

Estrategia de formación institucional de la Universidad de Ciencias Médicas de Camagüey

Institutional training strategy of Camagüey University of Medical Sciences

Miriela Betancourt Valladares^{1*}<https://orcid.org/0000-0002-5301-4057>

Lester Marrero Molina¹<https://orcid.org/0000-0002-9013-3901>

Bessy Bell Surís¹<https://orcid.org/0009-0008-4865-6072>

Mayrelis Pacheco Mayedo¹<https://orcid.org/0009-0005-2592-0887>

Ana Cristina Acosta Cuéllar¹<https://orcid.org/0009-0003-9237-0059>

¹Universidad de Ciencias Médicas de Camagüey, Cuba.

*Autora para la correspondencia: betancourtvalladares@gmail.com

RESUMEN

La formación de recursos humanos en salud constituye un pilar para la sostenibilidad del sistema sanitario cubano y el desarrollo social del país. La Universidad de Ciencias Médicas de Camagüey carece de una estrategia de formación institucional, integradora y contextualizada, que garantice la formación integral y con calidad de los recursos humanos. El objetivo del trabajo es exponer la estrategia de formación institucional para el periodo 2025-2030. Se desarrolló un estudio cualitativo, de septiembre de 2024 a julio de 2025, en respuesta a las líneas de trabajo metodológico de la universidad; se emplearon métodos teóricos y empíricos: revisión bibliográfica y documental, modelación sistémico-estructural-funcional y talleres de opinión crítica y construcción colectiva; la estrategia es un sistema con dos subsistemas: formación integral en el pregrado y desarrollo integral en el posgrado, con diez acciones alineadas a los objetivos estratégicos del sector y a los estándares de la Junta de Acreditación Nacional.

Palabras clave: estrategia educativa; calidad de la educación; universidad; salud.



ABSTRACT

The training of human resources in health constitutes a pillar for the sustainability of the Cuban health system and the social development of the country. Camagüey University of Medical Sciences lacks a comprehensive and contextualized institutional training strategy that guarantees integral and quality training of human resources. The objective of this study is to present the institutional training strategy for the 2025-2030 period. A qualitative study was conducted from September 2024 to July 2025, in response to the university's methodological work lines; theoretical and empirical methods were used: bibliographic and documentary review, systemic-structural-functional modeling, and critical opinion and collective construction workshops; the strategy is a system with two subsystems: comprehensive training in undergraduate education and comprehensive development in postgraduate education, with ten actions aligned with the strategic objectives of the health sector and the standards of the National Accreditation Board.

Key words: educational strategy; quality of education; university; health.

Recibido: 25/03/2026

Aprobado: 09/09/2026

INTRODUCCIÓN

La formación de recursos humanos en salud constituye un pilar para garantizar el derecho a la salud y el desarrollo social. En Cuba, la educación médica superior se organiza como un modelo continuo, accesible y gratuito, orientado a preparar profesionales que respondan a las demandas del Ministerio de Salud Pública y a las necesidades de la población. Este proceso condiciona la calidad de los servicios sanitarios.⁽¹⁾

Las universidades de ciencias médicas tienen el encargo de asegurar una preparación con calidad de sus egresados y de ofrecer opciones de especialización y superación congruentes con el contexto territorial y nacional. La formación de posgrado constituye una continuidad



del pregrado, con estrecha dependencia entre ambos niveles, e incluye maestrías, doctorados y diversas modalidades de superación profesional.⁽¹⁾

La Junta de Acreditación Nacional es el órgano designado por el Estado para acreditar la calidad de los programas de carreras universitarias, de posgrado y de las instituciones de educación superior. La Universidad de Ciencias Médicas de Camagüey es una institución certificada por esa Junta, lo que avala la calidad de sus procesos sustantivos. La formación de recursos humanos constituye la función esencial.⁽²⁾

