ARTÍCULO ORIGINAL

Estrategia para la sostenibilidad del claustro en la carrera de Medicina

Strategy for the sustainability of medical career staff

Mabel Rocha Vázquez[1] Norma Mur Villar[1] Raúl Alpízar Fernández[2]

[1] Universidad de Ciencias Médicas de Cienfuegos, Cuba
[2] Universidad Carlos Rafael Rodríguez, Cienfuegos, Cienfuegos, Cuba

Cómo citar este artículo:
Rocha-Vázquez M, Mur-Villar N, Alpízar-Fernández R. Estrategia para la sostenibilidad del claustro en la carrera de Medicina. **Medisur** [revista en Internet]. 2019 [citado 2025 Jul 12]; 17(1):[aprox. 12 p.]. Disponible en: http://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4033

Resumen

Fundamento: el desarrollo de los docentes es uno de los puntos más importantes de la gestión de instituciones escolares. Detrás de cualquier mejora significativa en la universidad subyace la actividad del profesorado.
Objetivo: diseñar una estrategia para asegurar la sostenibilidad del claustro en la carrera de Medicina.
Métodos: investigación pedagógica realizada en la Facultad de Ciencias Médicas de Cienfuegos. Se analizó el Sistema de Evaluación y Acreditación de Carreras Universitarias y el Plan de Estudios de Medicina para diagnosticar el estado actual del claustro; se detectaron tendencias y regularidades en el proceso de autoevaluación y evaluación externa para precisar y caracterizar los rasgos constituyentes. Se realizó revisión de documentos, entrevistas y encuestas a profesores, el método de ranqueo para priorizar los problemas identificados y el criterio de especialistas para validar la estrategia.
Resultados: la estrategia consta de cuatro etapas: diagnóstico del estado actual del claustro, conceptualización de los rasgos constituyentes, declaración de las acciones a desarrollar, construcción de indicadores y evaluación. Cada etapa contiene objetivos, indicadores, criterios de evaluación, acciones para cada criterio, grado de consecución, niveles de desempeño, plazos de ejecución e instancias implicadas. Posee carácter integrador, enfoque sistémico y holístico del problema tratado. La validación arrojó consenso en su pertinencia, novedad, viabilidad y la posibilidad que ofrece de integración de los niveles de dirección y organizativos para el trabajo metodológico.
Conclusiones: la estrategia diseñada constituye una guía para que cada nivel de dirección del proceso diseñe y desarrolle una propia que permitirá la sostenibilidad del claustro de la carrera y el mejoramiento continuo de la calidad.

Palabras clave: docentes, universidades, facultades de medicina

Abstract

Foundation: teacher´s development is one of the most important issues in schools. Behind any significant improvement underlies the professorship activity.
Objective: to design a strategy to assure the sustainability of the medical career staff.
Methods: pedagogical research realized at the Faculty of Medical Sciences Cienfuegos. The System of Evaluation and Certification of University Careers and the Medicine Syllabus were analyzed to diagnose the current situation of the staff; trends and regularities were identified in the process of self-evaluation and external evaluation to specify and characterize the constituting features. A documentary review was done, so as interviews and surveys to professors, the ranking method for prioritizing the identified problems and the specialist criteria for validating the strategy.
Result: The strategy consists of four stages: diagnosis of the current situation of the staff, conceptualization of the constituting features statement of the actions to develop, construction of indicators and evaluation. Each stage includes objectives, indicators, evaluation criteria, and actions for each criterion, degree of attainment, levels of performance, execution deadlines and organizations implied. Th validation showed agreement in its relevance, novelty, viability and the possibility it offers of integrating the direction and organization levels for methodological work.
Conclusion: the strategy designed constitutes a guide so that each process direction level designs and develops its own strategy that allows the sustainability of the medical career staff and the continuous quality development.

Key words: faculty, universities, schools, medical

Aprobado: 2018-12-05 11:46:11

Correspondencia: Mabel Rocha Vázquez. Universidad de Ciencias Médicas. Cienfuegos. mabelrv@jagua.cfg.sld.cu

INTRODUCCIÓN

La Universidad del siglo XXI trabaja para dar cumplimiento a tres principios fundamentales que son la excelencia, la calidad y la pertinencia; este último es el principal indicador a medir, pues en la medida que se satisfagan las necesidades de la sociedad, se tributa a la calidad y excelencia de la universidad, de sus procesos y sus resultados.[1-3]

Para certificar la calidad, la evaluación y la acreditación de instituciones y programas se presenta como un recurso tendente a enfatizar la responsabilidad institucional y la rendición de cuentas. Algunos autores hacen referencia al qué y al por qué de la calidad, pero pocos al cómo hacer para obtenerla.

En Cuba la acreditación de programas en la Educación Superior se asume como un proceso continuo y sistemático de autoevaluación y evaluación externa, que se rige por criterios basados en el juicio que se emite sobre un programa, a la luz de los objetivos propuestos, y que permite garantizar la calidad e integridad de los procesos de formación y superación de los recursos humanos en su escenario docente.[1,4]

Teniendo en cuenta la visión interna de la unidad evaluada y la visión de los evaluadores externos, el equipo responsable de la unidad formula las propuestas de mejora que negociará con los responsables de la institución. Por tanto, el plan de mejoras integra la decisión estratégica sobre cuáles son los cambios que deben incorporarse a los diferentes procesos de la organización, para que sean traducidos en un mejor servicio percibido. Dicho plan posibilita identificar las causas que provocan las debilidades detectadas en cada variable y sirve de base para la detección de mejoras, además de permitir el control y seguimiento de las diferentes acciones a desarrollar, así como la incorporación de acciones correctoras ante posibles contingencias no previstas.

