

Estrategia de capacitación para los recursos humanos en los servicios ópticos

A Strategy for Training Human Resources in Optical Services

Miguel Enrique Falcón Fagundo^{1*} <https://orcid.org/0000-0003-0460-4146>

Leobel Rodríguez González² <https://orcid.org/0000-0003-1632-7684>

Indira Gómez Capote³ <https://orcid.org/0000-0002-7285-5193>

¹Empresa Provincial de Servicios Ópticos de La Habana. La Habana, Cuba.

²Clínica Estomatológica Docente “René Otazo Casimajou”. La Habana, Cuba.

³Universidad de Ciencias Médicas de La Habana, Facultad de Estomatología. La Habana, Cuba.

* Autor para la correspondencia: miguelfalcon199@gmail.com

RESUMEN

Introducción: El desarrollo constante en la actualización de conocimientos y habilidades del personal en los servicios ópticos, son fundamentales para enfrentar los retos que conlleva la prestación de servicios en un contexto de avances tecnológicos y cambios en las necesidades del paciente.

Objetivo: Diseñar una estrategia de capacitación para el mejoramiento del desempeño profesional de los recursos humanos en los servicios ópticos en la Empresa Provincial de Servicios Ópticos de La Habana.

Métodos: Se realizó una investigación de desarrollo e innovación en el campo de la educación médica en la Empresa Provincial de Servicios Ópticos de La Habana, desde enero hasta diciembre de 2022. Tuvo dos etapas: caracterización del nivel de conocimientos, habilidades y actitudes de los tecnólogos en optometría y óptica, y diseño de la estrategia. La muestra estuvo constituida por 34 tecnólogos y 16 directivos seleccionados de manera intencional, quienes dieron su

consentimiento para participar en el estudio. Se emplearon métodos teóricos y empíricos.

Resultados: La estrategia se estructuró en fundamentación, objetivo, características y cuatro etapas: diagnóstico, planeación, ejecución y evaluación.

Conclusiones: El diseño de una estrategia de capacitación para el mejoramiento del desempeño de los tecnólogos en optometría y óptica, estructurada en etapas, con sus correspondientes objetivos y acciones, favoreció su implementación en la práctica profesional, al contribuir al mejoramiento del desempeño y la actualización de habilidades y conocimientos de estos profesionales.

Palabras clave: estrategia; capacitación; recursos humanos; servicios ópticos.

ABSTRACT

Introduction: The continuous development in the updating of knowledge and skills of personnel in optical services are essential to face the challenges involved in providing services in a context of technological advances and changes in patient needs.

Objective: To design a training strategy for the improvement of professional performance of human resources in optical services from Empresa Provincial de Servicios Ópticos of Havana.

Methods: A development and innovation research was carried out in the field of medical education in the Havana Empresa Provincial de Servicios Ópticos, from January to December 2022. It had two stages: characterization of the level of knowledge, skills and attitudes of optometry and optics technologists, and design of the strategy. The sample consisted of 34 technologists and 16 managers selected intentionally, who gave their consent to participate in the study. Theoretical and empirical methods were used.

Results: The strategy was structured into foundations, objective, characteristics and four stages (diagnosis, planning, execution and evaluation).

Conclusions: The design of a training strategy for the improvement of performance in optometry and optics technologists, structured in stages, with its corresponding objectives and actions, favored its implementation in professional practice, by contributing to the improvement of performance and the updating of skills and knowledge of these professionals.

Keywords: strategy; training; human resources; optical services.

Recibido: 15/10/2023

Aceptado: 16/10/2023

Introducción

Los nuevos desafíos que se imponen a la humanidad, caracterizados por el acelerado desarrollo que han alcanzado la ciencia y la tecnología en el mundo, necesitan cada vez más de hombres con capacidad para crear, innovar, producir y manejar conocimientos, en correspondencia con las demandas que exige dicho desarrollo. En este contexto, resulta fundamental reconocer que el aprendizaje no se limita a una etapa específica de la vida, sino que se extiende a lo largo de toda nuestra existencia. La formación profesional continua se convierte así en una herramienta invaluable para aquellos individuos que desean mantenerse actualizados y adaptarse de manera efectiva a los constantes cambios en el entorno laboral y social.^(1,2)

Morales⁽³⁾ expresa que la superación profesional constituye un conjunto de procesos educacionales que posibilitan a los graduados universitarios la adquisición y el perfeccionamiento continuo de los conocimientos y las habilidades requeridas para un mejor desempeño en sus responsabilidades y funciones laborales.