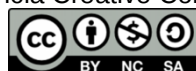
La misión de la UCMC es formar profesionales en ciencias de la salud, producir conocimientos, tecnologías e innovaciones y desarrollar la extensión universitaria. Esta misión exige una gestión formativa organizada, planificada, desarrollada y controlada, con ejecución contextualizada, integradora y flexible. Sin embargo, se carece de una estrategia de formación institucional con tales atributos que garantice la formación integral.^(3,4)

Los reglamentos que norman el proceso formativo según los estándares de la Junta de Acreditación Nacional declaran la estrategia de formación de la institución como un elemento imprescindible para demostrar la pertinencia integral de los programas de especialidades del posgrado. Dichos programas se insertan en la referida estrategia según su objeto social, lo que justifica la necesidad desde lo normativo.⁽⁵⁾

La literatura internacional consultada devela que las estrategias de formación universitaria se centran en el pregrado y en la mejora de la enseñanza-aprendizaje. Confieren relevancia al componente investigativo, se orientan a la formación docente para responder al contexto o apuntan a las competencias profesionales, entre otras aristas, según las particularidades de cada país. Estas concepciones no integran el posgrado como continuo formativo.^(6,7,8,9)

El contexto global contemporáneo genera elevada complejidad para la sociedad y la universidad cubanas. Es vital la consolidación del trabajo político-ideológico en las instituciones de educación superior del país, lo que exige priorizar la perspectiva axiológica como componente significativo del sistema de influencias educativas al diseñar las estrategias de formación en el escenario actual.^(10,11)

Se adopta la visión cubana de la formación integral universitaria, que reconoce la importancia del enfoque integral para la labor educativa y político-ideológica. Esta visión es el eje de una estrategia nacional que guía la preparación de los estudiantes y está presente de modo



transversal en los objetivos estratégicos. Sin embargo, dicha estrategia no considera las prioridades estratégicas del Ministerio de Salud Pública.^(10,11)

En las universidades de ciencias médicas, encargadas de la formación del capital humano para la salud en Cuba, toda estrategia de formación vela por la congruencia con la política educacional cubana. Dicha política se dirige a satisfacer las necesidades de la población y del Sistema Nacional de Salud, lo que corrobora la necesidad de una formación integral y humanista.⁽¹²⁾

La estrategia de formación institucional apunta a los objetivos estratégicos del sector de la salud y considera los estándares de la Junta de Acreditación Nacional. La sistematización teórica devela falencias en la integración de estos elementos. En la UCMC se implementan numerosas estrategias de alcance limitado, circunscritas a áreas del proceso formativo, con predominio del pregrado y sin integración total.^(2,10,13)

El presente estudio, realizado de septiembre de 2024 a julio de 2025, responde a la línea de trabajo metodológico sobre formación integral continua. Se emplearon métodos teóricos y empíricos: histórico-lógico, analítico-sintético, inductivo-deductivo, modelación sistémico-estructural-funcional, revisión documental y talleres de opinión crítica. La investigación se realizó conforme a la Declaración de Helsinki y su objetivo es exponer la estrategia de formación institucional para el periodo 2025-2030.^(14,15,16)

DESARROLLO

La formación institucional en salud constituye un eje articulador entre la academia y el sistema sanitario. La estrategia que se presenta contribuye a la sostenibilidad del sistema de salud cubano, al garantizar recursos humanos con una formación integral, comprometidos con las prioridades del sector y con las necesidades de la población en el territorio camagüeyano. Su implementación favorece la calidad de los servicios.