Dentro de las cinco variables de calidad que define el sistema de evaluación y acreditación de carreras universitarias (SEA- CU) se encuentra la variable profesores y personal auxiliar, en la cual se centra el presente trabajo, teniendo en cuenta que la buena gestión de un programa depende esencialmente de los profesores que lo imparten. La gestión de los recursos humanos (profesores) a través de la identificación del potencial de actuación favorece el proceso de formación y a las personas que lo integran, de ahí que particularizar en la sostenibilidad del claustro es un encargo de particular importancia.

La sostenibilidad no constituye un fin es sí misma, se hace necesario argumentar qué se quiere hacer sostenible. En este sentido, si se pretende procurar la sostenibilidad del claustro, se hace necesario tener una noción de sus constituyentes.

A los efectos de la presente investigación se asume la sostenibilidad del claustro como la sistematización de acciones dirigidas al mantenimiento y mejora de los indicadores que exhibe el claustro de la carrera evidenciando el auténtico progreso del claustro actual y futuro.

La sostenibilidad aplicada a la estrategia para mejorar la calidad en la carrera de Medicina, va más allá del cumplimiento de las obligaciones profesorales, siendo de vital importancia el aumento en la inversión del capital humano para lograr una sólida preparación educativa, científico-tecnológica y profesional, evidenciada en su maestría pedagógica, producción científica y especialmente en su modo de actuación.

En la Facultad de Ciencias Médicas de Cienfuegos la guía de evaluación se utiliza como un instrumento de gestión cotidiana y sistemática para el aseguramiento y mejoramiento continuo de la calidad.

La información que genera este instrumento pone de manifiesto que existen brechas para trabajar la sostenibilidad del claustro de manera uniforme y cada colectivo pedagógico le imprime una manera de hacer en función del nivel alcanzado de generalidad, esencialidad y sistematicidad.

Teniendo en cuenta los referentes anteriores se plantea como objetivo de esta investigación diseñar una estrategia para asegurar la sostenibilidad del claustro en la carrera de Medicina a partir del plan de mejoras.

MÉTODOS

Se realizó una investigación pedagógica descriptiva en la Facultad de Ciencias Médicas (FCM) de Cienfuegos durante el curso escolar 2016- 2017. Participaron 442 profesores que pertenecen al claustro de la carrera y que constituyen actores responsables de implementar, seguir y evaluar la estrategia.

Se aplicaron métodos en los niveles empíricos, teóricos y estadísticos matemáticos.

Teóricos.

- **Analítico- sintético**: se utilizó para analizar el Sistema de Evaluación y Acreditación de Carreras Universitarias (en lo adelante SEA-CU) y el Plan de Estudios de la carrera de Medicina con vistas a diagnosticar el estado actual del claustro.
- **Histórico-lógico:** se utilizó para buscar tendencias y regularidades en el proceso de autoevaluación y evaluación externa con vista a precisar y caracterizar los rasgos constituyentes.

Empíricos.

- **Análisis de datos y documentos:** se utilizó con el objetivo de realizar una amplia revisión de documentos rectores del proceso de evaluación y acreditación, así como del trabajo metodológico en la educación superior como: SEA-CU, Resolución 210/200 y Plan de Mejoras.
- **La entrevista:** posibilitó conocer las cualidades de educador y el desarrollo científico pedagógico de los profesores.
- **La encuesta:** permitió profundizar en el diagnóstico sobre la visibilidad de los resultados científicos de los profesores que integran el claustro de la carrera.
- **Método de ranqueo:** permitió priorizar los problemas identificados en el diagnóstico**.**
- **Método criterios de especialistas:** se aplicó con el objetivo de validar la estrategia. La selección se realizó dentro de los profesores que han tenido experiencia previa en procesos de acreditación, de manera rigurosa y bien definida con el cálculo de los coeficientes de competencia y argumentación.

La investigación forma parte de una tesis de doctorado**.** Fue aprobada por el Consejo Científico de la institución.

RESULTADOS

La estrategia está compuesta por un objetivo general, cuatro etapas, indicadores, objetivos para cada indicador, criterios de evaluación, acciones para cada criterio, grado de consecución, niveles de desempeño, plazos de ejecución e instancias implicadas.

Etapas de la estrategia (Figura 1).

E 1. Diagnóstico del estado actual del claustro

E 2. Conceptualización de los rasgos constituyentes

E 3. Declaración de las acciones a desarrollar.

E 4. Construcción de indicadores y evaluación.

