

Retos de la educación en las ciencias médicas de Mayabeque

Changelles of education in the medical sciences of Mayabeque

A nivel global y especialmente en América Latina han confluído problemas críticos a nivel de la educación superior que tienen relación con el estudiante, el profesor y la institución universitaria, entre los que se mencionan: el crecimiento cuantitativo de la matrícula estudiantil; la escasa formación pedagógica de un porcentaje de docentes y predominio de métodos de enseñanza tradicionales; la falta de articulación entre los distintos niveles educativos; la proliferación de instituciones que no reúnen los requisitos mínimos para un trabajo académico; restricción del financiamiento y dificultades generadas sobre la pertinencia, equidad y calidad de la educación superior⁽¹⁾.

En Cuba, la Educación Médica constituye un subsistema dentro del Sistema Nacional de Salud y forma parte de las políticas y planes del Ministerio de Salud Pública (MINSAP) con subordinación metodológica al Ministerio de Educación Superior (MES)⁽²⁾. Es decir, en la Universidad Médica Cubana las funciones de: asistencia, docencia e investigación se sustentan en la relación existente entre la práctica médica y educación médica, de forma planificada y organizada.⁽³⁾

Actualmente el Sistema Nacional de Salud Pública está inmerso en un proceso de transformaciones con vista a incrementar los principales indicadores de salud con eficiencia, racionalidad y mantener un desarrollo sostenible, lo cual se refleja en el Sistema de Salud de la provincia de Mayabeque y en su Facultad de Ciencias Médicas (FCMM).

En esta Facultad se imparten diez carreras universitarias: Medicina, Enfermería, Estomatología y siete Carreras de Licenciaturas en Tecnología de la Salud, además de la formación de Técnicos Medios y Obreros Calificados, en diversas áreas de las ciencias médicas.

Esta Facultad Independiente tiene una estructura similar a las facultades que se subordinan a un rectorado, a pesar que cumple con las mismas funciones del resto de las universidades de ciencias médicas del país y comparte muchas

de las problemáticas ya descritas anteriormente, sobre todo el incremento cuantitativo de la matrícula que se acompañó de un desgaste físico de la infraestructura, un envejecimiento tecnológico, y una gestión administrativa poco eficiente que contribuyeron a generar demandas no satisfechas en los trabajadores y su claustro docente que limitaron el desarrollo del proceso docente- educativo y atentaron contra la cultura y el clima organizacional de dicha Facultad.

El desarrollo de la cultura organizacional permite a los integrantes de la organización ciertas conductas e inhiben otras. Una cultura laboral abierta y humana alienta la participación y conducta madura de todos los miembros de la organización, sí las personas se comprometen y son responsables, se debe a que la cultura laboral se lo permite ⁽⁴⁾ Es una fortaleza que encamina a las organizaciones hacia la excelencia, hacia el éxito.

En este entorno se hace necesario controlar el cumplimiento de los planes y programas de estudio en todas las carreras, desde los objetivos, sistema de conocimientos, sistema de habilidades y sistema de valores, integrando las estrategias curriculares, todo ello dirigido al logro de un desempeño profesional integral del futuro egresado, dotándolo de los conocimientos, las habilidades y los valores que le permitan una adecuada actuación profesional en los diferentes escenarios nacionales o internacionales asignados para su desempeño, así como acceder a la formación especializada en cualquiera de las disciplinas.

Un currículum integrado, como establece el Plan D, facilita el contacto precoz del estudiante con la realidad médica, les permite captar mejor la relevancia de las disciplinas básicas y favorece el trabajo en equipo ya sea interdisciplinar, multidisciplinar o transdisciplinar, y rompe la tradicional división entre los ciclos básico y clínico.

Se hacen necesarios métodos educativos que aseguren una preparación real de los estudiantes para que se responsabilicen de su propio proceso de aprendizaje y para un proceso de aprendizaje autónomo de por vida. Por ello se debe intentar adoptar aquellas metodologías de tipo activo, evitando en lo posible la clase tradicional todavía tan presente en nuestro entorno. El impresionante desarrollo en el campo de las simulaciones permite plantearse seriamente el reto de disponer de los laboratorios básicos y de habilidades

clínicas, entendidos como entornos educativos perfectamente integrados en el currículum y en la actividad docente.

En este contexto es una prioridad la profesionalización del profesor universitario, proceso que debe entenderse como una mejora continua y sistemática de su cualificación académica, que de ninguna manera es espontáneo ni totalmente autodirigido, ya que requiere de la existencia de estrategias institucionales que estimulen y guíen dicho proceso, además del interés individual de cada profesor implicado.

Es un reto esencial reestructurar y fortalecer la estructura organizativa académica que garantice el funcionamiento de los colectivos de asignatura, disciplina, años y carreras con plena integración de lo instructivo y lo educativo y enfoque desarrollador.

Por último, aunque no menos importante, otro reto fundamental para el futuro próximo será el relacionado con los procesos de evaluación y acreditación de las carreras ⁽⁵⁾ y de las instituciones que acogen la formación, garantía de la calidad de las instituciones y la excelencia del proceso enseñanza/aprendizaje de sus educandos.

Referencias bibliográficas

1. Mujica de González M, Pérez de Maldonado I. Gestión del clima organizacional: una acción deseable en la universidad. Laurus, [Internet]. 2007 [citado 2017 mar 22]; 13(24): 290-304. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76111485014>
2. Segredo Pérez AM, Rigñack Ramírez LI, García Nieblas RM, Perdomo Victoria I, León Cabrera P, García Milián AJ.. Evaluación del clima organizacional en instituciones docentes de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. Educ Med Super [Internet]. 2015 [citado 2017 Abr 16];29(3). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412015000300012&lng=es
3. Segredo Pérez AM. La gestión universitaria y el clima organizacional. Educ Med Super [Internet]. 2011 Jun [citado 2016 Dic 11];25(2):164- 177. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412011000200013&lng=es

4. Pinzón Lizarraga Leny M., Aguiar Sierra R. Comparación del clima y la cultura organizacional en el Departamento de Ciencias Económico-Administrativas antes y después del cambio al Campus [citado 2017 Abr 16]; Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/clima-y-cultura-organizacional-en-una-universidad/>
5. Pupo Ávila NL, Pérez Perea L, Alfonso García A, Pérez Hoz G, González Varcácel B. Aspectos favorecedores y retos actuales para la misión de la Universidad de Ciencias Médicas Cubana. Educación Médica Superior [Internet]. 2013 [citado 2018 Oct 8];27(1). Disponible en: <http://www.ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/121>

Recibido: 22 de julio de 2018

Aprobado: 24 de septiembre del 2018

DrC. Emilio Alba Verdecia. Doctor en Ciencias Médicas. Especialista de I Grado en Medicina Interna. Profesor Auxiliar. Facultad de Ciencias Médicas Mayabeque. Güines, Cuba. Correo electrónico: emlioalba@infomed.sld.cu