación.**

Recientemente (enero del 2004) se introdujo un cambio en los planes de estudio del 6to año de la carrera de medicina, dicha conducta obedece al cambiante panorama sanitario y social tanto nacional como internacional. Este fue el primer paso de una transformación aún más profunda dirigida a modificar completamente los planes de estudio desde el primer año de la carrera de medicina cuyo inicio se espera comience como plan piloto el próximo curso escolar. Nuestras unidades docentes del municipio 10 de Octubre no fueron seleccionadas para el mismo, no obstante esperamos para el siguiente curso escolar formar parte de estos nuevos planes. Estos cambios obedecen al encargo que nuestra sociedad le ha hecho a la Educación Médica Superior, la de disponer de un médico general proyectado a la Atención Primaria de Salud que sea capaz de enfrentar y contribuir a solucionar problemas relevantes de la persona, la familia y la comunidad. (5, 6, 7, 8)

El Policlínico Docente “Luis Pasteur” perteneciente al Municipio 10 de Octubre, denominado municipio dormitorio por exportar fuerza laboral a otras áreas de la provincia, está situado en la Avenida Santa Catalina No. 108 entre Felipe Poey y Heredia, Santos Suárez. En nuestra área la división político administrativa coincide con el Consejo Popular Santos Suárez. Cuenta con un área de 1.6 Km² y una densidad poblacional de 16 673.75 por Km. (9)

Antes del triunfo revolucionario este centro era una clínica privada y brindaba atención médica a sectores pudientes, privilegiados de la sociedad de la época. Con posterioridad a enero de 1959 se convierte en mutualista, extendiendo sus servicios a una mayor población. En 1960, año en que se promulga la ley 959, esta clínica pasa a ser rectorada por el MINSAP, respondiendo a lo proyectado por Fidel en el Programa del Moncada que incluyó a la salud entre los seis problemas prioritarios a resolver por el proceso revolucionario. (8, 9,10)

Es en esta década donde se hace una reforma universitaria y se lleva a cabo la formación masiva de médicos y estomatólogos, debido al éxodo masivo de estos hacia los Estados Unidos. Desde esta etapa el policlínico “Luis Pasteur” esta vinculado a la docencia. A finales de los años 60 pasa a ser policlínico integral, desarrollándose en él los primeros programas de control sobre las enfermedades transmisibles y se hace cada vez más accesible el servicio de salud, tanto por su gratuidad como por su cercanía. Se estrechan mucho más las relaciones con las organizaciones de masa en las campañas de vacunación, de educación para la salud, entre otras.

A mediados de los años 70 pasa a ser policlínico comunitario, permitiendo un mayor avance de la atención primaria, para en 1986 incorporarse al Programa del Médico y la Enfermera de la familia, orientando los servicios de salud hacia la promoción y prevención con un enfoque comunitario, integral, continuo, con la identificación y priorización de los problemas de salud, que se mantiene en la actualidad.

Dentro de los servicios que brinda a la población se encuentran: subsistema de urgencia, medios diagnósticos que incluye laboratorio clínico, radiología, electrocardiografía y ultrasonido, consultas especializadas tales como; planificación familiar, medicina natural y tradicional, nutrición, cardiología, endocrinología, ortopedia, oftalmología y dermatología, entre otros. Es de destacar que el 100% de esta población está cubierta por el Programa del Médico y Enfermera de la Familia, constituyendo el consultorio médico, la puerta de entrada a nuestro Sistema Nacional de Salud.

Para garantizar esta cobertura cuenta con 39 consultorios del médico de la familia típico; 8 instituciones infantiles (2 círculos infantiles y 6 escuelas, de estas 3 priorizadas) atendidos por dos

Grupos Básicos de Trabajo que incluyen las especialidades básicas de: ginecología, pediatría, medicina interna, psicología, trabajador social y técnico en vectores. En estos momentos se encuentran 27 médicos cumpliendo Misión Internacionalista en la hermana República Bolivariana de Venezuela, poniendo bien en alto los valores de patriotismo, solidaridad y humanismo del colectivo de trabajadores del centro.

Haciendo un breve resumen de las principales problemáticas de salud a las que se enfrentan los trabajadores de esta unidad, tenemos que dentro de los **componentes** de salud:

La tasa de mortalidad infantil en el año 2003 estuvo en cero, muy por debajo de la del país, que cerró el año con 6.3 fallecidos por cada mil nacidos vivos y un índice de bajo peso al nacer de 5,3, también por debajo de la del país que terminó en 5.5. Esto nos lleva a la conclusión que la atención integral al niño y a la mujer es una de las tareas fundamentales que nuestra unidad se ha empeñado en garantizar, y lejos de confiarnos en estos resultados, se nos impone un reto mayor: mantener estos indicadores de salud. (9,11)

Dentro de las principales causas de mortalidad general en el pasado año, el primer lugar fue ocupado por las enfermedades respiratorias seguido de las afecciones cardiovasculares; la población más afectada resultó ser los ancianos mayores de 70 años en más de las dos terceras partes de los fallecimientos. Esto nos demuestra que la atención integral al adulto mayor también debe ser prioritaria con el objetivo de elevar su calidad y esperanza de vida.

Analizando las diferentes **determinantes** de salud tenemos que:

Biología humana

La edad mayor de 60 años constituye una preocupación, pues el 24,85% de la población corresponde a este grupo de edad, lo que nos permite aseverar que estamos en presencia de una población muy envejecida según los criterios establecidos por la OMS. Esto constituye no sólo un reto para la Salud pública, sino para toda la sociedad.

Dentro de las afecciones crónicas no transmisibles, fue la hipertensión arterial la de mayor prevalencia de 21,2 por mil habitantes, seguido del asma bronquial y de la diabetes mellitus.

Modo y Estilo de Vida

Nos encontramos con una población heterogénea en cuanto a situación económica, predominando el nivel medio y el bajo en el Grupo Básico 2, y el medio y alto en el Grupo Básico 1.

La gran mayoría de la misma está constituida por trabajadores, seguidos de amas de casa y jubilados, con bajo índice de desocupación. No existe analfabetismo y el nivel de enseñanza que prevalece es el medio seguido del pre universitario. Dentro de los estilos de vida desfavorables es marcado el hábito de fumar, pues el 13,9% de los habitantes practican este nocivo hábito, lo que constituye un problema de salud al estar vinculado con las principales causas de muerte de esta población.

Medio Ambiente

El policlínico está rodeado por una red de avenidas; (10 de Octubre, Sta., Catalina, Lactret, General Lee, Vento y Vía Blanca) por las cuales transitan infinidad de vehículos auto motores que de una forma u otra emiten contaminantes que constituyen subproductos de la combustión.

El área presenta un índice de infestación por mosquito aedes aegypti superior a 1 (1,6), por lo que la vigilancia entomológica de este vector constituye una prioridad.

Organización de los servicios de Salud

Esta determinante fue abordada anteriormente de forma explícita.

Queremos señalar que nuestro policlínico tiene una larga trayectoria como docente y desde el pasado año 2003 el Departamento de Docencia e Investigaciones ostenta la condición de Colectivo Moral por los resultados de trabajo obtenidos. Desde 1999 recibe estudiantes de la ELACM de 1er y 2do año de la carrera de medicina en las asignaturas de “Introducción a la MGI” e “Introducción a la Clínica”, respectivamente y se han obtenido excelentes resultados por la labor desplegada por los profesores y tutores de esta unidad. También formamos estudiantes de 4to año (Sanología), 5to año (Salud Pública) y del Internado, donde también fue ha sido evaluado de positivo el trabajo docente de nuestro policlínico.