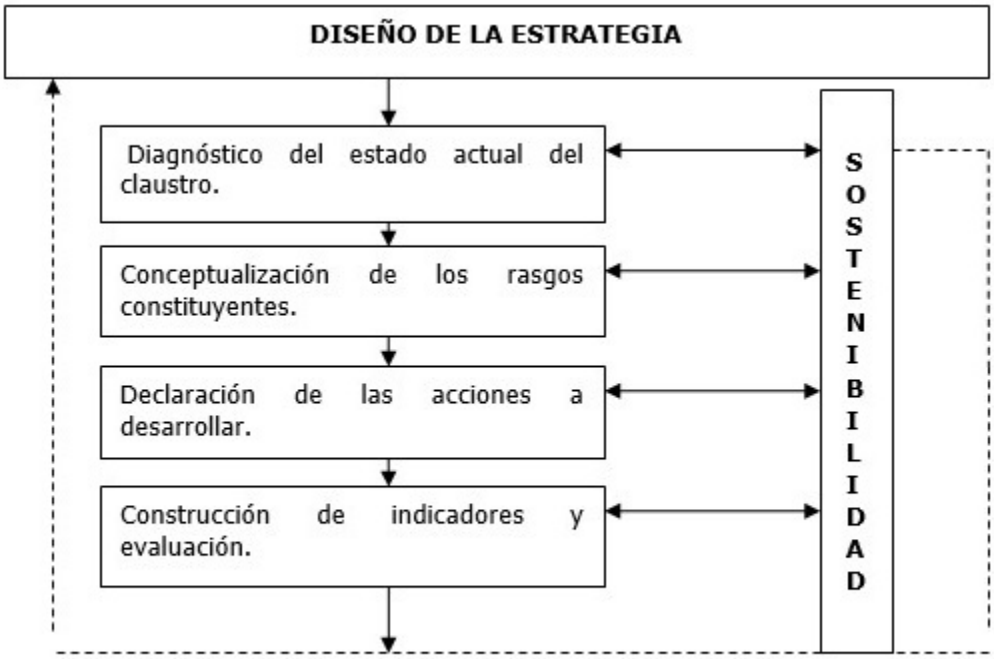

Figura 1. Etapas de la estrategia de sostenibilidad del claustro
Fuente: Elaboración propia

Caracterización de cada etapa

E 1. Diagnóstico del estado actual del claustro.

Objetivos:

- Identificar las fortalezas y debilidades que caracterizan al claustro de la carrera.
- Jerarquizar los problemas existentes como resultante de las debilidades identificadas.

El grupo de trabajo estuvo conformado por 16 profesores.

Para jerarquizar los problemas prioritarios se utilizó el método de ranqueo teniendo en consideración tendencia, frecuencia, gravedad, disponibilidad de recursos, vulnerabilidad y coherencia con la misión. La técnica establece un valor entre 2 y 0 para cada uno de los problemas seleccionados y para cada indicador de los expuestos. El valor 2 se le otorga a: alta frecuencia, alta gravedad, alta repercusión en la población, alta afectación en los recursos disponibles, tendencia ascendente y alta vulnerabilidad. El valor 1 se le otorgará a cada uno de los criterios que se cumplan en parte; y 0 para los que no se cumplan. Se suman los valores otorgados por cada participante en el grupo y se promedia el resultado. Esta operación se repite para cada indicador y para cada problema detectado. Finalmente se suman los valores obtenidos para cada problema y se ordenan. Los problemas se ubican comenzando por el de mayor puntuación y terminando por el que posee la menor y así quedan organizados por orden de prioridad.

E 2. Conceptualización de los rasgos constituyentes.

Objetivo:

- Definir cada rasgo a tener presente en la estrategia de modo que se garantice el entendimiento del contenido y sea comprensible por todo el colectivo de profesores.
- Identificar los rasgos constituyentes a considerar en el proceso de la sostenibilidad.

E 3. Declaración de las acciones a desarrollar.

Objetivo:

- Definir las acciones a desarrollar para garantizar el desarrollo del claustro presente y futuro.

Se realizó a través de un proceso reflexivo mediante el cual cada involucrado participó conscientemente. Con la información resultante de la entrevista se recogieron las propuestas, y posteriormente se listaron y dieron a conocer todas las acciones.

E 4. Construcción de indicadores y evaluación.

Objetivo:

- Elaborar indicadores para medir y evaluar el progreso de cada una de las acciones.

El indicador permite comparar en cada momento el nivel o grado de calidad de una característica o de un parámetro con respecto a los niveles preestablecidos. A partir de este concepto se desarrolló el proceso de elaboración

Diagnóstico del estado actual del claustro:

El claustro se distingue por su ejemplaridad, ética, preparación integral e influencia en la formación, reconocida por estudiantes y directivos. De los 442 docentes de la carrera el 37,10 % son Doctores en Ciencia o especialistas de segundo grado, aunque solo el 3,39 % del claustro posee el grado científico de Doctor en Ciencias, lo que es aún insuficiente en relación con el potencial existente. En este sentido se debe añadir que ya existe una estrategia de formación doctoral con docentes comprometidos que debe posibilitar revertir la situación a mediano plazo. El 83,81 % del resto del claustro es master o especialista y el 42, 31 % es profesor titular o auxiliar.

Las investigaciones desarrolladas en los últimos cinco años se distinguen por su impacto económico y social en respuesta a temas priorizados que constituyen problemas de salud importantes en el territorio. La vinculación de estudiantes y egresados a las investigaciones evidencia la articulación entre el pregrado y el posgrado en la formación.