El proceso investigativo se sustentó en el análisis documental de normativas, resoluciones y literatura científica. La revisión bibliográfica permitió sistematizar los referentes teóricos sobre formación universitaria, estrategias institucionales y estándares de acreditación. El análisis



documental incluyó documentos rectores del Ministerio de Educación Superior y del Ministerio de Salud Pública. Estos aportaron los elementos normativos para la propuesta.⁽¹⁴⁾

Se establecieron como criterios de inclusión para los talleres poseer más de quince años de experiencia en universidades médicas y ocupar responsabilidades de dirección o metodológicas. Se excluyeron quienes no cumplían ambos requisitos. Participaron quince profesionales, con una media de veinte años de experiencia docente y científica en instituciones de salud. La selección garantizó la pertinencia de los aportes.^(15,17)

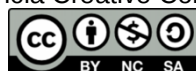
En el primer taller participaron siete profesionales, entre ellos tres doctores en ciencias de la educación y dos doctores en ciencias médicas. Su objetivo fue establecer los subsistemas y componentes del modelo teórico a partir de los referentes teóricos y la experiencia práctica. Los participantes poseían categorías docentes principales y científicas. Los acuerdos permitieron estructurar el modelo.

En el segundo taller participaron nueve profesionales, todos con categoría docente de auxiliar o titular y vinculados a la formación en pregrado y posgrado. Su objetivo fue valorar el modelo concebido y analizar la propuesta inicial de la estrategia. Las observaciones permitieron perfeccionar la redacción de las acciones y ajustar los componentes. El taller validó la coherencia interna del modelo.

En el tercer taller participaron trece profesionales, incluidos los tres metodólogos del Departamento de Calidad. Su objetivo fue valorar la estrategia diseñada en cuanto a la factibilidad de implementación y evaluación. Se analizaron los indicadores propuestos, los responsables y los plazos. Como resultado, se ajustaron las etapas y los mecanismos de seguimiento.

La estrategia de formación institucional constituye un sistema de acciones que, desde diferentes aristas, tributan a la formación integral con calidad de los recursos humanos para satisfacer las demandas del sector de la salud en el territorio. La propuesta se fundamenta en un modelo teórico conformado por dos subsistemas: formación integral en el pregrado y desarrollo integral en el posgrado.

El modelo teórico se concibe a partir de los referentes sistematizados, con sustento en la teoría general de sistemas, la concepción dialéctico materialista y el pensamiento marxista. El modelo de formación continua de la educación superior cubana condicionó su concepción en dos subsistemas, el primero relativo al pregrado y el segundo dedicado al posgrado.^(1,4)



Se connota la doctrina pedagógica planteada por Ilizástigui, citado por Fernández, sobre la educación en el trabajo como principio rector de la Educación Médica en Cuba. Con apego a esa doctrina, los autores desestiman la preparación para el empleo como componente de la formación continua, al considerarla un elemento consustancial e imprescindible que garantiza la integración de la docencia, la asistencia y la investigación.⁽¹⁸⁾

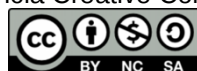
Existe concordancia con la visión cubana de la formación integral universitaria, que connota la preparación integral de los estudiantes, fundamentada en elevados valores, mediante una sólida formación científico-técnica, humanística, ideopolítica y ética. En tal sentido, los procesos sustantivos universitarios están en función de la formación integral de los estudiantes y de la superación integral de los graduados.^(10,11)

La educación de posgrado constituye el conjunto de procesos de enseñanza-aprendizaje encaminados a elevar el nivel profesional de los graduados en correspondencia con los avances científico-técnicos. Su objetivo esencial es formar un profesional competente e integral mediante la superación continua para cumplir con calidad el encargo social en su desempeño profesional. Esta concepción orienta el segundo subsistema.⁽¹⁹⁾

Como resultado del proceso de formación integral en el pregrado, los recién graduados cuentan con los conocimientos, habilidades y valores que les permiten ejercer como trabajadores del sector según el perfil de formación. En coherencia con el modelo de formación continua, estos avanzan a la especialización y la superación profesional. La combinación del estudio con la actividad laboral transcurre en los escenarios docente-asistenciales.

Como resultado del desarrollo integral en el posgrado, se garantiza la continuidad de la formación en los centros de salud que constituyen escenarios docentes. El egresado se convierte en formador de los futuros egresados y se mantiene una pirámide docente que se dinamiza. Esto permite el equilibrio de los subsistemas en relaciones constantes de coordinación.