En cuanto a la formación de especialistas de MGI, a lo largo de todos estos años se han venido graduando profesionales de calidad, y en este curso más de la mitad de nuestros residentes dieron el paso al frente y están cumpliendo hoy misión internacionalista.

Alrededor del 30 % de nuestros especialistas en MGI están matriculados en maestrías, y han participado en casi su totalidad en cursos de post grado del programa Revolución.

Se han celebrado anualmente eventos científicos de calidad, ejemplo de ello fue la Jornada Científica del Centro con una buena participación tanto de médicos como de enfermeras, y muchos de los trabajos galardonados también fueron premiados en la Jornada Científica de Medicina

Familiar del municipio. No obstante la esfera investigativa debe perfeccionarse aún más, pues no contamos con investigaciones de formato CITMA, indicándonos que nos queda mucho por hacer en este rubro, e incentivar a nuestros profesionales a trabajar por elevar el grado científico.

En estos momentos el Policlínico termina una reparación capital como parte de los Programas de la Revolución, lo que beneficiará a la población, al incrementar nuevos servicios y aumentar la resolutivez y la accesibilidad a los mismos. Es precisamente por estos cambios estructurales que se hace necesario transformar el pensamiento de nuestros directivos y cuadros.

Analizando las tendencias actuales de la Educación Médica Superior en Cuba, su pertinencia social y teniendo en cuenta que la Atención Primaria de Salud es el escenario protagónico en la formación de los médicos, enfermeras y técnicos de la salud del futuro es que hemos proyectado nuestro trabajo en perfeccionar la formación de recursos humanos en un **sistema local**: el Departamento de Docencia e Investigaciones del policlínico docente: "Luis Pasteur", aplicando los principios de dirección por objetivos estratégicos, por considerar que esta modalidad de dirección nos facilita la práctica de las cinco funciones básicas de dirección que son, la planificación, la organización, la conducción de personal, la dirección y el control. Esta forma de dirección en esencia está orientada hacia la obtención de resultados y se basa en el comportamiento y motivación humanos, cuyo éxito radica en que el directivo adquiere la capacidad de convertir en objetivos personales las necesidades objetivas del centro que dirige, contribuyendo a su desarrollo personal, siendo más flexible, priorizando los problemas a resolver, estableciendo la responsabilidad de sus subordinados dándoles independencia para actuar, propiciando así una mejor respuesta al cambio. (12, 13,14)

OBJETIVO GENERAL

- Diseñar estrategias de transformación para perfeccionar la formación de recursos humanos en un sistema local de salud.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Caracterizar el entorno organizacional en el que funciona el Departamento de Docencia e Investigaciones del policlínico.
- Identificar campos de fuerza del entorno organizacional en que se desarrolla el proceso docente educativo.
- Identificar las áreas de resultados claves y los valores compartidos y deseados.
- Identificar el problema principal.
- Elaborar la misión y la visión.
- Determinar los objetivos estratégicos, las alternativas de solución y las estrategias.
- Confeccionar del Plan de acción.

METODOLOGÍA

Durante la primera quincena del mes de septiembre del 2004 realizamos una caracterización del entorno organizacional del Departamento de Docencia e Investigaciones del Policlínico Docente: “Luis Pasteur” del municipio 10 de Octubre en Ciudad de la Habana con el objetivo de determinar la situación actual del mismo. Para la recolección de la información de las áreas a observar, se tuvo en cuenta para su selección la experiencia de trabajo del autor.

- Dirección
- Grupos Básicos de Trabajo.
- Consultorios médicos de residentes e internos.
- Otras consultas y servicios en las que se forman técnicos y profesionales de la salud.
- Biblioteca

Se emplearon diferentes técnicas como: la entrevista, el cuestionario, la observación y la revisión de documentos.

- Entrevista al vice director docente. Anexo #1
- Entrevista dirigida a otros miembros del Consejo de dirección, jefes de GBT, profesores, tutores y especialistas en MGI de la unidad. Anexo #2.
- Cuestionario anónimo dirigido a residentes de MG. Anexo #3.
- Cuestionario anónimo dirigido a internos de la carrera de medicina. Anexo #4.
- Cuestionario anónimo dirigido a enfermeras, tanto licenciadas como técnicas, personal técnico propio de la salud y no propio. Anexo #5.
- Cuestionario dirigido a las bibliotecarias. Anexo #6.
- Revisión de la documentación del departamento de docencia e investigaciones de la unidad. Anexo #7.

La información obtenida fue procesada de conjunto por el colectivo de profesores del centro e incluimos los miembros del consejo de dirección. Aplicamos la técnica de grupo nominal y analizamos las fuerzas actuantes en el proceso. Fueron identificadas **las fuerzas externas** (oportunidades y amenazas) y **las fuerzas internas** (fortalezas y debilidades).

Determinamos las áreas de resultados claves y los valores compartidos y deseados.

Las debilidades detectadas fueron clasificadas en **estructurales, mixtas, organizacionales y asistenciales**, constituyendo estas dos últimas nuestro objeto de trabajo, por tener mayor vulnerabilidad y factibilidad en su solución. A través de la técnica de matriz decisional (anexo 8) fueron priorizados los problemas y haciendo un **análisis de causa y efecto** se elaboró un problema principal.

Elaboramos la **MISION y la VISION** del Departamento de Docencia e Investigaciones a través de una lluvia de ideas de conjunto con los trabajadores y estudiantes del centro. La primera expresa el objetivo supremo de la organización y nos dice para que trabajamos "La razón de ser de la organización"; y la segunda es lo que deseamos que sea la organización en el futuro que proyectamos, expresa el estado deseado de la organización en los próximos años, por ello debe generarse con el corazón pero con la mente fría y los pies en la tierra.

Una vez definido el futuro estado deseado del departamento determinamos cuales son los cambios que deben introducirse para poder alcanzarlo, es decir, el análisis de las brechas y establecimos los objetivos estratégicos.

Aplicamos la matriz DAFO, donde combinamos las fuerzas positivas, fortalezas y oportunidades, para minimizar el efecto de las amenazas y superar las debilidades. .Posteriormente trazamos las estrategias y diseñamos la implantación de las mismas elaborando el plan de acción. Este comprende un conjunto de actividades administrativas encaminadas a movilizar los recursos para la materialización de dichas estrategias. (13,14)

RESULTADOS

Del estudio realizado identificamos las siguientes fuerzas actuantes:

FORTALEZAS

1. La directora tiene experiencia y ha recibido cursos de dirección.
2. El centro fue sometido a una reparación capital.
3. Los Grupos Básicos de Trabajo (GBT) están completos, con profesores categorizados docentemente con experiencia asistencial, docente e investigativa.
4. El vice director docente es instructor, con años de experiencia en su cargo.
5. Dos profesores cursan la maestría en **Didáctica** para profesionales de la salud, de ellos uno es el vice director docente.
6. Alrededor del 15% de los profesionales están matriculados en maestrías del Programa revolución.
7. Integralidad en el trabajo del Consejo de Dirección.
8. Buenas relaciones personales entre los trabajadores.
9. Buen trato, porte y aspecto de los trabajadores.
10. Privacidad e higiene adecuada de los consultorios.
11. Buena organización de los consultorios.
12. Adecuada elaboración del Análisis de la situación de salud (ASS) del centro.

DEBILIDADES

1. La directora, el vice director de asistencia médica y el vice director de higiene no tienen categoría docente.
2. Desconocimiento por parte de otros miembros del Consejo de Dirección acerca de las características del trabajo del Departamento de Docencia e Investigaciones
3. No existen investigaciones en formato CITMA.
4. Mala atención al hombre.
5. Medios de enseñanza insuficientes.
6. Desmotivación y falta de interés por parte de los tutores.
7. Déficit de instrumental médico para las practicas (diapasón, martillo, pesas, tallímetros, etc.)

