



## **I convención de Atención primaria y Salud Comunitaria "Dr. José Raimundo Oquendo" Abreus 2023**

### **Guía para la selección del Jefe de Grupo Básico de Trabajo en atención primaria.**

Dra. Isabel Lastre Hernández  
Dra. Lina Rodríguez Arévalo

Policlínico Universitario Andrés Ortiz Junco, Guanabacoa. La Habana, Cuba

#### **RESUMEN**

Para la elección del jefe de Grupo Básico de Trabajo (JGBT), en su mayoría por directivos de policlínicos, solamente se tiene en cuenta la trayectoria laboral y disposición a ocupar el cargo, pero se ignoran otros aspectos como actitud y trayectoria docente e investigativa; proceso que dista mucho de la integración que se exige en reglamentos y disposiciones ministeriales, lo que conspira contra la calidad de los servicios. Se hace necesario implementar una guía que articule indicadores que permiten valorar el desempeño asistencial, docente, e investigativo y componente personal que caracterice al JGBT para su accionar. Para la elaboración de la guía se realizó una amplia revisión bibliográfica donde se selecciona el modelo MUSIQ (The Model for Understanding Success in Quality), propuesto para valorar la formación y desarrollo de expertos en instituciones de la Educación Superior. En consenso los autores deciden anular elementos que no se adaptan a la Atención Primaria de Salud (APS), modificar y añadir

otros. Se reestructuro en una guía que contempla 7 ítems: decisión estratégica, prestigio institucional, estabilidad laboral del denominado, experiencia y conocimiento del trabajo en la APS, así como habilidades en técnicas y procedimientos para el trabajo, liderazgo para gestionar la calidad de la atención, condecoraciones y aspecto docente: este último contempla un total de 8 incisos. Se llevó a escala de puntos donde 5 es el máximo y 2 es el mínimo, posteriormente se empleó la escala aditiva Likert donde a la sumatoria total se le asigno valores. Para clasificar como idóneo se necesita una puntuación total entre 70 y 100 puntos. Con la guía se unificarán criterios para la elección, además de su utilidad social y ambiental al contar con JGBT en función de la calidad de los servicios que prestan los equipos básicos de salud en la comunidad donde radican.

**Palabras Claves:** Jefe, Grupo Básico Trabajo Atención primaria



## **INTRODUCCIÓN**

Según Mcewan, la búsqueda del buen maestro comienza en la Grecia clásica y aún se mantiene viva. No podía ser de otra manera: la educación es un asunto primordial para las comunidades, y por ello, la tarea de educar se delega a un grupo especial de personas.

Diferentes autores consideran que maestro es algo más que expertos que atesoran tales o cuales competencias profesionales y determinadas cualidades personales, se habla de personas que encarnan una forma de vida particular e inigualable.

En definitiva, el maestro es aquel que nutre y engrandece sus lecciones con contenidos que están en relación con lo que trata de explicar. Y además, transmite lo que explica no de un modo cualquiera, sino de una manera que cala, perturba e inquieta la mente y el alma del alumno, no solo durante un instante sino durante toda una vida.

La profesión de maestro es importante. Representa un pilar para cualquier nación que cuide de sus miembros y desee que estos sean personas de bien. La vocación por el magisterio surge y evoluciona bajo la influencia de varios factores como la familia, la escuela y la sociedad en su conjunto.

Las características decisivas de un buen maestro son: el sentido de su vocación, al amor a sus alumnos, que lo lleve a comprometerse con su superación; su responsabilidad, su preparación profesional y el cumplimiento de sus obligaciones.

La Real Academia Española define la vocación como la inclinación a una profesión o a una carrera. La vocación va más allá de una elección. Es un sentimiento de autorrealización, una motivación a la que un sujeto se dedica y que ayudará en la realización de la profesión con mayor rendimiento y desempeño.

Larrosa en el año 2010 definió a la vocación docente como una inclinación natural para dedicarse a la actividad profesional de enseñar con entusiasmo, compromiso, confianza, dedicación especial y de servicio hacia los demás.

González y Sánchez referenciaron que la vocación docente se entiende como el motivo más importante para dedicarse a la

enseñanza, es una condición sine qua non para el buen ejercicio de la misma. Es decir, la vocación es una condición importante en la labor docente.