El desarrollo de 38 especialidades con más de 200 egresados y más de 250 graduados de máster en el quinquenio evidencia la amplia formación académica, que se distingue por los niveles de calidad y satisfacción de sus egresados. Se desarrollan tres programas de maestrías certificadas a las cuales acceden egresados de la carrera y una amplia actividad de superación profesional con más de mil graduados en el quinquenio de cursos, diplomados y entrenamientos.

El índice general de publicación por profesor en el quinquenio es de 1.34, con un indicador de 1.32 publicaciones arbitradas y un 1,01 en web of science y BDI (bases de datos internacionales) reconocidas, indicadores que resultan insuficientes dadas las potencialidades existentes. La participación general del claustro en eventos se considera adecuada, 3.63 como promedio, no así la participación en eventos nacionales e internacionales que alcanza solamente 0,96. Los 710 premios que ostentan los docentes a partir de las ponencias presentadas en diferentes eventos evidencian la calidad de las investigaciones presentadas, aunque resultan insuficientes dadas las potencialidades del claustro.

Los profesores se distinguen por una elevada experiencia profesional con un promedio de 15,5 años y niveles de estabilidad que garantizan un proceso de calidad. Los que realizan sus labores docentes a tiempo parcial han mejorado su nivel de categorización y exhiben elevada calificación.

Jerarquización de los problemas existentes:

En orden de prioridad los problemas identificados quedaron jerarquizados de la siguiente forma:

- Insuficiente el número de docentes con el Grado científico de Doctor en Ciencias.
- Insuficiente la participación de los docentes en eventos nacionales e internacionales.
- Bajo índice de publicaciones científicas de forma general y en particular las publicaciones en Web of Science y BDI.

Conceptualización de los rasgos constituyentes: a los efectos de esta investigación se garantiza la sostenibilidad del claustro cuando se trabaja en mantener y mejorar las cualidades de educador, el desarrollo científico pedagógico, y se hacen visibles los resultados científicos que produce el profesor.

Cualidades de educador: se fundamenta en la presencia, como regularidad, de docentes con

una sólida preparación político-ideológica, científico-tecnológica y profesional, que se distinguen por la elevada maestría pedagógica y su modo de actuación profesional; todo ello reconocido por los estudiantes mediante su satisfacción con la calidad del proceso de formación que reciben.

Desarrollo científico pedagógico: dado por la alta capacidad para el trabajo profesional y de investigación científica, acreditada por la comunidad universitaria y la sociedad con un importante número de docentes con el grado científico de Doctor en Ciencias y una pirámide de categorías docentes a predominio de Auxiliar y Titular que satisface las necesidades de la carrera, donde los colectivos pedagógicos son dirigidos por profesores de categorías superiores y elevada experiencia profesional. La preparación metodológica y la investigación científica están constituidas como componentes esenciales que se integran en el proceso formativo de los estudiantes.

Visibilidad de los resultados científicos que produce: la efectividad de la actividad científica y profesional del claustro está avalada por publicaciones en revistas de reconocido prestigio, participación en eventos nacionales e internacionales con aportes significativos en el desarrollo de la profesión.

Acciones a desarrollar en la estrategia.

Las acciones a desarrollar en la estrategia se centran en primer lugar en capacitar a los actores involucrados en el proceso de acreditación que incluye, niveles de dirección (Centro de Educación, Facultad y Departamento docente) y niveles organizativos para el trabajo metodológico (colectivos de carrera, años, disciplinas y asignaturas) según establece la Resolución 210/2007). Cada uno de los niveles tiene que aplicar la estrategia a su contexto, en función de los resultados del diagnóstico debe sistematizar acciones para cada indicador y criterio de evaluación declarado, lo que permitirá el mejoramiento de los indicadores que exhibe el claustro a cada nivel y como consecuencia se traduzca en resultados cuantitativos y cualitativos superiores para la carrera y la institución.

Indicadores y evaluación

Los indicadores incluidos en la estrategia para lograr la sostenibilidad del claustro de la carrera son los establecidos en el SEA- CU que son los siguientes:

- Cualidades de educador.
- Composición del claustro.
- Calidad de las investigaciones y el posgrado en la carrera.
- Publicaciones de textos y/o artículos científicos en revistas referenciadas y participación en eventos nacionales e internacionales.
- Experiencia profesional en el área de conocimientos de la carrera.
- Personal no docente y administrativo.

En la estrategia se da salida a cada uno de los indicadores con sus diferentes criterios de evaluación, aun cuando no responden a problemas priorizados porque no constituyen debilidades del claustro, pero sí se requiere mantener o superar los estándares alcanzados.

Como aspecto novedoso de la estrategia, para cada criterio de evaluación se diseñaron acciones; en cada una de ellas fueron establecidos los grados de consecución, niveles de desempeño, plazos de evaluación e instancias implicadas, estas últimas representadas por los niveles de dirección para el trabajo metodológico que establece la Resolución 210/2007 (Ver Anexo 1).

Validación de la estrategia para asegurar la sostenibilidad del claustro en la carrera de Medicina

Para desarrollar el proceso de validación se seleccionaron 16 especialistas que obtuvieron un coeficiente de competencia alto. Las preguntas realizadas fueron:

- ¿Considera usted que la estrategia permite asegurar la sostenibilidad del claustro?
- ¿Considera que su diseño garantiza la integración de los niveles de dirección y organizativos para el trabajo metodológico?
- ¿Considera que existe novedad en su diseño?
- ¿Cuáles son los criterios que propone para lograr la implantación efectiva de la estrategia?