Por otra parte, la capacitación se refiere al proceso de adquirir conocimientos, habilidades y competencias específicas relacionadas con un trabajo o tarea específica. Se centra en mejorar las habilidades técnicas, prácticas y teóricas de una persona en el ámbito laboral. La capacitación puede proporcionarse por una institución para sus empleados o realizarse de forma individual mediante cursos, talleres, seminarios, entre otros. Ambas son importantes para el crecimiento y éxito profesional.⁽⁴⁾

La Empresa Provincial de Servicios Ópticos de La Habana (EPSOA) se encuentra en constante evolución y busca optimizar sus servicios para ofrecer la mejor atención a sus clientes. Por eso se requiere personal altamente calificado y comprometido con su desarrollo profesional. En este sentido, es fundamental contar con profesionales que estén actualizados en las últimas tecnologías y resulten capaces de adaptarse a los cambios que surjan en el ámbito tecnológico. También se valora

la capacidad de los trabajadores para entender y responder a las necesidades de la empresa y de la comunidad en general.⁽¹⁾

Por ello, la estrategia a seleccionar depende del contexto o ámbito concreto sobre el cual se pretende incidir y de la especificidad del objeto de transformación. En este caso, los autores proponen una estrategia de capacitación, considerada por *González*⁽⁵⁾ como: un proceso, [...], donde se identifican fortalezas y debilidades en el desempeño profesional pedagógico y humano y las necesidades de superación, desde las exigencias de la educación en el trabajo y de la introducción de las tecnologías de puntas [...].”

Las estrategias se diseñan con el fin de resolver determinados problemas de la práctica y vencer dificultades en menor tiempo con ahorro de recursos. Estas permiten proyectar un cambio cualitativo en el sistema, a partir de eliminar las contradicciones entre el estado actual y el deseado, e implican una planificación en la que se produce el establecimiento de acciones encaminadas hacia un fin a alcanzar, lo cual no significa que en un momento pueda variar su curso. En ellas se interrelacionan los objetivos y fines que se persiguen dialécticamente en un plan general con la metodología para alcanzarlos.⁽⁶⁾

Los autores consideran que, para lograr la realización de una estrategia que satisfaga las necesidades de capacitación de los tecnólogos, en el caso de la empresa objeto de estudio, se deben tener en cuenta una serie de elementos indispensables para su correcta implementación, en particular la dirección pedagógica de la transformación del objeto desde su estado real hasta un estado deseado.

Por lo que fue objetivo de este trabajo diseñar una estrategia de capacitación para el mejoramiento del desempeño profesional de los recursos humanos en los servicios ópticos.

Métodos

Se realizó una investigación de desarrollo e innovación en el campo de la educación médica, en la EPSOA desde enero hasta diciembre de 2022. Tuvo dos etapas; la primera de caracterización del nivel de conocimientos, habilidades y actitudes de los tecnólogos en Optometría y Óptica. La muestra estuvo constituida por 34 tecnólogos y 16 directivos seleccionados de manera intencional, quienes dieron su consentimiento para participar en el estudio.

Se emplearon métodos de los niveles teórico (análisis-síntesis, modelación, sistémico estructural y sistematización) y empírico (encuesta, guía de observación científica, aplicación de cuestionario y criterio de expertos); así como revisión bibliográfica de artículos y textos científicos del ámbito nacional e internacional, relacionados con el tema de estudio.

Se realizó la parametrización de la variable única del estudio que fue “el desempeño profesional de los recursos humanos en los servicios ópticos para la elaboración de una estrategia de capacitación”, de la que se derivaron tres dimensiones y nueve indicadores, que permitieron caracterizar al tecnólogo en Optometría y Óptica.

Se aplicó la triangulación metodológica de los resultados para verificar la convergencia de los hallazgos, reducir los sesgos y contribuir a la validez interna de la investigación.

Los resultados que se obtuvieron en la etapa de caracterización se tomaron como punto de partida para el diseño de la estrategia de capacitación para los recursos humanos de la EPSOA. Esta se estructuró en cuatro etapas: diagnóstico, planeación, ejecución y evaluación.