La sociedad demanda una serie de requisitos esenciales a quienes se enfrentan día a día a los avances científicos de la actualidad. Se destacan los referidos a rasgos del carácter, aptitudes, elevadas cualidades morales, por lo cual significa siempre como un primer requisito el conocimiento de los elementos esenciales que caracterizan la labor que se pretende realizar, constituye una condición indispensable para desarrollar la motivación, el interés y la vocación por la docencia.

Klingberg, plantea que enseñar, no se puede limitar el concepto a la instrucción con medios verbales, pues la enseñanza comprende todas las acciones provenientes del maestro, para el desarrollo y conducción de los procesos de aprendizaje.

Desde el punto de vista teórico, si se analizan las funciones de la enseñanza que plantea este autor se tendría tres funciones esenciales en la enseñanza que son: enseñar es impartir; enseñar es ayudar al aprendizaje y enseñar es dirigir el proceso de aprendizaje.

La calidad y perfeccionamiento de todo el trabajo escolar requiere, ante todo, del maestro, de su nivel cultural, del grado de conocimientos científicos, de su capacidad pedagógica y su preparación político ideológico.

Por lo tanto, para que su trabajo sea eficiente él debe ser capaz de cumplir los objetivos sociales de la educación, para ello su preparación pedagógica debe ser constante.

El aspecto conductor de la enseñanza es, por tanto, el decisivo, porque a través de la conducción didáctica el aprendizaje se une con el objetivo educativo y con las exigencias sociales planteadas a la enseñanza. La enseñanza está orientada hacia el aprendizaje, pero sus orientaciones decisivas las reciben gracias a la relación objetivo-contenido de la clase.

La calidad de la Educación Superior constituye un objetivo primordial del sistema educativo cubano, donde juega un decisivo la preparación y superación de los docentes, de tal manera que su profesionalización se valora



como uno de los pilares esenciales para lograr la formación de las nuevas generaciones acorde a las exigencias de la sociedad.

La educación superior tiene que asumir un papel cada vez más protagónico en los retos colosales que enfrenta la humanidad, por lo que es necesario consolidar una universidad comprometida con la construcción de una sociedad en la que prime el humanismo, la justicia social y además dar continuidad al perfeccionamiento de la educación superior, al identificar como una prioridad el fortalecimiento de la labor educativa.

Se reconoce que en el ámbito de la formación ocurrieron cambios en la última década: nuevos servicios en los policlínicos; salida de un grupo numeroso de médicos de la familia para labores de atención a la salud en otros países, cambio del claustro de profesores de los departamentos docentes de Medicina General Integral ya sea por misión, jubilación, enfermedad o fallecimiento, inclusión de profesores noveles, cambios del cuadro de salud de la población con la emergencia o reemergencia de algunas enfermedades y el incremento del cáncer.

Todo lo anterior influyen también en cambios de los directivos del policlínico que en ocasiones carecen de experiencia con relación a la formación integral de ese nivel de atención y priorizan la asistencia por encima de la docencia y la investigación, al realizar unilateralmente nombramientos no acordes con lo que pauta la universidad, como es el caso de los JGBT.

También conlleva a que un gran número de JGBT asuman el cargo, que a pesar de ser remunerado en la doble condición jefe y profesor, por urgencias institucionales sin valorar las competencias ni la importancia que en realidad ocupa ese cargo para el buen funcionamiento de los policlínicos.

En el transcurrir de la actividad docente asistencial que desarrollan las autoras como equipo docente se pudo apreciar la necesidad de formación del jefe de Grupo Básico de Trabajo (JGBT), como gerente del trabajo de los Equipos Básicos de Salud (EBS), para la organización, estructuración y control del desempeño asistencial de los Médicos y Enfermeras de la Familia (E-MF).

Tanto en las reuniones de GBT como en las propias del Programa de Atención Materno Infantil (PAMI), se identificó esa necesidad, más que todo por la inexperiencia que va de la mano con la no preparación docente metodológica que precisa ese profesional para su accionar como guía, director u orientador en la toma de decisiones y estrategias para lograr mejores resultados y con calidad.

Todo lo anterior y al tener un referente en investigación anterior, las autoras se proponen como objetivo estructurar la guía para la selección del JGBT en la APS, al tener en cuenta que en la bibliografía que se revisó no se especifica ni esta ni otras normativas para ello, lo que la convertirá en herramienta necesaria que tributara al objetivo final de ese nivel de atención, que es la prestación de un servicio de calidad para mejorar el estado de salud de la población.