Cada subsistema se conforma de tres componentes. En el pregrado se identifican el componente curricular, la práctica preprofesional y el componente político-ideológico. En el posgrado se identifican el componente académico, el desempeño profesional y el componente político-ideológico. Esta estructura permite una atención integral de las dimensiones del proceso formativo. Los componentes se interrelacionan.



El componente curricular se ocupa de lo cognoscitivo, por lo que otorga prioridad al conocimiento teórico adquirido por los estudiantes desde los procesos de enseñanza-aprendizaje. La práctica preprofesional connota la aplicación clínica, donde el estudiante demuestra lo teórico asimilado. Ambos componentes se complementan para garantizar la formación académica. La evaluación sistemática verifica su integración.

El componente político ideológico se encarga de formar valores, atender principios, propiciar convicciones y enaltecer lo extensionista. Confiere relevancia al escenario territorial, nacional y al impacto de los fenómenos socioeconómicos del orden mundial. Esta formación integral considera las prioridades del Sistema Nacional de Salud en el contexto cubano. La labor educativa se despliega en todos los escenarios.

El componente académico del posgrado alude al aspecto cognitivo y a las complejidades epistemológicas según el programa formativo o el tipo de superación, con base en los conocimientos adquiridos en el pregrado. El desempeño profesional se ocupa de la manifestación en la praxis del conocimiento integrado especializado, con alto grado de autonomía y responsabilidad.

El desempeño profesional combina las competencias presentes con las nuevas que se forman y desarrollan. El componente político ideológico en este subsistema consolida en el posgrado lo que ha sido formado en el pregrado. Le da continuidad y demanda adaptación al considerar las particularidades que acompañan la transformación del estudiante en trabajador del Sistema Nacional de Salud.

Se fortalecen la solidaridad, el internacionalismo, la ética médica y de la investigación, el espíritu de sacrificio y la entrega que exige el trabajo en el sector de la salud. De las relaciones de interdependencia y coordinación que se establecen entre los subsistemas y sus componentes emerge como cualidad sinérgica la sostenibilidad formativa integral de los recursos humanos.

La estrategia consta de características, objetivo general, premisas, actores, etapas con objetivos específicos y acciones. Sus características son integradora, sistémica y sistemática, flexible y contextual. El objetivo general es promover la formación integral de recursos humanos comprometidos con la Revolución y las prioridades del Ministerio de Salud Pública en la Universidad de Ciencias Médicas de Camagüey.



Las premisas incluyen el imperativo de contar con una estrategia de formación institucional, la consideración de los recursos humanos como componente esencial para la sostenibilidad de la salud pública cubana y el reconocimiento del enfoque parcelado de la formación actual. También se asume la validez temporal de la estrategia, sujeta a adaptación permanente y a continuo perfeccionamiento.

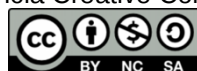
Los actores de la estrategia son estudiantes de pregrado y posgrado, profesores, metodólogos, personal de apoyo a la docencia, cuadros y líderes estudiantiles. Cada actor asume responsabilidades específicas en la implementación, el seguimiento y la evaluación. La participación activa de todos garantiza la integralidad y la sostenibilidad del proceso formativo. La coordinación entre actores fortalece la coherencia institucional.

La estrategia se organiza en tres etapas: proyección, ejecución y evaluación. Cada etapa posee objetivos específicos y acciones que permiten su implementación gradual. La etapa de proyección establece el estado real y proyectivo de la institución. La etapa de ejecución instrumenta las acciones concebidas. La etapa de evaluación valora la marcha y los resultados para efectuar ajustes.

La etapa de proyección establece el estado real y proyectivo de la institución en cuanto a fortalezas, debilidades, estrategias en ejecución y resultados alcanzados en los indicadores del sector. Se realiza la caracterización institucional con la identificación de fortalezas y debilidades y la evaluación inicial de los indicadores de los objetivos estratégicos del sector.