Para la validación de la estrategia se aplicó el método Delphi,⁽⁷⁾ para lo cual se seleccionaron 32 expertos a través del coeficiente de competencia (K)⁽⁸⁾ y se elaboró un cuestionario conformado por 14 ítems, a los cuales se debía colocar una evaluación del uno al cinco (escala de Likert), donde se consideró cada respuesta del ítem con valor de: uno (no adecuado), dos (poco adecuado), tres (adecuado), cuatro (bastante adecuado) y cinco (muy adecuado); además de una pregunta abierta para expresar valoraciones cualitativas de cada experto acerca de la estrategia propuesta.

Por último, se elaboraron las tablas establecidas; y se buscaron las imágenes, los puntos de corte y las categorías para llegar a la valoración final de los expertos sobre la estrategia de capacitación, como prueba de constatación teórica y empírica de la validez teórica de la propuesta.

Se emplearon métodos de la estadística descriptiva para el procesamiento y la interpretación de los datos obtenidos.

El estudio fue aprobado por el comité de ética de la investigación de la Facultad Victoria de Girón de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana y cumplió con los principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki.⁽⁹⁾

Resultados

Se presenta un resumen de los principales resultados de la encuesta y la observación científica a los tecnólogos, y de la entrevista aplicada a los directivos.

Encuesta

Los indicadores relacionados con los conocimientos acerca del nivel de conocimientos de las funciones para la ejecución de los servicios ópticos, y del nivel de dominio de los contenidos asociados con el laboratorio de tallado, corte y monta de lentes oftálmicas, solo alcanzaron en la categoría “domina” 29,4 y 23,5 %, respectivamente. Los indicadores de la dimensión procedimental mostraron resultados similares.

En cuanto a la observación científica, los resultados menos satisfactorios coincidieron con los de la encuesta; por su parte, los indicadores de la dimensión actitudinal tuvieron muy buenos resultados en todos sus indicadores, tanto de la encuesta como de la observación científica.

Con relación a la entrevista a los directivos, llamó la atención que el 100 % consideró que los tecnólogos aplicaban los principios éticos y morales de la profesión en su desempeño profesional.

Resultados de la triangulación metodológica

Se mostraron los siguientes resultados:

- Dimensión 1. Cognitiva, se consideraron como problemas:
 - Falta de conocimiento de las funciones para la ejecución de los servicios ópticos.
 - Poco dominio de los contenidos asociados con el laboratorio de tallado, corte y monta de lentes oftálmicas.
- Dimensión 2. Procedimental, se consideraron como problemas:
 - Escaso desarrollo integral y adaptación en el laboratorio de tallado, corte y monta de lentes oftálmicas.

En la caracterización del estado actual del desempeño profesional de los recursos humanos en los servicios ópticos, se reconocen como potencialidades las siguientes:

- La evidencia de un buen comportamiento profesional y humano en ofrecer servicios de calidad a la población.
- Existencia de trabajo en equipo en la toma de decisiones ante los problemas.

Estrategia de capacitación para el mejoramiento del desempeño de los recursos humanos de la Empresa Provincial de Servicios Ópticos de La Habana

Fundamentación

Se precisaron los fundamentos teóricos de la estrategia de capacitación en el orden filosófico, la que se sustenta en las tesis del marxismo-leninismo, con su método universal; y la dialéctica materialista, que integra principios, normas y políticas, para interpretar y transformar la realidad.⁽¹⁰⁾ Desde la sociología toma como punto de partida la relación dialéctica del fenómeno educativo en su proyección social, la equidad educativa y la formación de ciudadanos comprometidos con los valores de una sociedad socialista.⁽¹¹⁾

La estrategia se fundamenta también en varios aspectos pedagógicos. En primer lugar, se basa en la Teoría de la Educación Avanzada,⁽¹²⁾ paradigma educativo utilizado en todos los procesos educativos del posgrado; así *Suárez Cuza*⁽¹³⁾ la toma “como referente teórico necesario para el estudio y la sistematización del proceso de mejoramiento de los seres humanos, y para proporcionar nuevos conocimientos, habilidades, hábitos, sentimientos, actitudes, conducta y calidad de vida”. Estos elementos proporcionan un sustento conceptual y científico-metodológico para el desarrollo de la capacitación.

Desde una perspectiva psicológica, la estrategia se basa en los postulados de la teoría histórico-cultural del desarrollo de la personalidad de Vigotsky,⁽¹⁴⁾ que significa que se tiene en cuenta el papel de la interacción social y la mediación de los profesores en el proceso de aprendizaje.