#### **DESARROLLO:**

Al tener en cuenta que el profesor universitario es un profesional que se acreditó por un programa teórico-práctico específico, se justifica que requiere de constante actualización para actuar como agente de transmisión de información en un escenario predeterminado, en el caso que ocupa, la APS. Para lograr esa transmisión de información, se debe propiciar cambios en relación con la calidad y la internacionalización de los procesos universitarios, desde las funciones, roles y tareas que se asignan al profesor y que exigen de él nuevas competencias.

Entre las características esenciales de un profesor universitario, se destaca la preparación pedagógica, el amor y el interés tanto por su trabajo como por los alumnos, la capacidad para entender o comprender; una elevada cultura general, conocimientos sólidos de los programas escolares, habilidades para desarrollar la asignatura, destreza y capacidades para hacer que los alumnos hagan suyos los conocimientos, capacidades para enseñar a aprender aprendiendo; entre otros.

Sin embargo, la habilidad más general e importante que debe poseer un profesor es la de dirigir el Proceso Pedagógico en correspondencia con el fin que persigue la



sociedad y el estado en la formación de nuevos pilares. Conocimientos sólidos, que se añaden a elementos fundamentales de la Psicología y la Pedagogía, lo que da la posibilidad de que el contenido docente se convierta en un verdadero patrimonio para el educando.

Existen diferentes vías para la preparación y superación de los maestros, que se utilizan en Cuba; dentro de ellas merecen destacarse: la autosuperación, la preparación y superación metodológica, los encuentros e intercambios de experiencias, el estudio de la experiencia pedagógica de avanzada, el estudio de las orientaciones metodológicas, la superación que brindan los seminarios, talleres metodológicos y científicos.

Se puede resumir que la actividad del profesor universitario no es solo dar clases, le corresponde además la realización y asesoría de investigaciones, publicaciones, participación en eventos científicos, obtención de grado científicos y promoción de categoría docente.

La especialidad de Medicina General Integral en Cuba cuenta con 37 años de edad y la formación en APS es joven si se compara con los siglos de formación en hospitales. Por décadas, mientras el posgrado en la APS va hacia la integralidad de conocimientos, en el hospital va hacia la ultra especialización.

La formación de los recursos humanos en la APS se enfrenta a los problemas propios de la práctica médica y a la organización de la docencia en ese contexto, por lo que desarrollar cada categoría didáctica en esta, implica un replanteo de la aplicación tradicional de la educación médica.

El cambio en la atención, que se basa en los programas longitudinales que se dedican a enfermedades, grupos o personas, hacia la realización de un programa integral, es un desafío estratégico.

Esa contradicción es entre una práctica que se basa en un pensamiento biomédico y la práctica que se basa en un pensamiento biopsicosocial que tiene en cuenta la familia, la comunidad y el ambiente. Resolver ese desafío estratégico crea las bases para un posgrado que genere recursos humanos con la capacidad de transformar la práctica

médica y realizar una verdadera labor de producción de salud.

### **Ámbito de la formación en Medicina General Integral.**

La especialidad de MGI se realiza fundamentalmente en los servicios de la APS, que es un nivel de atención y a su vez una estrategia del Sistema Nacional de Salud. Los componentes: acceso, puerta de entrada, integralidad, coordinación y continuidad son propios de dicho nivel.

El policlínico es la institución principal del Sistema Nacional de Salud, que se encarga de fomentar, proteger y restablecer la salud de la población de su área de salud; espacio territorial, con límites geográficos definidos, donde reside una población determinada.

Para ello brinda servicios de atención integral a la salud del individuo, la familia, grupos, comunidad y al ambiente con un enfoque biopsicosocial, donde se fusiona la docencia, la asistencia médica, la higiene, la epidemiología, la microbiología y la investigación, como elementos indisolubles de un mismo proceso.

En el periodo que comprende entre el 2002 al 2012 se desarrolla el concepto de policlínico universitario con la formación de pregrado y postgrado en los policlínicos que se acreditaron como docentes.

Policlínico que cuenta con un vicedirector docente y un metodólogo para la gestión del proceso docente educativo que se rigen metodológicamente por el departamento de MGI de la facultad de ciencias médicas correspondiente y ese a su vez, por la universidad de ciencias médicas a la que pertenece la facultad.

La formación se desarrolla fundamentalmente desde un puesto de trabajo de esa red de APS, el consultorio del médico de la familia, donde el médico es parte del EBS de conjunto con la enfermera. La actividad docente se regula a través del GBT.