Entre las estrategias y planes de acción que tributan de manera parcelada a la formación destacan la estrategia de Trabajo Político-Ideológico, la estrategia de atención al movimiento Mario Muñoz Monroy, la estrategia de formación doctoral y el plan estratégico para la atención al Programa Materno-Infantil. También se incluyen la estrategia de formación vocacional y orientación profesional, la estrategia de trabajo educativo y la de corrección de distorsiones.

La caracterización del centro al cierre del año 2025 develó fortalezas y debilidades con impacto en la formación. Entre las fortalezas se encuentran la acreditación de excelencia en veintiocho programas de pregrado y posgrado, el trabajo sistemático en función del Programa Materno-Infantil y la atención al adulto mayor, el desarrollo de treinta y un proyectos comunitarios y la consolidación del programa de formación doctoral.



Entre las debilidades se identifican la insuficiente correspondencia entre los sistemas de trabajo y los objetivos estratégicos, el limitado control del proceso docente en escenarios distantes, el reducido número de militantes y de cuadros preparados y la insuficiente incorporación de estudiantes a tareas de impacto. Estas debilidades orientaron la definición de las acciones de la etapa de ejecución.

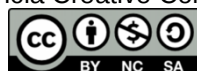
La etapa de ejecución instrumenta las diez acciones concebidas para la formación integral de los recursos humanos. Estas acciones se dirigen a fortalecer la formación político-ideológica y humanista de estudiantes y trabajadores, el desarrollo de la formación académica de posgrado, la superación de cuadros y profesores, la investigación e innovación tecnológica, la política de cuadros, la extensión universitaria, el ingreso y la atención a estudiantes extranjeros.

La primera acción se centra en la dirección del proceso de formación integral de los estudiantes universitarios. Garantiza una sólida cultura político-ideológica y humanista y una elevada competencia profesional. Se implementa mediante la aplicación estricta de los programas y la planificación docente, con la garantía del trabajo metodológico y la consolidación del colectivo de año y carrera.

La segunda acción se enfoca en la dirección de la implementación y el desarrollo de la formación marxista-leninista de los cuadros, profesores, estudiantes y demás trabajadores. Se implementa mediante el programa de Trabajo Político-Ideológico del Ministerio de Salud Pública, contextualizado a la institución, y con la aplicación de los acuerdos emanados del taller desarrollado en el año 2025.

La tercera acción se focaliza en el desarrollo de la formación académica de posgrado en coordinación con el Ministerio de Salud Pública, la Dirección General de Salud y los capítulos provinciales de las sociedades científicas. Se implementa mediante la planificación sistemática de los procesos de evaluación externa, la integración de las direcciones de posgrado y el departamento de calidad, y la introducción de nuevos programas de maestría.

La cuarta acción se orienta hacia la dirección de la superación integral de los cuadros, profesores, investigadores, recién graduados en adiestramiento y trabajadores. Se implementa mediante acciones planificadas emanadas de la dirección de cuadros, la dirección de ciencia y la comisión para la atención al movimiento de vanguardia Mario Muñoz Monroy, con el cumplimiento riguroso de lo legislado.



La quinta acción se concentra en desarrollo de la investigación científica e innovación tecnológica como elemento consustancial de la educación superior. Se implementa mediante el cumplimiento de las funciones de la dirección de Ciencia e Innovación Tecnológica, con mayor protagonismo de las unidades de ciencia como estructuras integradoras, de conjunto con la Comisión de Grados Científicos y el movimiento científico estudiantil.

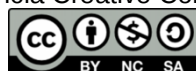
La sexta acción se circunscribe en el perfeccionamiento de la política de cuadros y sus reservas, combinada con la preparación y superación de estos. Se implementa mediante el accionar integrado de los cuadros principales, la dirección del Partido Comunista de Cuba y la Unión de Jóvenes Comunistas. El plan de preparación es personalizado y se acompaña de un sistema de estimulación.