Criterios de los especialistas:

Criterio obtenido	Cantidad de especialistas	*Votos totales*	*Votos negativos*	*Coeficiente de concordancia*
Permite asegurar la sostenibilidad del claustro	16	16	0	100 %
Garantiza la integración de los niveles de dirección y organizativos para el trabajo metodológico	16	16	0	100 %
Tiene novedad y resulta pertinente.	16	16	2	87,5 %

Criterios que proponen para lograr la implantación efectiva de la estrategia a nivel de carrera según los especialistas: La mayoría reconoce la trascendencia, conveniencia y beneficio que debe reportar e insisten en la preparación que debe proporcionarse para lograr los resultados esperados, identifican la capacitación como elemento clave.

DISCUSIÓN

Los resultados del diagnóstico evidencian que existen debilidades en el desarrollo científico pedagógico del claustro, así como en la visibilidad de los resultados científicos que producen, aspectos que refuerzan la necesidad de la estrategia. Se añade que el comportamiento no es homogéneo en todos los colectivos y se vislumbra la necesidad de acciones específicas para cada contexto.

Es importante destacar que la solución de un problema, y por lo tanto la superación de un área de mejora, comienza cuando se conoce la causa que lo originó, de ahí que resulte necesario profundizar en las causas. Para esta investigación la carencia de esta información constituye una limitante, que si bien no afecta el diseño de la estrategia se debe atender para analizar en mayor profundidad el problema y preparar el camino a la hora de definir las acciones de mejora.

En el proceso de mejora resulta indiscutible el papel primordial que juega el departamento docente como nivel de decisión donde se realiza el análisis de los objetivos para contribuir desde cada área a las metas globales de la carrera y la universidad. A este nivel, los criterios de medidas se adicionan, modifican, o no proceden en función de las peculiaridades del diagnóstico constituyendo el nivel estratégico clave para lograr transformaciones.

En todo intento por transformar la realidad existente se hace necesario fomentar una cultura de la calidad universitaria, lo cual significa compromiso institucional y de los recursos humanos en pos de la mejora continua de la calidad de cada proceso.[5]

La sistematización de acciones dirigidas al mantenimiento y mejora de los indicadores que exhibe el claustro de la carrera en la actividad prospectiva, las buenas prácticas con referentes existentes a nivel nacional e internacional, el liderazgo administrativo y la participación consciente y responsable de todos, conducirá al progreso necesario y salto de calidad que se requiere en la búsqueda de la excelencia académica donde las características del claustro juegan un papel importante.[1-3]

Son varios los autores que han abordado la temática de gestionar la calidad, no obstante, se precisan pocos trabajos encaminados a que partiendo de las metas, propósitos y el estado actual de las instituciones de educación superior, se construyan secuencias interrelacionadas de acciones, con carácter sistémico, para el logro de los criterios de medidas propuestos.[5-8]

Para lograr la sostenibilidad del claustro se requiere la transformación en primer lugar de los recursos humanos en sus formas de pensar, sentir y actuar, combinando lo táctico y lo estratégico en un intento sistemático de mejorar la práctica laboral, con el propósito de aumentar la calidad docente, investigadora y de gestión. En aras de este propósito, apoyarse en las fortalezas para superar las debilidades es, sin duda, la mejor opción de cambio.

Otro aspecto que se debe significar está relacionado con el impacto de las acciones, el

resultado de la actuación a implantar, medido a través del grado de mejora conseguido.

Estas ideas resultan esenciales para comprender las acciones que en la estrategia se declaran y requieren de nuevos aprendizajes vinculados a los procesos de certificación de la calidad, donde las acciones individuales de docentes y directivos de los departamentos pueden contribuir considerablemente y de manera positiva en la sostenibilidad.

Se puede concluir que la estrategia se presenta como el sistema de acciones estructuradas de forma coherente, que parte de un diagnóstico del estado actual resultante del proceso de autoevaluación en la carrera de Medicina de la Facultad de Ciencias Médicas. Estas acciones fueron establecidas en los distintos niveles según las cinco variables establecidas por la Junta de Acreditación Nacional (JAN).

Se destaca el carácter integrador, el enfoque sistémico y holístico del problema tratado. Constituye además una guía para que cada nivel de dirección del proceso diseñe y desarrolle una estrategia propia que permitirá la sostenibilidad del claustro de la carrera y el mejoramiento continuo de la calidad de la misma.

En la validación de la propuesta realizada según el criterio de especialistas existió consenso en su pertinencia, novedad, viabilidad y la posibilidad que ofrece de integración de los niveles de dirección y organizativos para el trabajo metodológico.

Conflicto de interés:

Los autores declaran no tener conflicto de interés.

Contribución de autoría:

Todos los autores contribuyeron en la búsqueda de información, en la concepción metodológica de la propuesta y en la redacción.

Financiación:

Universidad de Ciencias Médicas. Cienfuegos.