### **Estructura del Grupo Básico de Trabajo**

Un especialista en Medicina Interna, uno de Ginecología y Obstetricia, un Pediatra, un licenciado en Psicología, un licenciado en enfermería (supervisor), un Estomatólogo, un



técnico(s) en estadística, uno o dos técnicos de higiene y epidemiología según la complejidad del territorio y un trabajador social. Ese grupo lo dirige un médico especialista en MGI con categoría docente.

### Funciones de los integrantes del Grupo Básico de Trabajo:

- Asistencia médica, docencia, administración e investigaciones.
- Evaluación de la implementación y funcionamiento del Programa del Médico y Enfermera de la familia a nivel de los EBS.
- Medición de los resultados que alcance por el EBS que traduzca cambios favorables en el estado de salud de la población.
- Evaluación del desarrollo del proceso docente asistencial y el control de la actividad científico técnica del EBS y la actitud en el trabajo.
- Evaluación del nivel de satisfacción de la población y la calidad del servicio que presta el EBS.

### Profesores de la APS

En el Programa de Formación del especialista de MGI se declara que son profesores de esa especialidad, los especialistas de Medicina Interna, Pediatría, Ginecología y Psicología que integran el GBT y que dirige, preferentemente, un especialista en MGI con categoría docente; profesores interconsultantes de especialidades no básicas y los profesores a cargo de su atención en los servicios hospitalarios por donde realizan las rotaciones previstas en el programa.

Los profesores del GBT tienen una actividad docente asistencial permanente en los EBS, pero interviene además en las otras que se programan tales como:

- Actividades docentes complementarias de la residencia.
- Temas docentes de investigación y tutorío del Trabajo de Terminación de la Residencia.
- Desarrollo de clínicas radiológicas, discusión de fallecidos y clínicas epidemiológicas.

- Impartir docencia durante el proceso de visita e interconsulta de pacientes con pre y post grado.

El jefe de GBT es el máximo responsable sobre el papel que desempeñan los profesores del grupo, planifica los controles a los EBS con una periodicidad como mínimo cada 15 días. De acuerdo con las tendencias de la Educación Médica en el mundo, el currículo que se basa en competencias con énfasis en la enseñanza que se centra en la persona y no en la enfermedad, la enseñanza basada en problemas, la autoformación de los residentes y el rol orientador de los profesores, el uso de la tecnología de la información, la enseñanza combinada (real/virtual) y los sistemas de acreditación en garantía de la calidad de la formación, es el jefe del GBT quien juega un papel esencial en ese particular.

En el Reglamento del Régimen de la Residencia en Ciencias de la Salud se denomina tutor al profesor que se responsabiliza con la formación integral del residente.

Se reconoce un *tutor principal*, que es un docente de la especialidad, responsable máximo de la formación integral del especialista, quien además de brindarle asesoría directa durante la mayor parte del tiempo y que define el plan de estudios, coordina todo en relación con las estancias, rotaciones y el trabajo de terminación de la especialidad; controla el desarrollo de su aprendizaje y las evaluaciones que recibe; define y programa medidas para la superación de las deficiencias que se detectan.

Además, un *tutor del trabajo de terminación de la especialidad*: docente, especialista o investigador que con experiencia en ese campo del conocimiento orienta y controla el desarrollo del trabajo de terminación de la especialidad.

Los JGBT poseen categoría docente que se adquiere por un proceso estructurado y planificado por la universidad que se reconoce como categorización docente y esto implica que tiene como función ser orientador, organizador de las condiciones que favorezcan el aprendizaje y tutor de formación.



Eso lleva implícito que los JGBT deben poseer competencias definitorias para el cargo las que se complementan y le imprimen a este un accionar decisivo para cumplir con la asistencia, la docencia y la investigación como eslabones indisolubles de la calidad de los servicios que se prestan a la sociedad. Por ende, las competencias o condiciones que debe poseer un JGBT están ligadas a varias facetas de la que los autores decidieron reflexionar.

**Competencia Ética:** refleja su autonomía moral como modelo a imitar por sus alumnos y colegas en cuanto a los valores profesionales que lo caracterizan como persona, como profesor universitario y a la vez como especialista en una rama del saber científico.

**Competencia Cultural:** debe poseer una cultura general e integral especialmente de carácter humanística, que le permita estar actualizado sobre los acontecimientos científicos, políticos, económicos, históricos, sociales, ideológicos, artísticos más acuciantes de su tiempo, tanto en el ámbito universal, como regional y nacional.