La séptima acción se aplica en la promoción, el desarrollo y la divulgación de la influencia e interacción creadora del centro en la vida social del territorio y del país, mediante la extensión de la cultura universitaria y la divulgación de los logros entre la población. Se implementa con la estrategia comunicacional, los proyectos comunitarios y la participación integrada de las vicerrectorías y las facultades.

La octava acción se centra en la dirección, el control y la promoción del sistema de ingreso a la educación superior del centro. Se implementa con apego a lo establecido por la Comisión de ingreso provincial, de acuerdo con la política trazada por el Gobierno y el sector. Incluye el perfeccionamiento de la estrategia de formación vocacional y la consolidación del Colegio Universitario.

La novena acción se dirige hacia la coordinación y el control de la actividad de atención a los estudiantes universitarios extranjeros en la universidad. Se implementa mediante el cumplimiento de las funciones del Departamento de Relaciones Internacionales, de conjunto con las vicerrectorías y las facultades, y con la implicación de Servicios Médicos Cubanos para incrementar la incorporación de nuevos extranjeros.

La décima acción se orienta hacia el desarrollo de la cultura económica fundamentada en el uso eficiente de los recursos materiales, humanos y financieros. Se implementa mediante la realización de Comités de contratación y Consejos económicos regulares, la ejecución de ejercicios de autocontrol y auditorías internas, y el fomento de la conciencia de ahorro en estudiantes y trabajadores.



La etapa de evaluación valora la marcha y los resultados de la aplicación de la estrategia para efectuar los ajustes necesarios. Se realiza una evaluación sistemática mensual de los indicadores estratégicos del sector en las direcciones, vicerrectorías y facultades. Se analiza la marcha de componentes específicos en los consejos de dirección universitarios y por facultades.

Se da seguimiento a las estrategias específicas y planes de acción con frecuencia mensual por los responsables. Se da seguimiento a los procesos de evaluación externa planificados y a la mejora continua de aquellos programas acreditados por la Junta de Acreditación Nacional. Se analiza el alcance de los propósitos de los objetivos estratégicos en consejos de dirección con frecuencia trimestral.

Se tienen en cuenta los indicadores evaluados para demostrar el impacto y los resultados de los proyectos de investigación con líneas que tributan a la formación integral. Se realiza un análisis crítico de la marcha de la estrategia para su reajuste y perfeccionamiento oportuno mediante la construcción colectiva. La evaluación sistemática se incluye en los sistemas de trabajo de los cuadros y en los planes de cada área.

La estrategia propuesta se distingue de las concepciones revisadas en la literatura internacional. Gibbs⁽⁶⁾ centra las estrategias institucionales en la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje en el pregrado; García González y García Acosta priorizan la evaluación por competencias; González Tirados y González Maura orientan la formación hacia el docente; Suárez-Amaya, Rodríguez-Altamirano y Ganga-Contreras enfatizan la producción científica.^(7,8,9)

A diferencia de esas concepciones, la estrategia de la Universidad de Ciencias Médicas de Camagüey integra el pregrado y el posgrado como un continuo formativo, sin subordinar un nivel al otro. La literatura cubana consultada reconoce la centralidad de la formación político-ideológica. Lazo Hernández y Nicado García; Guzmán Mirás y García González insisten en la perspectiva axiológica como eje de la formación integral.^(10,11)

La estrategia institucional asume ese criterio y lo extiende al posgrado, donde suele diluirse. Respecto a la propuesta de Chaos, centrada en la autoevaluación institucional formativa según los estándares de la Junta de Acreditación Nacional, la estrategia de formación incorpora los objetivos estratégicos del sector de la salud como eje de sus acciones. La integración de ambos referentes le confiere singularidad.^(17,20)



La estrategia se encuentra en fase de implementación inicial, por lo que requiere evaluación posterior de impacto. Los autores reconocen la relevancia de la validación futura mediante investigaciones evaluativas y su posible extrapolación a otras universidades médicas, previa contextualización. El aporte fundamental radica en la integración de los objetivos estratégicos del sector con los estándares de la Junta.^(17,20)

No obstante, la implementación dependerá de la capacidad institucional para coordinar las estrategias específicas existentes y del compromiso de los actores implicados, lo que constituye un desafío para el seguimiento sistemático. La evaluación continua permitirá realizar los ajustes necesarios para asegurar su pertinencia y sostenibilidad. Este proceso exige liderazgo institucional.