8. El 80% de los consultorios médicos se encuentran en mal estado, muy pocos han sido reparados.
9. Policlínico aun no inaugurado con múltiples problemas técnicos que todavía no dispone de aulas propias, ni de biblioteca.
10. Claustro no identificado con los nuevos métodos de enseñanza aprendizaje.
11. Insuficiente control por parte de los profesores de la educación en el trabajo de los residentes e internos.
12. Deficiencias en la confección del ASS. en los consultorios.
13. Sub utilización del punto de presencia de INFOMED y de la biblioteca por parte de los trabajadores del centro.

AMENAZAS

1. Falta de Programas Analíticos por año de residencia.
2. Ausencia de Documentación Metodológica actualizada de Programas Nacionales.
3. Gran demanda asistencial por parte de la población.

OPORTUNIDADES

1. Población está organizada en Consejos Populares.
2. Proyecto Revolución.
3. Capacitación de los cuadros y sus reservas, en Dirección Estratégica.
4. Intersectorialidad.

Se determinaron **las áreas de resultados claves.**

1. Formación de Recursos Humanos.
2. Gestión de la información y el conocimiento
3. Investigación en salud.

VALORES COMPARTIDOS

- *Lealtad a los Principios de la Revolución:* Fidelidad y compromiso con la ideología y las conquistas alcanzadas por la Revolución, dentro de las cuales una de las más preciadas es la Salud.
- *Moral:* Comportamiento conforme a los principios del socialismo y la conducta revolucionaria, profesional y médica, como fundamento de todas nuestras actividades.
- *Humanidad:* Actitud de sensibilidad y comprensión del desempeño en el respeto irrestricto a la condición humana, donde prevalezca el trato respetuoso y digno a compañeros de trabajo al individuo, la familia y la comunidad.
- *Desinterés y modestia:* Rectitud en la conducta, desprendimiento personal, amor a la verdad, austeridad y sencillez en su actuación.
- *Solidaridad:* Sentimiento de ayuda mutua entre los seres humanos y los pueblos para dar apoyo mediante acciones concretas al alivio del dolor y como contribución al mejoramiento humano en el ámbito nacional e internacional.
- *Internacionalismo:* Interés y disposición organizacional e individual de brindar apoyo y ayuda en materia de salud, en cualquier lugar del mundo, con un alto grado de competencia y compromiso social, en aras de mitigar el dolor humano, modificar el entorno sanitario y alcanzar indicadores superiores en los resultados de salud en esos lugares.
- *Sentido de la crítica y la autocrítica:* Receptividad individual e institucional ante los señalamientos y quejas de la población y entidades externas al Sistema, con capacidad y actitud de autoanálisis en busca de soluciones en función de revertirlo

VALORES DESEADOS

- *Ética:* Comportamiento estricto conforme a la moral revolucionaria, reflejado en conductas sobre la base de valores patrios y profesionales como fundamento de todas las actividades del Sistema de Salud.
- *Responsabilidad:* Obligación de la garantía del cumplimiento de los servicios del sistema de salud cubano, tanto en el orden individual como organizacional.

- *Profesionalidad:* Poseer y aplicar las competencias y experiencias requeridas para garantizar la calidad técnica y humana de los servicios facultativos y científicos de la salud pública cubana.
- *Consagración:* Dedicación, compromiso y entrega absoluta de cada trabajador en su desempeño diario.
- *Abnegación:* Actuar con altruismo, generosidad y desinterés en las funciones que realizan los individuos para el cumplimiento de los servicios de salud.
- *Liderazgo:* Reconocida capacidad como referente en la conducción de acciones de dirección técnica, profesional y humana.
- *Honestidad:* Actuar con sentimiento de la dignidad moral revolucionaria, sustentada en el honor, la modestia y la conciencia de cada acción ejecutada para preservar la salud.
- *Iniciativa:* Capacidad de gestión y técnica para abordar los problemas que puedan limitar la calidad del desempeño de los servicios de salud y generar variantes de posibles soluciones.
- *Creatividad:* Capacidad de gestión y técnica para abordar un desempeño eficiente de los servicios de salud a través de la búsqueda de lo nuevo y útil para cada circunstancia, innovando en aras de generar soluciones.

Después de confeccionada la matriz DAFO, los problemas identificados fueron clasificados en: **estructurales, organizacionales, asistenciales y mixtos.**

ESTRUCTURALES

1. La directora, el vicedirector de asistencia médica y el vicedirector de higiene no tienen categoría docente.
2. Medios de enseñanza insuficientes.
3. Déficit de instrumental médico para las prácticas (diapasón, martillo, pesas, tallímetros, etc.)
4. Los consultorios médicos visitados se encuentran en mal estado, muy pocos han sido reparados.

5. Policlínico aun no inaugurado con múltiples problemas técnicos que todavía no dispone de aulas propias, ni de biblioteca.

ORGANIZACIONALES

1. Claustro no identificado con los nuevos métodos de enseñanza aprendizaje.
2. Desconocimiento por parte de otros miembros del Consejo de Dirección acerca de las características del trabajo del Departamento de Docencia e Investigaciones.
3. Insuficiente movimiento investigativo, no existen investigaciones en formato CITMA.
4. Insuficiente control por parte de los profesores de la educación en el trabajo de los residentes e internos.
5. Sub utilización del punto de presencia de INFOMED y de la biblioteca por parte de los trabajadores del centro.
6. Deficiencias en la confección del ASS. en los consultorios.

ASISTENCIALES

No identificamos ninguna.

MIXTAS

Desmotivación y falta de interés por parte de los tutores.

1. Mala atención al hombre.

Aplicando la técnica de matriz decisional fueron priorizados los problemas los cuales enunciaremos a continuación:

1. Claustro no identificado con los nuevos métodos de enseñanza aprendizaje. (339 pts.)
2. Desconocimiento por parte de otros miembros del Consejo de Dirección acerca de las características del trabajo del Departamento de Docencia e Investigaciones. (325 pts.)
3. Insuficiente control por parte de los profesores de la educación en el trabajo de los residentes e internos. (320 pts.)

4. Deficiencias en la confección del ASS. en los consultorios.(290 pts.)
5. Insuficiente movimiento investigativo, no existen investigaciones en formato CITMA. (286 pts.)
6. Sub utilización del punto de presencia de INFOMED y de la biblioteca por parte de los trabajadores del centro.(280 pts.)

Teniendo en cuenta los problemas priorizados, hicimos un análisis causa efecto y se elaboró el problema principal:

- ✓ Insuficiente preparación por parte del Consejo de Dirección y del claustro de profesores para enfrentar los nuevos retos de la Educación Médica Superior cubana.

Elaboramos la Misión y la Visión:

MISION

El Departamento de Docencia e Investigaciones del Policlínico Docente “Luis Pasteur”, del municipio 10 de Octubre en Ciudad de la Habana tiene la misión de formar a las nuevas generaciones de técnicos y profesionales de la salud en los valores éticos y morales de nuestra sociedad socialista, cuenta con un claustro de profesores categorizados y ostenta la condición de Colectivo Moral.