ANEXOS

ANEXO 1: RESULTADOS DE LA 3RA Y 4TA ETAPA:

INDICADOR CUALIDADES DE EDUCADOR

OBJETIVO Mantener e incrementar los niveles que hoy distinguen las cualidades de nuestros educadores					
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	**Acciones**	**Grado de Consecución**	**Niveles de Desempeño**	**Plazos de evaluación**	**Instancias implicadas**
Ejemplaridad, ética, preparación integral, influencia en la formación	Propiciar el vínculo con universidades del exterior mediante convenios, intercambios y otras modalidades.	Se incrementa Se mantiene Decrece	Excelente Adecuado Deficiente	Anual	CES
	Evaluar nivel de satisfacción de actores del proceso con la calidad del proceso formativo.	85% o más 70 a 84% Menos de 70	Deficiente Adecuado Excelente	Semestral	Dpto Docente FCM, SU CES.
	Fortalecer el trabajo educativo desde los colectivos de asignaturas, disciplinas, años y de carrera.	Elaborado proyecto de calidad Si o No	Se cumple No se cumple	Semestral	Dpto Docente FCM, SU.
	Continuar prestando especial atención a la colaboración internacional y el cumplimiento de las plazas de asesoría metodológica, elemento que prestigia al claustro.	90- 100%. 70. 89% Menos 70%	Excelente Adecuado Deficiente	Semestral	FCM CES
	Incrementar la divulgación de los requisitos para el otorgamiento de condecoraciones y medallas a los miembros del claustro, evaluar posibilidad real y realizar propuestas.	Se cumple No se cumple	Adecuado Deficiente	Anual	FCM, SU CES.

INDICADOR COMPOSICIÓN DEL CLAUSTRO

OBJETIVO Incrementar el % de Doctores en Ciencias					
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	**Acciones**	**Grado de Consecución**	**Niveles de Desempeño**	**Plazos de evaluación**	**Instancias implicadas**
% de Doctores del claustro	Diagnosticar miembros del claustro con potencialidades para ser incluidos en la estrategia doctoral y elaborar plan de desarrollo individual que tribute a ello.	Se cumple No se cumple	Adecuado Deficiente	Anual	Dpto Docente, SU.
	Identificar egresados de alto rendimiento para ser incluidos en la estrategia.	Se cumple No se cumple	Adecuado Deficiente	Anual	FCM
	Identificar a estudiantes del pregrado con potencialidades para ser incluidos en estrategia doctoral y realizar acciones como definir líneas investigativas, tutoreo, entre otras acciones que tributen a ello.	Se cumple No se cumple	Adecuado Deficiente	Anual	FCM
	Diseñar e implementar una estrategia de formación doctoral coherente que contribuya al incremento de doctores a corto, mediano y largo plazo y evaluar su cumplimiento de forma sistemática.	Se cumple No se cumple	Adecuado Deficiente	Anual	FCM CES
	Egresar en el quinquenio un número de doctores en respuesta a la estrategia doctoral de la carrera.	Menos de 7 7 a 10 Más de 10	Deficiente Adecuado Excelente	Quinquenio	FCM
	Lograr la formación de nuevos doctores a través de la labor de tutoría o asesoramiento de los profesionales con este grado científico con que cuenta la carrera.	Ningún doctor formado 1 nuevo doctor. 2 o más	Deficiente Adecuado Excelente	Quinquenio	FCM
	Identificar docentes con posibilidad real de transitar al segundo grado a corto, mediano y largo plazo y convenir su desarrollo individual en función de ello y evaluar los resultados.	Menos de 35% 35% Más de 35%	Deficiente Adecuado Excelente	Anual	Dpto Docente, SU.
OBJETIVO Mantener o incrementar el % de Master y Especialistas en el resto del claustro					
% de Máster y especialistas en el resto del claustro.	Asegurar la cobertura con programas de maestría a 5 áreas claves que requieren desempeño investigativo (docencia, economía, gerencia, salud pública y fortalecimiento de la APS)	No se logra Cobertura con programa de maestría de al menos 3 áreas Cobertura de las 5 áreas identificadas	Deficiente Adecuado Excelente	Semestral	FCM CES
	Incrementar el porcentaje de master de la carrera	Menor a 84% Igual a 84% Por encima de 85%	Deficiente Adecuado Excelente	Quinquenio	Dpto Docente, SU, FCM, CES.
OBJETIVO Mantener o incrementar el % de profesores con categoría de PT o PA o sus equivalentes					
% de profesores con categoría de PT y PA o equivalentes.	Identificar docentes para cabio a categoría docente superiores , convenir plan de desarrollo en tributo a ello y evaluar resultados.	Menos de 25% 26- 50% Más del 50%	Deficiente Adecuado Excelente	Quinquenal	Dpto Docente, SU.
	Existencia de claustro con categoría superior de PA y PT	Menos de 42 43 a 49 50 o más	Deficiente Adecuado Excelente	Quinquenal	Dpto Docente, SU.