CONCLUSIONES

La estrategia de formación institucional constituye un sistema de acciones que totaliza la diversidad de aristas que tributan a una formación integral y con calidad de recursos humanos comprometidos con la Revolución, para satisfacer las demandas del sector de la salud en el territorio.

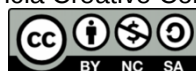
Las acciones concebidas están en función de los objetivos estratégicos del sector, alineadas con los estándares de calidad establecidos por la Junta de Acreditación Nacional. El modelo teórico que fundamenta la estrategia se conforma de dos subsistemas: formación integral en el pregrado y desarrollo integral en el posgrado. De sus relaciones emerge como cualidad sinérgica la sostenibilidad formativa integral de los recursos humanos.

Se recomienda la implementación de la estrategia en todas las facultades y filiales de la universidad, con la participación activa de los cuadros, profesores, estudiantes y trabajadores. Resulta pertinente la evaluación de su impacto mediante investigaciones evaluativas que permitan su perfeccionamiento continuo y su posible generalización a otras instituciones de ciencias médicas del país, previa contextualización.

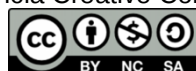


REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ministerio de Educación Superior. Resolución No. 138/19. La Habana: Gaceta Oficial; 2019.
2. Ministerio de Educación Superior. Reglamento del Sistema de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (SEAES). Resolución No. 160 del 29 de diciembre de 2023. La Habana: Gaceta Oficial; 2023.
3. Choís PM, Valdéz AL, Mosquera MG, Jácome SJ, Bastidas BE. Aprendizajes construidos por los estudiantes durante sus prácticas formativas en salud: el reconocimiento de una formación humana. Revista de Investigación Educativa [Internet]. 2023 [citado 30/11/2025]; 41(2):573-591. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9065234>
4. Horruitiner Silva P. La universidad cubana: El modelo de formación. La Habana: Editorial Félix Varela; 2008.
5. Ministerio de Educación Superior. Subsistema de Evaluación y Acreditación de Programas de Especialidades de Posgrado. Resolución No. 38/2024. La Habana: Gaceta Oficial; 2024.
6. Gibbs G. Mejorar la enseñanza y el aprendizaje universitario mediante estrategias institucionales. EDUCAR [Internet]. 2004 [citado 20/01/2026]; 33:11-30. Disponible en: <https://educar.uab.cat/article/view/v33-gibbs>
7. García González M, García Acosta JG. La evaluación por competencias en el proceso de formación. Revista Cubana de Educación Superior [Internet]. 2022 [citado 20/01/2026]; 41(2):336-357. Disponible en: <https://revistas.uh.cu/rces/article/view/1194>
8. González Tirados RM, González Maura V. Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades. Revista Iberoamericana de Educación [Internet]. 2007 [citado 20/01/2026]; 43(6):[aprox. 10 pant.]. Disponible en: <https://rieoei.org/RIE/article/view/2365>