**Competencia Comunicativa:** posee tres componentes: el uso eficiente de su lengua materna, tanto oral como por escrito; el dominio de una lengua extranjera, preferentemente el idioma inglés, al menos para extraer información de la literatura científica actualizada y el desarrollo de habilidades para ser un comunicador profesional por su oratoria, por la brillantez y exactitud de su discurso, así como por la calidad de sus escritos, lo que se debe a la esencia educativa de su labor.

**Competencia Académica:** expresa el dominio de las ciencias que aportan a su labor docente en las diferentes asignaturas y disciplinas que imparte, así como de la Psicología y la Pedagogía, como ciencias que explican y fundamentan su actuar cotidiano en la enseñanza y en la investigación acerca de su práctica educativa.

**Competencia Didáctica:** caracteriza la facilidad de trasladar de manera asequible, y no facilista, a los estudiantes los contenidos de las ciencias que imparte por difíciles que parezcan sin distorsionarlos ni vulgarizarlos.

**Competencia Investigativa:** el saber hacer investigativo despierta una actitud más crítica y reflexiva obliga a hacer coincidir la teoría con su práctica, incrementa su sensibilidad para detectar aquellos problemas que requieren de investigaciones científicas para su solución, exige de una mejor planificación y organización de su trabajo y a un mejor uso de él, un incremento sustancial de espíritu crítico y autocrítico, es más objetivo en sus juicios y más flexible para aceptar los cambios provocados por los procesos renovadores e innovadores, un mayor tiempo dedicado al estudio individual y a la lectura sobre temas de interés profesional y una reafirmación de sus motivaciones profesionales como docente y como investigador.

A lo que se adiciona que en la preparación para la docencia se articula la preparación curricular, la preparación actitudinal y una formación pedagógica esencial.

### **Guía para la selección de los jefes de Grupo Básico de Trabajo**

En la última década, varios autores coinciden en la necesidad de realizar investigaciones que permitan profundizar y ganar en evidencia para entender y definir el rol del contexto y de los elementos que lo conforman en el mejoramiento de la calidad en servicios de salud.

En esa línea Kaplan, Provost, Froehle y Margolis propusieron tras una amplia revisión sistemática el modelo MUSIQ (The Model for Understanding Success in Quality), el cual identifica en su versión original elementos claves del contexto que pueden organizarse de acuerdo con el nivel en el cual se considera que actúan: ambiente, macrosistema y microsistema.

El método Delphi y la escala Likert se validaron en un estudio que se denominó Sistema de indicadores para valorar la formación y el desarrollo de expertos docentes y de investigadores en las universidades, que se realizó en el año 2019 en el Instituto Superior de Tecnologías y Ciencias Aplicadas de la Habana, Cuba.

Se modificaron en dicha investigación indicadores de tres variables como fueron: Cualificación del experto (Carrera profesional,



liderazgo y visibilidad nacional e internacional), de la variable Docencia y de la Gestión del experto.

De esa forma, y en base a la luz del estudio que se realizó, el modelo propuesto por los autores incluye el factor humano para la mejora de la calidad de los servicios en salud. En ese proceso, los autores dados el objetivo y la novedad del estudio decidieron anular diferentes elementos que no se adaptan a la APS para añadir y modificar otros.

Además, los autores decidieron que esa guía propuesta a directivos y funcionarios fuera sencilla y fácil de operar, por lo que trabajara con respuestas concretas que alternan con respuestas argumentadas, pero en todas ellas se recogerá la integralidad del propuesto lo que servirá para su presentación a los consejos de dirección de cada entidad y a la comisión de cuadro encargada de la evaluación y aprobación del que se elige.

La guía cuenta con un total de 7 ítems:

- I- Decisión estratégica,
- II- Prestigio institucional,
- III- Estabilidad laboral del dominado,
- IV- Experiencia y conocimiento del trabajo en la APS, así como habilidades en técnicas y procedimientos para el trabajo,
- V- Liderazgo para gestionar la calidad de la atención,
- VI- Condecoraciones,
- VII- Aspecto docente: este último contempla un total de 8 incisos que se subdividen en:
  - 1. Carrera profesional del elegido para jefe de GBT,
  - 2. Impartición de docencia,
  - 3. Categorizado,
  - 4. Proyectos,
  - 5. Participación en eventos,
  - 6. Rol de participación,
  - 7. Publicaciones,
  - 8. Productividad del nominado en la formación de recursos humanos.