Por otra parte, desde el enfoque de la educación médica, la estrategia se fundamenta en la formación profesional integral, el enfoque humanista, el enfoque práctico, la educación basada en problemas, el enfoque comunitario y la capacitación de profesores altamente capacitados.⁽¹⁵⁾ De esta manera, garantiza

que los tecnólogos en Optometría y Óptica adquieran los conocimientos y las habilidades necesarias para desempeñarse de manera efectiva en su campo de trabajo.

Por último, desde la perspectiva de la tecnología de la salud, la estrategia se basa en un conocimiento profundo y actualizado de los avances tecnológicos en el sector. Además, se promueve una formación humanista e inclusiva mediante la interrelación entre lo sociopolítico y lo científico tecnológico.⁽¹⁶⁾

Objetivo

Contribuir al desarrollo de capacidades y habilidades en los tecnólogos en Optometría y Óptica para garantizar un desempeño profesional eficiente en los servicios ópticos.

Características

- Flexibilidad: implica que la estrategia de capacitación puede ajustarse a diferentes contextos y situaciones, considerando las particularidades de los participantes. Puede abordar diferentes temas y enfoques, y utilizar diferentes métodos y herramientas.
- Integradora: se refiere a la capacidad de la estrategia de capacitación para conectar diferentes aspectos y conceptos, y garantizar la coherencia y complementariedad entre ellos. Puede incluir diferentes modalidades de capacitación, como el uso de tecnología, la combinación de aprendizaje en el aula con práctica en el lugar de trabajo, entre otros.
- Dinámica: implica que se ajusta de manera activa a las circunstancias cambiantes y busca constantemente nuevas formas de mejorar y optimizar el proceso de aprendizaje.

En correspondencia con el objetivo, se establecieron cuatro etapas de la estrategia de capacitación.

Etapas de diagnóstico

Esta etapa está relacionada con la caracterización del desempeño de los tecnólogos en Optometría y Óptica y sus necesidades de aprendizaje.

Objetivo

Caracterizar el estado actual del desempeño de tecnólogos en Optometría y Óptica de la EPSOA y sus necesidades de aprendizaje.

Acciones

- Analizar los documentos que rigen el trabajo de los servicios ópticos.
- Diagnosticar el estado actual del desempeño de los tecnólogos en Optometría y Óptica, a través de una encuesta, la observación científica y entrevista a directivos.
- Identificar áreas de mejora en términos de conocimientos técnicos, habilidades clínicas y capacidad de comunicación con los clientes.

Etapa de planeación

Esta etapa se relaciona con la identificación de las necesidades de capacitación de la organización, la definición de los objetivos de la capacitación, la selección de los temas y programas de capacitación, la determinación de los recursos necesarios, la elaboración de un cronograma de capacitación y la forma de evaluar los resultados de esta.

Objetivo

Diseñar un programa de capacitación para el mejoramiento del desempeño de los tecnólogos en Optometría y Óptica.

Acciones

- Determinar los objetivos del programa de la capacitación.
- Desarrollar el contenido del programa de la capacitación de acuerdo con los objetivos establecidos.
- Establecer los métodos y enfoques de capacitación más efectivos para lograr los objetivos establecidos.
- Definir los recursos tanto humanos, materiales didácticos, aulas, equipos.
- Definir las fechas, horarios, duración y ubicación de las sesiones de capacitación.

- Identificar los roles y responsabilidades de los diferentes participantes en la capacitación.
- Evaluar y anticipar las posibles barreras o desafíos que podrían surgir durante la implementación de la capacitación.
- Establecer indicadores de seguimiento y evaluación para medir el éxito de la capacitación.
- Integrar la capacitación en el plan estratégico general de la EPSOA.

Etapa de ejecución

Esta etapa se relaciona con la implementación práctica de la capacitación, utilizando los recursos humanos y materiales necesarios, planificando y coordinando las actividades, comunicando internamente y evaluando los resultados.

Objetivo

Realizar las acciones de capacitación y formas de superación planificadas para mejorar el desempeño de los tecnólogos en Optometría y Óptica de la EPSOA.