9. Suárez-Amaya W, Rodríguez-Altamirano M, Ganga-Contreras FA. Estrategias para promover la producción científica universitaria en Chile, Perú. Revista de Ciencias Sociales [Internet]. 2022 [citado 05/01/2026]; 28(2):350-363. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/280/28070565026/html/>
10. Lazo Hernández JE, Nicado García M. La formación político ideológica de los estudiantes universitarios en el contexto cubano actual. Revista Cubana de Educación Superior [Internet]. 2023 [citado 04/01/2026]; 42(1):348-363. Disponible en: <https://revistas.uh.cu/rces/article/view/3564>
11. Guzmán Mirás Y, García González M. Formación integral en la educación superior: una visión cubana. Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina [Internet]. 2019 [citado 04/01/2026]; 7(3):73-82. Disponible en: <https://revistas.uh.cu/revflacso/article/view/5474>
12. Vela Valdés J, Salas Perea RS, Quintana Galende ML, Pujals Victoria N, González Pérez J, Díaz Hernández L, et al. Formación del capital humano para la salud en Cuba. Revista Panamericana de Salud Pública [Internet]. 2018 [citado 04/01/2026]; 42(33):1-8. Disponible en: <https://doi.org/10.26633/RPSP.2018.33>
13. Ministerio de Salud Pública. Implementación de los Objetivos de trabajo, indicadores, propósitos y prioridades para el año 2025. Actualización de los lineamientos. Camagüey: Dirección General de Salud; 2025.
14. Guzmán Segovia MA, Ricardo Domínguez N, Pico Versoza LM, Nápoles E. Las estrategias pedagógicas y su carácter sistémico-estructural-funcional. Estudios de Desarrollo Social: Cuba y América Latina [Internet]. 2025 [citado 05/01/2026]; 13(2):354-368. Disponible en: <https://revistas.uh.cu/revflacso/article/view/11344>

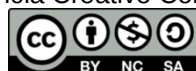


15. Cortina Bover VM, Trujillo Baldoquin Y. Talleres de opinión crítica y construcción colectiva: un método para corroborar resultados en la investigación pedagógica. Ponencia presentada en el Congreso Internacional Pedagogía 2009; 26-30 enero; La Habana. La Habana: Palacio de las Convenciones; 2009.
16. Asociación Médica Mundial. Declaración de Helsinki de la AMM: principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. Ferney-Voltaire:AMM; [Internet]. 2024. [citado 05/01/2026] Disponible en: <https://www.wna.net/es/policias-post/declaracion-de-helsinki-de-laamn-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
17. Chaos Correa T. La gestión universitaria para la autoevaluación institucional formativa de las universidades médicas [tesis doctoral]. Camagüey: Universidad de Camagüey Ignacio Agramonte Loynaz; 2024.
18. Fernández Sacasas JA. El principio rector de la Educación Médica cubana. Educación Médica Superior [Internet]. 2013 [citado 05/01/2026]; 27(2):239-248. Disponible en: <https://ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/170/94>
19. Arias MM, Aranda ME, Laurencio SC, Caballero D. La superación profesional como parte del posgrado en la Educación Médica Superior Cubana. EDUMECENTRO [Internet]. 2025 [citado 05/01/2026]; 18:e3177. Disponible en: <https://revedumecentro.sld.cu/index.php/edumc/article/view/3177>
20. Chaos Correa T, García Batán J, Rubio Méndez J. Gestión universitaria para la autoevaluación institucional con carácter formativo de las universidades médicas. Medisur [Internet]. 2024 [citado 05/01/2026]; 22(3):[aprox. 12 p.]. Disponible en: <https://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/45169>

Conflicto de intereses

Se declara que no hay conflicto de intereses entre los autores.

Centro para el Desarrollo de las Ciencias Sociales y Humanísticas en Salud
Bajo licencia Creative Commons



Contribución de los autores

Conceptualización: Betancourt Valladares

Curación de datos: Betancourt Valladares y Marrero Molina

Análisis formal: Betancourt Valladares, Marrero Molina, Bell Surís, Pacheco Mayedo y Acosta Cuéllar.

Administración de proyectos: Betancourt Valladares y Acosta Cuéllar.

Investigación: Bell Surís y Pacheco Mayedo

Metodología: Betancourt Valladares

Supervisión: Betancourt Valladares y Marrero Molina

Validación: Bell Surís y Pacheco Mayedo

Visualización: Betancourt Valladares

Redacción del borrador original: Betancourt Valladares

Redacción (revisión y edición): Betancourt Valladares, Marrero Molina, Pacheco Mayedo y Acosta Cuéllar.