VISION

Somos un Departamento de Docencia e Investigaciones que ostenta la condición de **Colectivo de Excelencia**, cumpliendo con las tres funciones: **docencia, investigación y extensión**. Contamos con un claustro de profesores competente de un alto nivel científico que emplea métodos de enseñanza- aprendizaje de avanzada formando a la nueva generación de técnicos y profesionales de la salud con un perfil profesional que abarca las funciones de asistencia medica integral, la docente educativa, la de administración y la de investigación, con principios éticos y morales acorde a nuestra sociedad socialista.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS

1. **Garantizar** la preparación permanente de todo el personal involucrado en la formación de recursos humanos, desde los miembros del Consejo de Dirección, claustro de profesores categorizados y tutores en las tendencias actuales de la educación medica superior contemporánea.
2. **Fortalecer** la educación en el trabajo como forma de enseñanza principal en la docencia de pre y post grado.
3. **Fomentar** la actividad investigativa del centro.
4. **Perfeccionar** la gestión de la información y el conocimiento.
5. **Fortalecer** el Análisis de la Situación de Salud como principal investigación y herramienta de trabajo del médico de familia en su labor comunitaria.

Alternativas de Solución según Matriz DAFO

Para darle solución al **objetivo # 1** que lleva implícito: Claustro no identificado con los nuevos métodos de enseñanza aprendizaje. **(D1)**, desconocimiento por parte de otros miembros del Consejo de Dirección acerca de las características del trabajo del Departamento de Docencia e Investigaciones, **(D2)** contamos con dos profesores cursando maestría en **Didáctica** para profesionales de la salud, de ellos uno es el vice director docente, **(F5)** y los Grupos Básicos de Trabajo (GBT) están completos, con profesores categorizados docentemente con experiencia asistencial, docente e investigativa **(F4)** y el Proyecto Revolución. **(O2)**

F5 +F4 + O2 solucionan D1 y D2

Estrategias

1. Capacitación en cascada en cursos de Didáctica para profesionales de la salud. Para darle salida al **objetivo #2**, que lleva implícito: el deficiente control por parte de los profesores de la educación en el trabajo de los residentes e internos **(D3)**, contamos con los Grupos Básicos de Trabajo (GBT) completos, con profesores categorizados docentemente con experiencia asistencial, docente e investigativa **(F3)**, vice director docente instructor, con años de experiencia en su cargo **(F4)**, la integralidad en el trabajo del consejo de dirección **(F7)** y el Proyecto Revolución **(O2)**

F3 +F4+ F7+ O2 soluciona D3

Estrategias:

- 1-Elevación de la calidad de la educación en el trabajo.
- 2-Evaluación sistemática de los trabajadores.
- 3-Atención al hombre.

Para darle salida al **objetivo #3** que lleva implícito el insuficiente movimiento investigativo y la ausencia de investigaciones con formato CITMA (**D6**), contamos con la presencia de grupos básicos de trabajo completos, formados por profesores con categoría docente (**F3**), la experiencia del vice director docente en el cargo, quien es instructor (**F4**), dos profesores cursan la maestría en **Didáctica** para profesionales de la salud (**F5**), alrededor del 15% de los profesionales están matriculados en maestrías (**F6**)y la posibilidad de contar con el proyecto revolución (**O2**)

F3+ F4 +F5 + F6 + O2 soluciona D5

Estrategias.

1. Estimulación de la actividad investigativa de los profesores.
2. Capacitación en metodología de la Investigación y en formato CITMA.
2. Ejecución de investigaciones que obedezcan a problemas de salud de la institución.
3. Celebración de jornadas científicas.
4. Generalización de los logros obtenidos en las diferentes investigaciones.

Para dar cumplimiento al **objetivo # 4** que lleva implícito la sub utilización del punto de presencia de INFOMED y de la biblioteca por parte de los trabajadores del centro (**D7**) contamos con la experiencia del vice director docente en el cargo, quien es instructor (**F4**), alrededor del 15% de los profesionales matriculados en maestrías (**F6**)y la posibilidad de contar con el Proyecto Revolución (**O2**)

F4 + F6 + O2 soluciona D6

- 1-Explotación racional de la informatización del Policlínico y el sitio de presencia de Infomed.

Para dar cumplimiento al **objetivo # 5** que implica la deficiente elaboración del Análisis de la Situación de Salud en los consultorios (**D4**) contamos con adecuada elaboración del

Análisis de la situación de salud (ASS) del centro (**F12**), la presencia de Grupos Básicos de Trabajo completos, formados por profesores con categoría docente (**F3**), la experiencia del vice director docente en el cargo, quien es instructor (**F4**), la organización de la población en consejos populares (**O1**), la posibilidad de contar con el Programa Revolución (**O2**) y a la intersectorialidad (**O4**)

F3+ F4 + F12 + O1 + O2 + O4 solucionan D4

Estrategias:

1. Capacitación del personal involucrado en todo el proceso de elaboración del A.S.S.
2. Integración de la máxima dirección del centro, los profesores de los GBT y los líderes de otros sectores de la comunidad.

PLAN DE ACCIÓN

Objetivo #1. Garantizar la preparación permanente de todo el personal involucrado en la formación de recursos humanos, desde los miembros del Consejo de Dirección, claustro de profesores categorizados y tutores en las tendencias actuales de la educación medica superior contemporánea.

ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	CRITERIOS DE MEDIDA	RESPONSABLE	FECHA PLANIFICADA
1- Capacitación en cascada en cursos de Didáctica para profesionales de la salud.	1.1 Coordinación con la ENSAP y la Facultad de Medicina para la capacitación aplicando el Programa Revolución.	Coordinada la actividad.	V. D. docente	Noviembre 2004
	1.2 Planificación en cascada de cursos didáctica para el personal involucrado en la formación de recursos humanos	Planificados el 100% de los cursos	Director y vice director docente	Diciembre 2004
	1.3 Ejecución en cascada de los cursos de didáctica	Capacitados el 25% del personal en los cursos de didáctica	Director y vice director docente	Marzo 2006
		Capacitados el 50% del personal en los cursos de didáctica	Director y vice director docente	Mayo 2006
		Capacitados el 75% del personal en los cursos de didáctica	Director y vice director docente	Julio del 2006
		Capacitados el 100% del personal en los cursos de didáctica	Director y vice director docente	Septiembre del 2006

Objetivo #2. Fortalecer la educación en el trabajo como forma de enseñanza principal de la docencia tanto de pre como de post grado.

ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	CRITERIOS DE MEDIDA	RESPONSABLE	FECHA PLANIFICADA
1-Elevación de la calidad de la educación en el trabajo. 2-Evaluación sistemática de los trabajadores.	2.1 Inclusión en las reuniones metodológicas de los profesores el análisis crítico de la educación en el trabajo, haciendo énfasis en la educación en valores.	Incluidos en el 50% de las reuniones metodológicas de los profesores el análisis crítico de la educación en el trabajo.	Vice director docente	Inicio: septiembre, bimensual, permanente
3-Atención al hombre.	2.2 Control de las actividades de educación en el trabajo a través de encuestas anónimas a estudiantes, intercambios directos con los profesores y supervisiones sorpresivas a las diferentes inter consultas.	Controladas el 50% de las actividades de educación en el trabajo a través de encuestas anónimas a estudiantes, intercambios directos con los profesores y supervisiones sorpresivas a las diferentes inter consultas.	Vice director docente	Inicio: Octubre 2004, mensual, permanente
	2.3 Inclusión en todas las actividades docentes el trabajo educativo dirigido la formación de valores (patriotismo, humanismo, solidaridad, abnegación, responsabilidad, consagración, desinterés, modestia, honestidad, autocrítica, internacionalismo, entre otros) en los educandos	Incluidas en todas las actividades docentes el trabajo educativo dirigido la formación de valores.	Vice director docente	Inicio: septiembre, permanente
	2.4 Instrumentación y aplicación de un sistema de reconocimiento moral al personal que labora en la docencia (Con o sin categoría docente)	Instrumentado y aplicado un sistema de reconocimiento moral al personal que labora en la docencia (Con o sin categoría docente)	Director y vice director docente	Inicio: Septiembre 2004, cada vez que concluya una estancia.