Acciones

- Comunicar y difundir la capacitación a los trabajadores que participarán en ella.
- Coordinar las fechas, horarios y lugares de las sesiones de capacitación.
- Ejecutar las acciones del programa de capacitación y formas de superación.
- Asegurar la satisfacción y participación de los trabajadores durante la capacitación.
- Evaluar el proceso docente educativo, así como a los participantes según formas de superación.

Etapa de evaluación

Referida a la evaluación y análisis de los resultados obtenidos después de implementar y llevar a cabo la estrategia de capacitación en la EPSOA.

Objetivo

Determinar la efectividad de la estrategia y proporcionar información para mejorar la planificación y ejecución de futuras iniciativas de capacitación.

Acciones

- Medir el impacto de la capacitación en el desempeño laboral de los tecnólogos.
- Identificar áreas de mejora en la estrategia de capacitación y hacer ajustes en consecuencia.
- Evaluar la eficacia y eficiencia de los métodos y recursos utilizados en la capacitación.
- Obtener retroalimentación de los participantes sobre su experiencia con la capacitación y su percepción de su utilidad y relevancia.
- Proporcionar información para futuras decisiones y planificación de la capacitación.

Valoración de los resultados de la consulta a expertos a través del método Delphi

A partir del procesamiento y análisis de la información obtenida con la aplicación del cuestionario, se pudo constatar la valoración que dieron los expertos de la estrategia.

En la primera vuelta de la consulta la mayoría de los cambios sugeridos por los expertos estuvieron relacionados con la sintaxis, semántica y claridad de las preguntas en función de mejorar la comprensión de estas. Una vez corregidas las preguntas, se hizo otra ronda de consulta con las adecuaciones sugeridas.

Se elaboró el cuestionario definitivo que fue valorado en una tercera ronda, donde todos los expertos consideraron los ítems en la categoría bastante adecuado. Ningún aspecto se evaluó de poco adecuado o inadecuado.

La aplicación del método Delphi a través del criterio de expertos mostró consenso en cuanto a la propuesta de la estrategia, pues la mayoría de los aspectos se evaluaron de bastante adecuado. Una vez procesados los resultados de la consulta a los expertos se obtienen los puntos de corte que determinan hasta donde llegan los límites de intervalo para cada categoría.

Estos resultados muestran la validez teórica de la estrategia de capacitación para los recursos humanos de la EPSOA que propicia el desarrollo y la adaptación de servicios ópticos para el mejoramiento del desempeño profesional.

Discusión

Los tecnólogos en Optometría y Óptica desempeñan un papel crucial en la detección, el diagnóstico y la corrección de problemas visuales, por lo que es imprescindible que cuenten con los conocimientos y las habilidades necesarios para brindar una atención óptima a los clientes.

En la etapa inicial de la investigación se llevó a cabo una caracterización mediante la aplicación de una encuesta, observaciones y entrevistas. Esta fase permitió obtener información relevante sobre las necesidades y los desafíos que enfrentan los tecnólogos en su trabajo diario.

Los autores coinciden con varios investigadores^(17,18) que han diseñado estrategias de superación para dar solución a problemas de desempeño de médicos de familia, enfermeros, tecnólogos, profesores, que afectan la calidad de los procesos de la atención de salud y de la docencia. Estas estrategias, según los autores, han demostrado ser efectivas para mejorar el desempeño del personal de salud; sin embargo, se destaca la importancia de adaptarlas a las necesidades y realidades de cada contexto, así como de contar con el apoyo y compromiso de los diferentes actores involucrados en la atención de salud.

Las estrategias en la educación superior se refieren al conjunto de acciones planificadas y organizadas que se llevan a cabo para alcanzar los objetivos y las metas propuestos en este nivel educativo.⁽⁶⁾ Estas estrategias pueden ser de diferentes tipos, tales como estrategias pedagógicas, didácticas, metodológicas, de capacitación, de superación, estrategias de evaluación, entre las más frecuentes.

En la educación médica cubana estas estrategias, por lo general, son resultados de investigaciones científicas,⁽¹⁹⁻²²⁾ que se diseñan de acuerdo con las necesidades y características de los estudiantes, tomando en cuenta también los recursos disponibles y las políticas educativas vigentes. Su objetivo principal es mejorar la calidad de la educación superior, en particular del posgrado, al promover una formación integral de los estudiantes, y prepararlos de manera adecuada para su inserción en el ámbito laboral y social.