INDICADOR CALIDAD DE LAS INVESTIGACIONES Y EL POSTGRADO EN LA CARRERA

OBJETIVO Mantener o superar el impacto de las investigaciones					
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	**Acciones**	**Grado de Consecución**	**Niveles de Desempeño**	**Plazos de evaluación**	**Instancias implicadas**
Impacto económico y social de las investigaciones realizadas en los últimos 5 años y su integración al proceso de formación.	Lograr la incorporación de estudiantes de pregrado y residentes a todos los proyectos que se aprueben en la institución y asignar tareas según las competencias de cada cual.	Menos de 80% 80- 99% Se logra en 100% de los casos	Deficiente Adecuado Excelente	Mensual	FCM, SU CES.
	Evaluar y dejar evidencia de los impactos en términos económico y social de todas las investigaciones científicas que se realicen y de cómo los estudiantes se han vinculado a las mismas.	Menos de 80% 80- 99% Se logra en 100%	Deficiente Adecuado Excelente	Al cierre de cada proyecto	FCM, SU CES.
	Continuar incrementando el porcentaje de docentes con categorías investigativas del claustro.	Menos de 20% 20- 30% Más del 30%	Deficiente Adecuado Excelente	Anual	Dpto. Docente FCM, SU.
	Incrementar la categorías investigativas superiores en los docentes que ya ostentan la condición de investigadores	Menos de 7% 7 al 10% Más del 10%	Deficiente Adecuado Excelente	Anual	Dpto. docente, SU, FCM. CES.
OBJETIVO Mantener o superar el prestigio de los programas de postgrado que desarrollamos					
Prestigio y nivel de acreditación de los programas de postgrado desarrollados en los últimos 5 años y en su aporte a la calidad del pregrado con enfoque de sistema.	Entrenar al personal docente en la gestión y desarrollo de proyectos y actividades de superación que incrementen la proyección internacional de la carrera.	Menos de 42% entrenado 43 a 49% 50% o más	Deficiente Adecuado Excelente	Anual	FCM CES
	Desarrollar proyectos comunitarios por parte del claustro, que interrelacionen las dimensiones curricular, extensionista y sociopolítica para tributar al logro y mantenimiento de los indicadores de salud.	Se cumple No se cumple	Adecuado Deficiente	Anual	FCM
	Lograr la acreditación de los programas de especialidades	Menos de 30 % Entre 30 y 60% Más de 60%	Deficiente Adecuado Excelente	Quinquenio	FCM CES

INDICADOR PUBLICACIONES DE TEXTOS Y/O ARTICULOS CIENTIFICOS EN REVISTAS REFERENCIADAS Y PARTICIPACION EN EVENTOS NACIONALES E INTERNACIONALES

OBJETIVO Cumplimentar el indicador de publicaciones en el quinquenio y los estándares de calidad de las mismas que establece la JAN					
CRITERIOS DE EVALUACION	**Acciones**	**Grado de Consecución**	**Niveles de Desempeño**	**Plazos de evaluación**	**Instancias implicadas**
Tres o más publicaciones como promedio por profesor en los últimos cinco años.	Capacitar a los docentes para la publicación de resultados de investigación.	Menos de 70 % Entre 70 y 80% Más de 80%	Deficiente Adecuado Excelente	Anual	FCM, SU, CES.
	Evaluar en el claustro el cumplimiento del indicador de publicación como autor principal.	No publica Al menos una publicación. Más de una	Deficiente Adecuado Excelente	Anual	Dpto Docente, SU-
	Evaluar que las publicaciones del claustro sean arbitradas.	Menos de 70 % Entre 70 y 80% Todas	Deficiente Adecuado Excelente	Anual	Dpto Docente, SU-
	Lograr publicar en web of science o BDI (bases de datos internacionales) de reconocido prestigio.	No se logra Al menos 1 2 o más	Deficiente Adecuado Excelente	Quinquenal	Dpto Docente, SU-
OBJETIVO Alcanzar el indicador de tres o más ponencias en eventos nacionales e internacionales como promedio por profesor en el quinquenio.					
Tres o más ponencias en eventos nacionales e internacionales como promedio por profesor en los últimos cinco años.	Desarrollar de carácter nacional e internacional que se oferten en el territorio anualmente.	Ofertados menos de 2 Entre 2 y 3 4 o más	Deficiente Adecuado Excelente	Anual	FCM CES
	Establecer un sistema de vigilancia tecnológica que permita divulgar en el claustro, con antelación, los eventos de carácter nacional e internacional que se desarrollarán en el país.	Se cumple No se cumple	Adecuado Deficiente	Trimestral	Dpto Docente FCM CES
	Lograr que los docentes participen en eventos con presentación de ponencias.	No participa Al menos un evento con ponencia. 2 o más	Deficiente Adecuado Excelente	Anual	Dpto Docente, SU.
	Priorizar la presentación de ponencias en eventos nacionales e internacionales.	No participa Entre 1 y 2 3 o más	Deficiente Adecuado Excelente	Quinquenio	Dpto Docente, SU.