Objetivo #3. Fomentar la actividad investigativa del centro.

ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	CRITERIOS DE MEDIDA	RESPONSABLE	FECHA PLANIFICADA
1-Estimulación de la actividad investigativa de los profesores. 2-Capacitación en metodología de la Investigación 3-Ejecución de investigaciones que obedezcan a problemas de salud de la institución. 4-Celebración de jornadas científicas. 5-Generalización de los logros obtenidos en las diferentes investigaciones.	3.1 Exigencia a los Profesores, que incluyan en su Plan de desarrollo individual investigaciones con formato CITMA.	Que el 100% de los Profesores tengan incluidos en su Plan de desarrollo individual al menos una investigación con formato CITMA.	Vice director docente	Inicio: junio 2004 a junio 2005
	3.2 Incorporación de médicos y licenciadas en enfermería a maestrías semi presenciales y a distancia.	Incorporados el 80% de los médicos y licenciadas en enfermería a maestrías semi presenciales y a distancia.	Vice director docente	Inicio: Septiembre 2004, según tiempo de duración de la maestría
	3.3 Planificación y ejecución de cursos de metodología de la investigación dirigido a médicos , enfermeras y otros técnicos de las salud.	Capacitados el 100% de los médicos, enfermeras y técnicos de la salud en estos cursos talleres.	Vice director docente	1ra edición: octubre 2004 a diciembre 2004, 2do edición: enero 2005 a marzo 2005, 3ra edición: abril 2005 a junio 2005 4ta edición: octubre 2005 a diciembre 2005
	3.4 Incorporación de profesionales jóvenes al plan de grado científico.	Incorporados el 30% de profesionales jóvenes al plan de grado científico.	Vice director docente	Inicio: Octubre 2004 a octubre 2007

	3.5 Confección y divulgación de forma sistemática el banco de problemas del centro a partir del A.S.S.	Confeccionado y divulgado de forma sistemática el banco de problemas del centro a partir del A.S.S.	Vice director docente	Inicio: Febrero 2005, durante todo el año. Mantener permanente cada año
	3.6 Desarrollo de las investigaciones del centro (TTR., maestrías, doctorados) que obedezcan al banco de problemas de la unidad.	Desarrolladas el 100% de las investigaciones del centro que obedezcan al banco de problemas de la unidad.	Vice director docente	Inicio: Noviembre 2004, durante todo el año
	3.7 Celebración de jornada científica de medicina familiar.	Celebrada anualmente jornada científica donde participe más del 80% de los médicos y enfermeras del centro, incluyendo los internos.	Vice director docente	Segunda semana de Junio 2005. Permanente durante todos los años
	3.8 Elaboración de los planes de generalización según el banco de problemas generalizables procedentes de la ANIR, FORUM, BTJ.	Elaborados el 100% de los planes de generalización según el banco de problemas generalizables procedentes de la ANIR, FORUM, BTJ.	Vice director docente	Noviembre 2004
Objetivo #4. Perfeccionar la gestión de la información y el conocimiento.				
ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	CRITERIOS DE MEDIDA	RESPONSABLE	FECHA PLANIFICADA
1-Explotación racional de la informatización del Policlínico y el sitio de presencia de Infomed.	4.1 Realización de cursos de computación al 80% del personal del centro.	Impartidos cursos de computación al 80% del personal del centro.	Vice director docente	Inicio: Octubre 2004 Terminación: Diciembre 2004

	4.2 Divulgación a los trabajadores del centro de todas las actividades de la biblioteca, y fomentar su uso más racional.	Divulgadas al 100% de los trabajadores del centro todas las actividades de la biblioteca, y fomentar su uso más racional.	Bibliotecaria	Inicio: Septiembre, durante todo el año
	4.3 Elaboración de un informe acerca del uso que los trabajadores del centro hacen del punto de presencia y analizado este en las reuniones de GBT.	Elaborado un informe acerca del uso que los trabajadores del centro hacen del punto de presencia y analizados estos en las reuniones de GBT.	Vice director docente y bibliotecaria	Inicio: Septiembre 2004, mensual, durante todo el año
	4.4 Extensión de la apertura de la biblioteca hasta las 11 pm.	Extendida la apertura de la biblioteca hasta las 11 pm	Director y vice director docente	Inicio: Septiembre 2004
Objetivo #5. Fortalecer el Análisis de la Situación de Salud como principal investigación y herramienta de trabajo del médico de familia en su labor comunitaria.				
ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	CRITERIOS DE MEDIDA	RESPONSABLE	FECHA PLANIFICADA
1-Capacitación del personal involucrado en todo el proceso de elaboración del A.S.S. 2-Integración de la máxima dirección del centro, los profesores de los GBT y los líderes de otros sectores de la comunidad.	5.1 Diseño de talleres post-grado dirigidos a todo el personal que participa en la elaboración del ASS, con una metodología actualizada.	Diseñados talleres de post grado dirigidos a todo el personal que participa en la elaboración del ASS, con una metodología actualizada.	Vice director docente	Noviembre 2004
	5.2 Capacitación a los médicos y enfermeras en estos cursos- taller.	Capacitados el 100% de los médicos y enfermeras en estos cursos talleres.	Vice director docente	1ra edición: noviembre 2004 a enero 2005, 2do edición: febrero 2005 a abril 2005, 3ra edición :mayo 2005 a julio 2005

	5.3 Extensión la capacitación a líderes formales y no formales de la comunidad, y a dirigentes de otros sectores.	Extendida la capacitación al 50% de los líderes formales y no formales de la comunidad, y a dirigentes de otros sectores.	Vice director docente	1ra edición: noviembre 2004 a diciembre 2004, 2do edición: enero 2005 a febrero 2005 3ra edición: marzo 2005 a abril 2005
	5.4 Aplicación de encuesta que mida el impacto del ASS en la solución de los problemas de la comunidad.	Aplicado al 50%de la población dicha encuesta.de evaluación .	Vice director de Docencia y Jefes de GBT	Inicio: octubre 2004 a diciembre 2004

ANEXOS

Anexo #1. Entrevista al vice director docente.

Con el objetivo de transformar el trabajo de la Vice dirección de docencia e investigaciones de nuestra unidad para que el policlínico funcione como una universidad, aplicamos la siguiente encuesta. Esperamos su cooperación y sentido crítico constructivo en aras de perfeccionar nuestro trabajo, teniendo en cuenta las funciones básicas de la universidad: docencia, investigación y extensión universitaria.

Acerca del vice director docente:

Profesión: _____

Tiempo de graduado: _____

Especialidad: _____

Tiempo de especialista: _____

Categoría docente: _____

Tiempo de categorizado: _____

Realiza alguna otra función, aparte de la de vice director docente? _____

¿Cuál?

Características del claustro de profesores:

Pirámide docente:

Por GBT: especialidad y categoría docente.

Si no tiene categoría, si tiene requisitos para la docencia.

Otros categorizados que no formen parte del GBT. Ubicación y función.

Acerca de los tutores:

¿Cuántos especialistas de MGI hay ubicados en consultorios médicos?

De ellos ¿cuántos son tutores?

¿Cuántos tienen categoría docente?

De los que no tienen categoría docente ¿cuántos tienen requisitos para obtenerla?

¿Emplea residentes como tutores? Cuántos y de qué año.

Condiciones estructurales para la docencia:

Aulas, número, ventilación, iluminación, pizarras, estado de los pupitres.

Medios de enseñanza. Tipo y estado de conservación.

Condiciones de los consultorios médicos tutores. (constructivo, iluminación, seguridad, carpintería, instrumental).

Biblioteca. Condiciones.

Número de computadoras. Acceso a INFOMED.