Los autores de este trabajo consideran la necesidad de analizar con los decisores de implementar la estrategia, sus implicaciones prácticas, así como su aplicabilidad en diferentes contextos o su potencial para mejorar el desempeño laboral. Se hace necesario continuar investigando y desarrollando estrategias de capacitación para mejorar el nivel de desempeño profesional en el campo de la Optometría y Óptica.

Para concluir, el diseño de una estrategia de capacitación para el mejoramiento del desempeño de los tecnólogos en Optometría y Óptica, estructurada en etapas con sus correspondientes objetivos y acciones, favoreció su implementación en la práctica profesional, al contribuir al mejoramiento del desempeño y la actualización de habilidades y conocimientos de estos profesionales.

Referencias bibliográficas

1. La O Lozano Y, Cordero Caboverde D, Chao Abrante T, Muñoz Alonso LL, León Vázquez T. Desempeño profesional del licenciado en Optometría y Óptica en las afecciones de la región selar. Rev. Cub. Technol. Salud. 2022 [acceso 07/06/2023];13(1):47-55. Disponible en: <https://revtecnologia.sld.cu/index.php/tec/article/view/2556>
2. Muñoz Lazo A, Mena Lorenzo JA, Conill Armenteros JA. La superación profesional en lentes de contacto en Pinar del Río. Evolución histórica. Mendive. Revista de Educación. 2020 [acceso 07/06/2023];18(2):193-205. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962020000200193&lng=es&tlng=es
3. Morales Villavicencio C. Epistemología de la Educación Médica. 3 ed. Ecuador: UCACUE; 2015. p. 305.
4. Ramírez Guerra DM, Gordo Gómez YM, Mateo Sánchez JL, Zaldívar Castellanos LA. Sistema de superación para profesionales que laboran en la cultura física profiláctica y terapéutica. Publicación Científica del La Asociación Latinoamericana de Ciencias Neutrosóficas (ALCN). 2021 [acceso 12/10/2023];15:17-22. Disponible en: <https://fs.unm.edu/NCML2/index.php/112/article/view/125>
5. González TR. Modelo para el desarrollo de competencias investigativas con enfoque interdisciplinario en Tecnología de la Salud [Tesis]. La Habana: Universidad de Ciencias Médicas; 2017 [acceso 12/10/2023]. Disponible en: <http://tesis.sld.cu/FileStorage/000592-55FE-Tania%20Rosa.pdf>

6. Barrios Gárciga O, Diez Fumero T. Estrategias: Una sistematización de definiciones en el campo educacional. Varona. Revista Científico Metodológica. 2018 [acceso 12/10/2023];2. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/3606/360672109019/html/>
7. Vio Fernando, Olaya Marcela, Fuentes-García Alejandra, Lera Lydia. Método Delphi para consensuar metodologías educativas para promover la alimentación saludable en adolescentes. Nutr. Hosp. 2020 [acceso 14/10/2023];37(4):838-49. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-16112020000500027&lng=es
8. Cruz Ramírez M, Martínez Cepena MC. Origen y desarrollo de un índice de competencia experta: el coeficiente k. Revista Latinoamericana de Metodología de la Investigación Social. 2020 [acceso 12/10/2023];16:40-56. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/341002000_Origen_y_desarrollo_de_un_indice_de_competencia_experta_el_coeficiente_k
9. Asociación Médica Mundial. Declaración de Helsinki de la AMM-Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. 2013 [acceso 11/10/2023]. Disponible en: <https://www.wma.net/es/policies-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
10. Pérez Soto O. Los marxistas pensando el marxismo: entre la teoría y la práctica. Econ. y Desarrollo. 2021 [acceso 01/04/2023];165(1). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S025285842021000100001&lng=es&nrm=iso&tlng=es
11. Soria-Betancourt B, Andreu-Gómez N. Formación ciudadana activa y responsable: tarea permanente en el sistema educacional cubano. EDUMECENTRO. 2019 [acceso 13/10/2023];11(1). Disponible en: <https://revedumecentro.sld.cu/index.php/edumc/article/view/1153>
12. Cardoso Camejo L, Valdés Naranjo M, Panesso Patiño V. La teoría de la Educación Avanzada: epistemología de una teoría educativa cubana. VARONA. 2022 [acceso 13/10/2023];04. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/3606/360672204004/360672204004.pdf>
13. Suárez Cuza I, Pérez Fernández A, Zazo Enriquez RM. Fundamentos teóricos que sustentan las relaciones esenciales que caracterizan la educación en salud de enfermedades oftalmológicas. Varona. Revista Científico Metodológica. 2021 [acceso 15/10/2023];72:40-5. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1992-82382021000100040&lng=es&tlng=pt