Argumento de los aspectos que recogen los ítems de la guía.

#### *I. Decisión estratégica:*

Los directivos de los sistemas sanitarios deben regirse por la búsqueda de la calidad deben transformar la fuerza laboral sanitaria basada en idoneidad que resulta según la

Organización Mundial de la Salud (OMS) como un factor indispensable para el fortalecimiento de los sistemas de salud en los diversos países, por lo que denominó a la década 2005 al 2015 como la Década de los Recursos Humanos en Salud.

La junta directiva y no la unilateralidad tienen que tener definido y aprobado la nominación del posible jefe, para ello debe basarse en elementos cardinales como:

- II. *Prestigio institucional:* Búsqueda de reconocimiento y prestigio en el entorno del desempeño del designado, para asumir el cargo.
- III. *Estabilidad laboral del dominado:* Periodo de trabajo no menor de 3 años y deseos de continuar en la APS.
- IV. *Experiencia y conocimiento del trabajo en la APS,* así como habilidades en técnicas y procedimientos para el trabajo: para ello se debe analizar el trabajo cotidiano, el conocimiento adquirido el desenvolvimiento práctico, así como su materialización en calidad de los servicios prestados.
- V. *Liderazgo para gestionar la calidad de la atención:* el elegido debe poseer de un sistema de conocimientos actualizados, habilidades, hábitos, valores que le permiten resolver problemas, producir, concebir, juzgar y liderar proyectos, estrategias y tecnologías, participar en la formación de otras categorías de personal y sus resultados y contribuciones dentro y fuera de los límites de su organización prestigian y dan visibilidad, proyección y reconocimiento a la propia institución en la que labora",
- VI. *Condecoraciones:* alcanzadas en su vida laboral,
- VII. *Aspecto docente:*  
Se refiere a la participación en los diferentes modos de formación de la educación superior: pregrado, superación profesional y postgrado académico y los resultados alcanzados.
  - 1. *Carrera profesional del elegido para jefe de GBT:* Está relacionada con el cumplimiento de requisitos y adquisición de las categorías previstas y que definen su status dentro del sistema de salud, así



como por la experiencia vivencial en la docencia además de su capacidad de dirigir grupos de estudiantes, equipos y grupos de trabajo, proyectos, comisiones y ser reconocida su competencia por colegas y directivos. Incluye la posibilidad de planificar, asignar y evaluar tareas, comunicarse, favorecer climas de trabajo positivos, éticos y cooperadores.

Ha dirigido personas que se encuentran en formación:

➤ **Pregrado**

Alumnos insertados para la educación en el trabajo,

Proyecto estudiantil,

Investigación estudiantil,

Alumnos ayudantes.

➤ **Posgrado**

Trabajo de diploma o tesina,

Trabajo final Diplomado,

Tesis de maestría,

Trabajo final de la especialidad.

2. **Impartición de docencia**

➤ **Pregrado**

Asignatura,

Disciplina,

Carrera,

Profesor principal,

Año.

➤ **Posgrado**

Diplomado,

Maestría,

Especialidad de posgrado,

Doctorado,

3. **-Categorizado**

Docente

- Titular
- Auxiliar
- Asistente
- Instructor

Investigativa

- Titular
- Auxiliar
- Agregado
- Aspirante

4. **Proyectos**

- Contrato
- Comisiones de trabajo
- Evaluador
- Conferencista

5. **Participación en eventos**

➤ **Nacionales**

Tipo de evento

- ✓ Nivel
- Base,
- Municipal
- Provincial
- Ramal

6. **Rol de participación**

- Comisión organizadora
- Consejo científico
- Conferencista
- Ponente

➤ **Internacionales**

onales

7. **Publicaciones**

Artículos publicados en:

- Revistas nacionales
- Revistas internacionales

8. **Productividad del nominado en la formación de recursos humanos (culminación exitosa del ejercicio del personal en formación).**

**Descripción de la escala de puntuación de la guía:**

Total de ítems 20 y escala total 100 puntos donde:

5 es el valor más alto y 0 no resulta significativo

Para recoger la actitud del nominado a JGBT en relación con los aspectos que le fueron consultados, se empleó la escala aditiva Likert que se aplica de forma autoadministrada, donde el entrevistador después de la sumatoria enmarcara la idoneidad según la escala de valores asignadas.