Fondo fijo. Existencia de bibliografía complementaria.

Acerca del Pre- grado:

¿Cuáles asignaturas de pre- grado se imparten en el policlínico?

De ellas, ¿se encuentran impartiendo alguna? ¿Cuál?

¿Qué trabajo metodológico se ha realizado en relación con esta asignatura?

¿Cómo está organizada? Profesor principal, características.

A su juicio ¿Cuáles son las principales dificultades con la asignatura?

Acerca de post- grado:

Total de residentes por año.

Conformación de los GBT de docencia por año. Profesor responsable.

Existencia de plan calendario por año.

Existencia de programación de rotaciones por año. Control de las mismas.

Estado de las tarjetas de evaluación a los residentes.

Estado de los protocolos y tesis de las mismas. Verificar si guardan relación con la problemática del centro. (Pertinencia) .

A su juicio ¿Cuáles son las principales dificultades de la residencia?

Acerca del trabajo de los profesores:

Existencia y calidad de los cronogramas de trabajo de los profesores.

Existencia y estado del plan de desarrollo individual de los profesores.

Existencia de investigaciones con formato CITMA. Cantidad y temáticas. Verificar si obedecen al banco de problemas del centro.

A su juicio ¿Cuáles son los principales problemas relacionados con el trabajo profesoral?

Proyecto Revolución:

Cursos impartidos. Tipo: Análisis de la Situación de Salud (ASS), Introducción de Nuevas Tecnologías (INT), Formación General Integral (FGI).

Total de cursistas.

¿Cuáles se imparten en estos momentos?

A su juicio, ¿cuáles son las principales dificultades en esta esfera?

Enfermería.

Total de licenciadas.

Actividades de superación que realizan.

Participación en cursos de post grado.

Escuela emergente de enfermería.

Total de alumnos por año. Dificultades.

Especialidades técnicas emergentes que se imparten en la unidad.

A su criterio, principales dificultades con las mismas.

Investigaciones:

(Ha sido explorado de forma parcial anteriormente)

Celebración de Jornada Científica. Trabajos presentados. Resultados a los diferentes niveles.

FORUM. Principales resultados.

Otros aspectos de interés:

¿Cómo se integra la vice- dirección de docencia a la problemática del centro? Y viceversa ¿cómo se integra la dirección a los problemas de la docencia?

Tiene algo que señalar que le preocupe, que no halla sido abordado anteriormente. Explique.

Anexo #2. Entrevista dirigida a otros miembros del Consejo de dirección, Jefes de GBT, profesores, tutores y especialistas en MGI de la unidad:

Con el objetivo de transformar el trabajo de la Vice dirección de docencia e investigaciones de nuestra unidad para que el policlínico funcione como una universidad, aplicamos la siguiente encuesta. Esperamos su cooperación y sentido crítico constructivo en aras de perfeccionar nuestro trabajo, teniendo en cuenta las funciones básicas de la universidad: docencia, investigación y extensión universitaria.

Aspectos generales del encuestado:

Cargo que desempeña en el policlínico: _____

¿Tiene usted categoría docente? Sí _____ No _____

De ser positiva su respuesta ¿Cuál? _____

De ser negativa, ¿Tiene requisitos? Sí _____ No _____

En el presente curso ha desempeñado alguna función docente como tutor o profesor?

Especifique.

¿Ha estado vinculado a alguna investigación?

De ser positiva su respuesta, dicha investigación ¿ha estado vinculada al banco de problemas del centro?

¿En que eventos científicos ha participado? Resultados obtenidos.

Ha participado en alguna actividad de extensión universitaria?

Sí _____ No _____

De ser positiva su respuesta especifique cual o cuales actividades.

Docencia:

¿Conoce las asignaturas de pre grado que se imparten en su unidad?

Menciónelas.

¿Qué aspectos valiosos identifica en las mismas?

¿Que aspectos deficientes identifica en las mismas?

¿Cómo valora la función de los tutores?

Buena _____ Regular _____ Mala _____

Argumente su respuesta.

Considera usted que exista alguna dificultad con el trabajo tutelar en su unidad? Argumente su respuesta.

¿Qué sugiere usted para mejorar el trabajo de los tutores?

¿Como puede contribuir al buen desenvolvimiento de estas asignaturas en

su policlínico? Sugerencias.

Acerca de la residencia en MGI ¿que aspectos positivos y negativos identifica en relación con la educación en el trabajo?

Acerca de las actividades académicas colectivas ¿que aspectos positivos y negativos identifica?

¿Que usted recomienda para mejorar la formación de residentes en su unidad?

¿Cómo considera ha sido el aseguramiento bibliográfico para el desenvolvimiento de la docencia?

¿Cómo valora el papel de la biblioteca en este aseguramiento?

¿Que sugiere para optimizar los recursos disponibles en la misma?

Acerca del trabajo profesoral ¿que aspectos positivos y negativos identifica?

Sugerencias para perfeccionar el trabajos de los profesores de los GBT

Acerca de la educación continuada como actividad de post grado ¿que aspectos positivos y negativos identifica?

Sugerencias para perfeccionar la educación continuada.

¿Considera usted a la educación en el trabajo una forma de mantener la educación continuada en los médicos ya especialistas de MGI?

Sí ____ No ____

Sugerencias para garantizar su éxito.

Investigación:

¿Conoce el banco de problemas del centro?

¿Sobre que bases se construye este banco de problemas?

¿Se realizan investigaciones en su unidad? Sí ____ No ____

¿Las investigaciones realizadas obedecen a dicho banco de problemas?

¿Existen en su unidad investigaciones con formato CITMA? Sí ____ No ____

¿a que atribuye que no existan o sean tan pocas este tipo de investigaciones?

¿Qué sugiere para fomentar el incremento de este tipo de investigación?

¿Con qué frecuencia se realizan eventos investigativos en su centro?

¿Cómo evalúa la participación de los trabajadores del centro en investigaciones?

Buena _____ mala _____ Regular _____

Argumente su respuesta:

¿Conoce de resultados de investigaciones en las distintas instancias? ¿Cuáles han sido esos resultados?

Sugerencias para incrementar las actividades investigativas.

¿Que conoce acerca de la ANIR? ¿Funciona adecuadamente en su centro?

Sí ____ No _____

Sugerencias para mejorar su trabajo.

¿Que conoce acerca de las BTJ? ¿Funcionan adecuadamente en su centro?

Sí ____ No _____

Sugerencias para mejorar su trabajo.

Acerca del FORUM de ciencia y técnica ¿Qué repercusión tiene en su unidad?

¿Cómo evalúa la participación de los trabajadores de su unidad en dicha actividad?

Buena _____ Regular _____ Mala _____

Justifique su respuesta

Sugerencias para mejorar dicha actividad.

¿Conoce la existencia de publicaciones de investigaciones realizadas por los distintos trabajadores?

¿A qué atribuye que no existan o sean tan pocas las publicaciones?

Extensión universitaria:

¿Qué entiende usted por extensión universitaria?

¿Conoce la existencia de este tipo de actividad en su unidad?

Sí ____ No _____

De ser afirmativa su respuesta ¿Cuál o cuáles actividades conoce?

Sugerencias para fomentar dicha actividad.

¿Alguna sugerencia acerca de cualquier aspecto que no haya sido abordado en la encuesta y usted considere relevante reflejar?

Para responder si el entrevistado tiene categoría docente:

¿Cumplió durante el curso con su plan de desarrollo individual como profesor?

Sí _____ No _____

Argumente su respuesta.

Según su opinión ¿qué factores influyen en el cumplimiento del plan de desarrollo individual del profesor, tanto positivo como negativamente?