14. Toruño Arguedas C. Aportes de Vigotsky y la pedagogía crítica para la transformación del diseño curricular en el siglo XXI. Revista Innovaciones Educativas. 2020;22(33):186-95. DOI: <https://dx.doi.org/10.22458/ie.v22i33.3043>
- 15 Calvis-González MR, González Véliz T. Perfeccionamiento de la enseñanza médica universitaria en Cuba: baluarte significativo para las futuras generaciones. Santiago. 2023 [acceso 13/10/2023];160:193-203. Disponible en: <https://santiago.uo.edu.cu/index.php/stgo/article/view/5556/4997>
16. Alonso Ayala O, Mestre Apao Y, Beldarraín Castillo PD, Lazo González ZM, Muñoz Alonso LL, Roque Lozano JA. La formación humanista e inclusiva en Tecnología de la Salud desde la Educación Médica. Rev. Cub. Tecnol. Salud. 2019 [acceso 13/10/2023];10(1):41-7. Disponible en: <https://revtecnologia.sld.cu/index.php/tec/article/view/1381>
17. Candelaria Brito Julio Cesar, Ferro González Belkys, Gutiérrez Gutiérrez Carlos, Alonso Ayala Osmany. Estrategia de superación sobre Nefrogeriatria para el mejoramiento del desempeño profesional del médico de familia. EDUMECENTRO. 2021 [acceso 14/10/2023];13(3):162-79. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742021000300162&lng=es
18. Martínez-Sariol E, Travieso-Ramos N, Buquet-Borges K, Vergara-Vera I, Viacaba-Palacios M, Martínez-Ramírez I. Estrategia de superación para desarrollar competencias en la atención de enfermería al neonato crítico. **Educación Médica Superior**. 2020 [acceso 14/10/2023];34(3). Disponible en: <https://ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/1894>
19. López DI. Estrategia educativa para el mejoramiento del desempeño de médicos y enfermeras de la familia en el manejo de la rabia [Tesis]. La Habana: Universidad de Ciencias Médicas de La Habana, Facultad de Tecnología de la Salud; 2021 [acceso 15/10/2023]. Disponible en: <http://tesis.sld.cu/index.php?P=FullRecord&ID=676>
20. Basain-Valdés J, Fernández-Oliva B, Valdés-Alonso M, Garí-Herrera Y. Estrategia de superación profesional para la atención integral del paciente con diabetes mellitus tipo 1. Educación Médica Superior. 2023 [acceso 14/10/2023];37(4):1-17. Disponible en: <https://ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/3755>
21. Sánchez Reyes C Esneda, Calle García X. Estrategias innovadoras en la planificación curricular, un reto de la educación contemporánea. Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales. 2019;4(3):43-54. DOI: <https://doi.org/10.33936/rehuso.v4i3.2125>

22. Fouces-Gutiérrez Y, González-García T, Fuentes-Pelíer D, Martínez-Feria F, Martínez-Sariol E. Estrategia de superación para el mejoramiento del desempeño profesional de oftalmólogos de la Atención Primaria de Salud en Santiago de Cuba. MEDISAN. 2021 [acceso 14/10/2023];25(3). Disponible en: <https://medisan.sld.cu/index.php/san/article/view/3641>

Conflicto de intereses

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.

Contribución de los autores

Conceptualización: Miguel Enrique Falcón Fagundo, Leobel Rodríguez González e Indira Gómez Capote.

Curación de datos: Miguel Enrique Falcón Fagundo.

Análisis formal: Miguel Enrique Falcón Fagundo, Leobel Rodríguez González e Indira Gómez Capote.

Administración de proyecto: Miguel Enrique Falcón Fagundo.

Recursos: Miguel Enrique Falcón Fagundo.

Supervisión: Leobel Rodríguez González e Indira Gómez Capote.

Validación: Miguel Enrique Falcón Fagundo, Leobel Rodríguez González e Indira Gómez Capote.

Visualización: Miguel Enrique Falcón Fagundo.

Redacción-borrador original: Miguel Enrique Falcón Fagundo.