**Escala:**

- ✓ Muy adecuado ----- entre 90 y 100 puntos
- ✓ Bastante adecuado----- entre 80 y 89 puntos
- ✓ Adecuado ----- entre 70 y 79 puntos
- ✓ Poco adecuado ----- entre 60 y 69 puntos
- ✓ No adecuado ----- menos de 59 puntos

Para clasificar como jefe de GBT idóneo se necesita que la puntuación total que se alcance oscile entre 70 y 100 puntos lo que le

daría salida a la integralidad asistencial, docente e investigativa.

**Valoración económica y aporte:**

Que en muchas ocasiones no recoge todos los datos y no recogen Con relación al costo solo se debe utilizar para la confección:

**Perfil de salida de la guía:**

La guía servirá para que la selección del JGBT al complementar las directrices en el campo asistencial, docente e investigativo del que esta urgida la salud por lo que con ella se pretende lograr una fortaleza de las instituciones de la APS al de contar profesionales, que además van a revertir y garantizar el tránsito a generaciones mejores preparadas en el ámbito integral capaces de resolver las necesidades en materia de salud de la población cubana y del mundo.

Con la guía se unificarán criterios para la elección y tendrá utilidad social y ambiental al contar con jefes de GBT que trabajen en función de la calidad de los servicios que prestan los EBS en la comunidad donde radican.

**CONCLUSIONES:**

La guía permitirá unificar criterios para la elección del JGBT y tendrá utilidad social y ambiental al contar con jefes de GBT que trabajen en función de la calidad de los servicios que prestan los EBS en la comunidad donde radican.

**RECOMENDACIONES:**

Presentar la guía que se propone en eventos locales y municipales para su análisis por los directivos y pueda generalizarse.

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:**

1. Declaración de Atención Primaria. [Internet.] OMS. UNICEF. 1978. Alma Ata; 1978. Disponible en: <http://www.alma-ata.es/declaraciondealmaata>
2. Lemus Lago ER, Borroto Cruz R. Atención Primaria de Salud, Medicina Familiar y médicos de familia. En: Álvarez Sintés R. Medicina General Integral. Salud y Medicina. La Habana: Editorial de Ciencias Médicas; 2014(I):71. p. 61-76.

3. Ministerio de Salud Pública. Programa de Trabajo del Médico y Enfermera de la Familia. Editorial de Ciencias Médicas Ministerio de Salud Pública. La Habana, 2011.
4. Ministerio de Salud Pública. Código de Honor del Médico y Enfermera de la Familia, en: Programa de trabajo del médico y enfermera de la familia. El Policlínico y el Hospital, La Habana, ECIMED, 1988
5. Gallardo Sánchez Y, García Rodríguez E, Núñez Ramírez L. La Medicina Familiar en Granma: logros y perspectivas. MULTIMED [revista en Internet]. 2017 [citado 10 Nov 2021]
6. Martínez Abreu J. Trabajar por la calidad, el reto de siempre. Rev. Med. Electrón. [Internet]. 2013 Oct [citado 2020 May 06]; 35(5): [aprox. 1 p.]. Disponible en: [http://scieloprueba.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1684-18242013000500017&lng=es](http://scieloprueba.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242013000500017&lng=es)
7. Gafas González C, Roque Herrera Y, Edmundo Bonilla Pulgar G. Modelo de atención integral de salud vs. Calidad asistencial en el primer nivel, Riobamba 2014-2017. Educación Médica [Internet]. 1 de marzo de 2019 [citado 10 de febrero de 2020]; 20:136-42. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181318300214>
8. Ugarte Ubilluz Ó. Gobernanza y rectoría de la calidad en los servicios de salud en el Perú. Rev Perú Med Exp Salud Pública [Internet]. 26 de agosto de 2019 [citado 10 de febrero de 2020]; 36:296-303. Disponible en: <https://www.scielosp.org/article/rpmes/p/2019.v36n2/296-303/>
9. Calderón C. Atención primaria de salud: por qué, dónde y cómo. Hacia la Promoción de la Salud [Internet]. junio de 2019 [citado 10 de febrero de 2020]; 24(1):9-10. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0121-75772019000100009&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0121-75772019000100009&lng=en&nrm=iso&tlng=es)
10. Mejías Sánchez Y, Morales Suárez I. Primer Simposio Internacional de Calidad