Anexo #3. Encuesta anónima dirigida a residentes de MGI

Con el objetivo de transformar el trabajo de la Vice dirección de docencia e investigaciones de nuestra unidad para que el policlínico funcione como una universidad, aplicamos la siguiente encuesta. Esperamos su cooperación y sentido crítico constructivo en aras de perfeccionar nuestro trabajo, teniendo en cuenta las funciones básicas de la universidad: docencia, investigación y extensión universitaria.

¿Cómo valora usted la atención de los profesores del GBT?

Buena _____ Regular _____ Mala _____

Argumente su respuesta.

Acerca de la educación en el trabajo ¿qué opinión le merece?

Buena _____ Regular _____ Mala _____

Justifique su respuesta.

¿Cómo evalúa la calidad de las interconsultas?

Buena _____ Regular _____ Mala _____

Justifique su respuesta.

Acerca de las actividades académicas colectivas ¿qué opinión le merece?

Buena _____ Regular _____ Mala _____

Justifique su respuesta.

¿Cómo valora la atención del consejo de dirección hacia usted?

Buena _____ Regular _____ Mala _____

Justifique su respuesta.

¿Cómo evalúa el soporte bibliográfico para su superación?

Buena _____ Regular _____ Mala _____

Justifique su respuesta.

¿Cómo valora el papel de la biblioteca en este aseguramiento?

Buena _____ Regular _____ Mala _____

Justifique su respuesta

¿Que sugiere para optimizar los recursos disponibles en la misma?

Acerca de la educación continuada como actividad de post grado ¿qué aspectos positivos y negativos identifica?

Sugerencias para perfeccionar la educación continuada.

¿Conoce el banco de problemas del centro?

¿Qué importancia le merece el Análisis de la situación de salud de su consultorio?

¿Conoce la metodología actualizada para su confección?

Sí ___ no ___ Justifique su respuesta.

¿Estuvo vinculado a alguna actividad investigativa durante el curso?

Sí ___ No ___

¿Por qué? Argumente su respuesta.

Obedeció dicha investigación a problemas identificados en su consultorio médico y/o en el área de salud del policlínico?

Sí ___ No ___

¿Por qué? Argumente su respuesta

Acerca de su protocolo y/o trabajo de terminación de la residencia:

¿Qué opinión le merece el trabajo del tutor?

Buena ___ Regular ___ Mala ___ Justifique su respuesta.

¿Ha recibido apoyo u orientación de otros profesores de la unidad?

Sí ___ No ___

¿Cómo evalúa el papel del Consejo Científico del área en relación con esta actividad?

Buena ___ Regular ___ Mala ___ Justifique su respuesta

Dentro de su formación como residente ha recibido algún curso o instrucción para cumplir funciones como docente?

¿Ha tenido la oportunidad de participar como tutor en la docencia de pre grado de su unidad?

¿Qué repercusión a su juicio ha tenido para usted dicha participación en su formación integral?

¿Qué entiende por extensión universitaria?

¿Conoce la existencia de este tipo de actividad en su unidad y/o Facultad?

Sí ___ No ___

De ser afirmativa su respuesta ¿Cuál o cuáles actividades conoce?

¿Ha participado usted de alguna actividad de extensión universitaria?

Sí ___ No ___ Justifique su respuesta.

Sugerencias para fomentar dicha actividad.

¿Qué sugerencias usted haría para mejorar la residencia en Medicina General Integral?

Anexo #4. Encuesta anónima dirigida a internos de la carrera de medicina

Con el objetivo de transformar el trabajo de la Vice dirección de docencia e investigaciones de nuestra unidad para que el policlínico funcione como una universidad, aplicamos la siguiente encuesta. Esperamos su cooperación y sentido crítico constructivo en aras de perfeccionar nuestro trabajo, teniendo en cuenta las funciones básicas de la universidad: docencia, investigación y extensión universitaria.

¿Que opinión le merece este nuevo internado?

Buena _____ Regular _____ Mala _____

Justifique su respuesta.

¿Cómo valora usted la atención del tutor?

Buena _____ Regular _____ Mala _____

Justifique su respuesta.

¿Cómo valora usted la atención de los profesores del GBT?

Buena _____ Regular _____ Mala _____

¿Cómo valora la atención del consejo de dirección hacia usted?

Buena _____ Regular _____ Mala _____

Justifique su respuesta.

¿Cómo evalúa el soporte bibliográfico para su superación?

Buena _____ Regular _____ Mala _____

Justifique su respuesta.

Acerca de las actividades académicas colectivas realizadas en el policlínico Buena _____ Regular _____ Mala _____

Justifique su respuesta.

Acerca de la educación en el trabajo ¿qué opinión le merece?

Buena _____ Regular _____ Mala _____

Justifique su respuesta.

¿Estuvo vinculado a alguna actividad investigativa durante el internado?

Sí _____ No _____

Argumente su respuesta.

De ser afirmativa su respuesta ¿estuvo esta vinculada al banco de problemas de la unidad?

¿Qué importancia le merece el Análisis de la situación de salud de su consultorio y/o de la unidad?

¿Conoce la metodología actualizada para su confección?

Sí _____ No _____

Justifique su respuesta.

¿Qué entiende por extensión universitaria?

¿Conoce la existencia de este tipo de actividad en su unidad y/o Facultad?

Sí ____ No _____

De ser afirmativa su respuesta ¿Cuál o cuáles actividades conoce?

Sugerencias para fomentar dicha actividad.

¿Qué sugerencias usted haría para mejorar el internado de la carrera de medicina?

Anexo #5. Encuesta anónimas dirigidas enfermeras, tanto licenciadas como técnicas, personal técnico propio de la salud y no propio del policlínico.

Con el objetivo de transformar el trabajo de la Vice dirección de docencia e investigaciones de nuestra unidad para que el policlínico funcione como una universidad, aplicamos la siguiente encuesta. Esperamos su cooperación y sentido crítico constructivo en aras de perfeccionar nuestro trabajo, teniendo en cuenta las funciones básicas de la universidad: docencia, investigación y extensión universitaria.

¿Ha recibido cursos de superación relacionados con su especialidad?

Sí ____ No ____

Argumente su respuesta.

¿Ha participado en alguna actividad de post grado en su unidad?

Sí ____ No ____

Argumente su respuesta

¿Ha estado vinculada a la docencia?

Sí ____ No ____ Argumente su respuesta.

¿Tiene categoría docente?

Si es negativa, ¿por qué?

¿Qué sugiere para perfeccionar el trabajo docente de las enfermeras?

¿Se forman enfermeras emergentes en su unidad?

¿Ha participado de alguna actividad con ellas? Argumente su respuesta de ser positiva.

¿Ha estado vinculado a alguna investigación?

Sí ____ No ____

¿Por qué?

4. ¿Conoce el banco de problemas del centro? Sí ____ No ____

5. ¿Sobre que bases se construye este banco de problemas?

¿Se realizan investigaciones en su unidad? Sí ____ No ____

¿Las investigaciones realizadas obedecen a dicho banco de problemas?

¿Existen en su unidad investigaciones con formato CITMA? Sí ____ No ____

¿A qué atribuye que no existan o sean tan pocas este tipo de investigaciones?

¿Qué sugiere para fomentar el incremento de este tipo de investigación?

¿Con qué frecuencia se realizan eventos investigativos en su centro?

¿Cómo evalúa la participación de los trabajadores del centro en investigaciones?

Buena ____ mala ____ Regular ____

Argumente su respuesta:

¿Conoce de resultados de investigaciones en las distintas instancias? ¿Cuáles han sido esos resultados?

Sugerencias para incrementar las actividades investigativas.

¿Qué conoce acerca de la ANIR? ¿Funciona adecuadamente en su centro?