INDICADOR EXPERIENCIA PROFESIONAL EN EL ÁREA DE CONOCIMIENTOS DE LA CARRERA

OBJETIVO Mantener la experiencia alcanzada por el claustro en el área de conocimiento de la carrera					
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	**Acciones**	**Grado de Consecución**	**Niveles de Desempeño**	**Plazos de evaluación**	**Instancias implicadas**
Experiencia profesional en el área de conocimientos de la carrera	Seguimiento, control y evaluación del cumplimiento de los procesos de categorización docente en función de necesidades reales.	Se cumple No se cumple	Adecuado Deficiente	Mensual	Dpto Docente, FCM, SU, CES.
	Estratificar los docentes de los claustros por grupos etáreo de manera que permita realizar una planificación coherente y oportuna del relevo generacional no solo en nuevas categorías sino en el tránsito a categorías superiores para lograr estabilidad o ascenso en los indicadores logrados hasta el momento	Se cumple No se cumple	Adecuado Deficiente	Anual	Dpto Docente, FCM, SU, CES.
	Priorizar la realización de cursos para integrantes del movimiento de alumnos ayudantes de manera que los prepare para asumir el relevo generacional	Se cumple No se cumple	Adecuado Deficiente	Anual	Dpto Docente, FCM, SU, CES.
	Garantizar en la carrera el seguimiento de los alumnos ayudantes de manera que permita el tránsito a las categoría de instructor no graduado y su posterior seguimiento una vez egresados como profesionales	Se cumple No se cumple	Adecuado Deficiente	Anual	Dpto Docente, FCM, SU, CES.
OBJETIVO Superar los indicadores que hoy tiene la carrera en cuanto a calificación de los profesores a tiempo parcial					
Profesores a tiempo parcial calificados en su profesión.	Garantizar que los mecanismos de la integración docente asistencial de cada sede permitan lograr la sistematicidad en la asistencia de sus docentes a los colectivos metodológicos de manera que contribuya a perfeccionar su preparación y cumplir con las funciones de los diferentes colectivos.	Se cumple No se cumple	Adecuado Deficiente	Mensual	Dpto Docente, FCM, SU, CES.
	Implementar estrategias capacitantes priorizadas para estos profesionales en aras de incrementar la preparación de los profesionales que laboran en las unidades asistenciales del sistema a punto de partida del diagnóstico de necesidades de aprendizaje.	Se cumple No se cumple	Adecuado Deficiente	Mensual	Dpto Docente, FCM, SU, CES.

INDICADOR PERSONAL NO DOCENTE Y ADMINISTRATIVO

OBJETIVO Mantener o superar los niveles de preparación y estabilidad del personal no docente y administrativo					
Preparación, experiencia y dedicación del personal no docente y administrativo.	Garantizar una adecuada capacitación del personal no docente y administrativo de apoyo a la docencia en la carrera.	Se cumple No se cumple	Adecuado Deficiente	Mensual	Dpto Docente FCM, SU, CES.

Leyenda: SU. Sede Universitaria.

La estrategia cuenta con un manual de implementación donde se explicita y particulariza cómo implementar las acciones de manera que sirva de guía para que cada nivel desarrolle su propia estrategia.

Volver

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Romero Sánchez MD, Casas Rodríguez L, Cadenas Freixas J, Peña Galbán L. Estrategia metodológica para la sostenibilidad de la acreditación en la Universidad de Ciencias Médicas de Camagüey. Educación Médica Superior [revista en Internet]. 2016 [cited 14 Feb 2017] ; 30 (4): [aprox. 10p]. Available from: http://www.ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/1112/454.

2. Lazo Machado J, de la Cruz Capote B. El Sistema de Evaluación y acreditación de Carreras Universitarias (SEA-CU) socialmente responsable: gestor de la ciencia universitaria como fuerza social productiva. Revista Estrategia y Gestión Universitaria [revista en Internet]. 2016 [cited 29 Mar 2017] ; 4 (2): [aprox. 8p]. Available from: http://revistas.unica.cu/index.php/regu/article/view/36/647.

3. Aparicio JL. La acreditación: más que acto, es inspiración. MEDICENTRO [revista en Internet]. 2015 [cited 29 Mar 2017] ; 19 (2): [aprox. 5p]. Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30432015000200001&lng=es&tlng=es.

4. Sistema de Evaluación y Acreditación de Carreras Universitarias (SEA-CU). Manual de Implantación. Implantación del SEA-CU. La Habana: Junta de Acreditación Nacional; 2014.

5. Portelles Cobas DE, Rodríguez Guzmán AA, Leyva Sánchez E, Ochoa Aguilera KM. Metodología para el diseño de un Sistema de Gestión de Calidad en la Universidad de Ciencias Médicas de Holguín. CCM [revista en Internet]. 2016 [cited 8 Ene 2018] ; 20 (1): [aprox. 7p]. Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-43812016000100013&lng=es.

6. Addine Fernández F. Metodología para el diseño de un Sistema de Gestión de Calidad en la Universidad de Ciencias Médicas de Holguín. Congreso Universidad [revista en Internet]. 2016 [cited 14 Feb 2017] ; 5 (2): [aprox. 12p]. Available from: http://www.congresouniversidad.cu/revista/index.php/congresouniversidad/index.

7. López Abreu OL, García Muñoz JJ, Batte Monter I, Cobas Vilches ME. La mejora continua: objetivo determinante para alcanzar la excelencia en instituciones de educación superior. EDUMECENTRO [revista en Internet]. 2015 [cited 9 Oct 2017] ; 7 (4): [aprox. 20p]. Available from: http://scielo.sld.cu/pdf/edu/v7n4/edu14415.pdf.

8. Ortiz-Pérez A, Funzy-Chimpolo JM, Pérez-Campaña M, Velázquez-Zaldívar R. La gestión integrada de los procesos en universidades. Procedimiento para su evaluación. Ing Ind. 2015 ; 36 (1): 91-103.