- en Salud, Cuba, 2019. Espacio de intercambio y superación profesional. Revista de Información científica para la Dirección en Salud INFODIR [Internet]. 27 de abril de 2019 [citado 10 de febrero de 2020]; 0(29):147-50. Disponible en: <http://www.revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/611>
11. Suárez Lima GJ, Robles Salguero RE, Serrano Mantilla GL, et al. Percepción sobre calidad de la atención en el centro de salud CAI III. Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas [Internet]. junio de 2019 [citado 10 de febrero de 2020];38(2):153-69. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0864-03002019000200153&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-03002019000200153&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
  12. Massip Pérez C, Ortiz Reyes R M, Llantá Abreu M C, Peña Fortes M. La evaluación de la satisfacción en salud: un reto a la calidad. RevCub Sal Púb [Internet]. 2008 Dic [citado 2020 Jun 26] ; 34( 4 ) : [aprox. 5 p.]. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662008000400013&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662008000400013&lng=es)
  13. Torres A, Mejía M, Chipia Lobo JF. Calidad de la atención en medicina de familia en el Centro de Atención Médica Integral de la Universidad de Los Andes, Mérida, Venezuela. Rev Fac Med [Internet].2018 Julio-Diciembre [citado 2020 Abr 16] Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6945260>
  14. González Cárdenas LT, Cuesta Mejías L, Pérez Perea L. El Programa del médico y enfermera de la familia: desarrollo del modelo de atención médica en Cuba. Rev Panam Salud Pública. 2018;42:e31. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2018.31>
  15. Portal Miranda JÁ. Intervención del Ministro de Salud Pública de Cuba en la 72 Asamblea Mundial de la Salud. Revista de Información científica para la Dirección en Salud INFODIR [Internet]. 15 de junio de 2019 [citado 10 de febrero de 2020]; 0(0). Disponible en: <http://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/635>
  16. Carmen Sara JC. Lineamientos y estrategias para mejorar la calidad de la atención en los servicios de salud. Rev Perú Med Exp Salud Pública [Internet]. 26 de agosto de 2019 [citado 10 de febrero de 2020]; 36:288-95. Disponible en: <https://www.scielo.org/article/rpmesp/2019.v36n2/288-295/es/>
  17. Veitia Cabarrocas F. Desarrollo profesional de los docentes: un indicador esencial de calidad para la excelencia. Medicent Electrón. 2016;20(1).
  18. Junta de Acreditación Nacional (JAN). Reglamento del sistema de evaluación y acreditación de la educación superior SEAES. Material impreso, La Habana, 2018.
  19. Pires S et al. Sistemas de acreditación y evaluación de la educación superior en América Latina y el Caribe, En CD-ROM Tendencias de la Educación Superior en América Latina y el Caribe, La Habana, 2018.
  20. Noda Hernández, ME. La evaluación y la acreditación, una respuesta necesaria a los objetivos de la agenda educativa 2030. Universidad 2018. 11no Congreso Internacional de Educación Superior, La Habana:2018;13.
  21. Alonso Díaz N. Evolución dialéctica de la función docente educativa del especialista en Medicina General Integral. Educación Médica Superior [Internet]. 2013 [citado 13Ago 2014];27(4):[aprox. 0 p.]. Disponible en: <http://www.ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/329>
  22. Oramas González R, Jordán Severo T, Valcarcel Izquierdo N. Propuesta de modelo del profesor universitario en la carrera de Medicina. Educación Médica Superior [Internet]. 2012 [citado 13 Ago 2014];26(4):[aprox. 0 p.]. Disponible en: <http://www.ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/86>
  23. Suárez Lezcano J. ¿Qué significa tener especialistas con el título de Segundo Grado?. Rev. electron. Zolio [Internet]. 2013 [citado 2021 Mar 21];,



- 38(2):[aprox. 0 p.]. Disponible en:  
<http://revzoilomarinello.sld.cu/index.php/zmv/article/view/560>
24. Salas Perea RS, Salas Mainegra A, Salas Mainegra L. The Professor of Contemporary Medical Education. *Educ Med Super* [Internet]. 2018;[citado 2021 Feb 19];32(4):249-262. Disponible en:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S08642141201800040020&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S08642141201800040020&lng=es)
25. Hernández Ávila F, Casanova Moreno MC. A propósito del artículo "La necesidad de identificar las competencias profesionales en el Sistema Nacional de Salud". *Rev Cub Sal Púb.* [Internet]. 2018;[citado 2020 Jul 20];44(4):[aprox. 2 p.]. Disponible en:  
<https://www.medigraphic.com/cgibin/new/resumen.cgi?>