Sí ____ No ____

Sugerencias para mejorar su trabajo.

¿Qué conoce acerca de las BTJ? ¿Funcionan adecuadamente en su centro?

Sí ____ No ____

Sugerencias para mejorar su trabajo.

Acerca del FORUM de ciencia y técnica ¿Qué repercusión tiene en su unidad?

¿Cómo evalúa la participación de los trabajadores de su unidad en dicha actividad?

Sugerencias para mejorar dicha actividad.

¿Conoce la existencia de publicaciones de investigaciones realizadas por los distintos trabajadores?

¿A qué atribuye que no existan o sean tan pocas las publicaciones?:

¿Qué entiende usted por extensión universitaria?

¿Conoce la existencia de este tipo de actividad en su unidad?

Sí ____ No ____

De ser afirmativa su respuesta ¿Cuál o cuáles actividades conoce?

Sugerencias para fomentar dicha actividad.

¿Alguna sugerencia acerca de cualquier aspecto que no haya sido abordado en la encuesta y usted considere relevante reflejar?

Anexo #6. Encuesta dirigida a las bibliotecarias:

Con el objetivo de transformar el trabajo de la Vice dirección de docencia e investigaciones de nuestra unidad para que el policlínico funcione como una universidad, aplicamos la siguiente encuesta. Esperamos su cooperación y sentido crítico constructivo en aras de perfeccionar nuestro trabajo, teniendo en cuenta las funciones básicas de la universidad: docencia, investigación y extensión universitaria.

¿ Qué aspectos positivos usted identifica en el trabajo de la biblioteca de su unidad? Argumente su respuesta.

2. ¿Qué aspectos negativos usted identifica? Argumente su respuesta.

3.¿Qué sugiere para el óptimo aprovechamiento de la biblioteca en función del policlínico como universidad?

Anexo #7. Revisión de la documentación del departamento de docencia e investigaciones.

1. Informes finales de cursos de la ELACM de la asignatura “Introducción a la MGI” desde 1999 hasta julio/2004.
2. Informes finales de cursos de la ELACM de la asignatura “Introducción a la clínica” desde 1999 hasta la fecha.
3. Informes finales de la asignatura Sanología (4to año) desde 1999 hasta la fecha.
4. PNI aplicados a estudiantes de 4to año de medicina durante el curso 2003/2004.
5. Informe final del Internado de medicina curso 2003/2004.
6. Informe final de la residencia en MGI de los últimos cinco años.
7. Actas de reuniones con los residentes.
8. Análisis de la situación de salud. Metodología.
9. Informes de Jornadas científicas de los últimos cinco años.
10. Líneas investigativas del centro.
11. Banco de problemas del centro
12. Plan de desarrollo individual del profesor.
13. Evaluación profesoral de los últimos cinco años.
14. Cronograma de trabajo de los profesores. Calidad en cuanto distribución de consultas y terrenos, y adecuado fondo de tiempo.
15. Actas de reuniones metodológicas.
16. Plan de generalización del FORUM

BIBLIOGRAFÍA

1. Tünnermann Bernheim, Carlos. Conferencia introductoria .Conferencia sobre políticas y estrategias para la transformación de la educación en América Latina y el Caribe. La Habana, Cuba, 18 al 22 de noviembre de 1996.
2. Noel F. McGinn. El impacto de la globalización en los sistemas educativos nacionales. Perspectivas. Vol. XXVII, n° 1, marzo 1997, pp. 41-57.
3. Declaración de Rancho Mirage sobre educación médica. Adoptada por la 39ª Asamblea Médica Mundial, Madrid, España, octubre 1997.
4. Borroto Cruz, R. y R. S. Salas Perea. El reto por localidad y la pertinencia: la evaluación desde una visión cubana. Memoria XVII Conferencia ALAFEM, La Paz, Biblioteca de Medicina T43, pp 29-41, 1998.
5. MINSAP. El programa del médico y la enfermera de la familia en Cuba. 1989
6. Programa de estudio del Medico General Integral Básico. Instituto Superior de Ciencias Medicas de La Habana. Noviembre 2003.
7. Declaración de Alma Ata. Organización Mundial de la salud, 1978.
8. Alvarez Sintes, R y Díaz Alonso, G. La medicina familiar en Cuba
9. Análisis de la Situación de Salud, Policlínico docente “Luis Pasteur” Año 2003.
10. Castro F. La historia me absolverá. Editorial de Ciencias Sociales, 1983.
11. Anuario Nacional de Estadística del MINSAP, 2003.
12. Compilación y resumen de Borroto Cruz, Eugenio Radamés y Aneiros Ribas, Ramón. La Dirección por Objetivos. ENSAP. La Habana, 2003.
13. Rodríguez González, Fermín Orestes y Alemañy Ramos, Sonia. Enfoque, Dirección y Planificación Estratégicos. Conceptos y Metodología. ENSAP 2003.
14. Díaz rojas, Pedro A. Técnicas grupales para la obtención de la información. Herramientas para el proceso de dirección. ENSAP. La Habana 2003
15. MINSAP. Proyección Estratégica 2004-2006.
16. Colectivo de Autores. El pensamiento de Fidel en la Salud y la Medicina Familiar Cubana. La Habana. ENSAP, 2003.
17. Discurso pronunciado por el Presidente de la República de Cuba, Fidel Castro Ruz, en la Escuela Latinoamericana de Ciencias Médicas, el 3 de diciembre del 2002.

RESUMEN

“Estrategias locales para el perfeccionamiento de recursos humanos en salud. Policlínico Docente Luis Pasteur”.
Noviembre 2004”

Introducción: La enseñanza médica superior es la encargada de formar los futuros profesionales de la salud con un alto nivel competitivo y esmerado humanismo. La misma esta estrechamente vinculada a la educación en el trabajo. Los policlínicos docentes constituyen escenarios locales protagónicos de este nivel de enseñanza. Enfrentar los retos cada vez mas altos que impone la sociedad nos obliga a buscar estrategias que eleven la calidad de este proceso.

Objetivo: Diseñar estrategias para perfeccionar la formación de recursos humanos en un sistema local de salud.

Metodología: Caracterizamos el contexto organizacional del Departamento de docencia del Policlínico Docente “Luis Pasteur”, aplicándose cuestionarios, entrevistas y técnica de grupo nominal. Realizamos análisis de fuerzas actuantes. Según análisis causa efecto identificamos el problema principal, elaborándose la misión y la visión por lluvia de ideas, analizándose las brechas y estableciéndose objetivos estratégicos. La matriz DAFO fue aplicada, elaborándose las estrategias y construyéndose el plan de acción.

Resultados: El principal problema que enfrenta el Departamento de Docencia e Investigaciones del policlínico “Luis Pasteur” es la insuficiente preparación por parte del Consejo de Dirección y del claustro de profesores para enfrentar los nuevos retos de la Educación Médica Superior Cubana.

Establecimos como objetivos estratégicos:

1. **Garantizar** la preparación permanente de todo el personal involucrado en la formación de recursos humanos
2. **Fortalecer** la educación en el trabajo como forma de enseñanza principal en la docencia de pre y post grado.
3. **Fomentar** la actividad investigativa del centro.
4. **Perfeccionar** la gestión de la información y el conocimiento.
5. **Fortalecer** el Análisis de la Situación de Salud.

Aplicando la DAFO confeccionamos estrategias como:

1. Capacitación en cascada en cursos de Didáctica para profesionales de la salud.
2. Elevación de la calidad de la educación en el trabajo.
3. Estimulación de la actividad investigativa de los profesores.

4. Capacitación del personal involucrado en todo el proceso de elaboración del A..S. S.