

Dinámica de la estructura de dirección académica en la Facultad de Medicina No 1 de Santiago de Cuba

Dynamics of the structure of academic direction at Medicine Faculty No 1
in Santiago de Cuba

Diana Rosa Olivares Alvarez^{1*} <https://orcid.org/0000-0002-1209-1363>

Anelis Rivera Robert¹ <https://orcid.org/0009-0004-6829-7194>

¹Universidad de Ciencias Médicas. Santiago de Cuba, Cuba.

*Autor para la correspondencia. Correo electrónico: decfac1@infomed.sld.cu

RESUMEN

Introducción: La educación médica es el proceso de formación relacionado con la medicina conformada por la capacitación inicial para convertirse en médicos y con el principio fundamental de integración docente, asistencial e investigativa en el sistema de salud, lo que garantiza que los estudiantes se incorporen a los escenarios docentes asistenciales con la preparación adecuada.

Objetivo: Caracterizar la dinámica de la estructura de la dirección académica en la facultad de medicina N.1 de la Universidad de Ciencias Médicas.

Métodos: Se realizó un estudio descriptivo y transversal en los directivos y metodólogos, durante el período de marzo a julio de 2024. La población de estudio estuvo constituida por los 51 profesionales. Las variables estudiadas fueron edad, sexo, coordinación y jerarquización, estilo de dirección, liderazgo académico transformador y redimensión de la cultura académica aplicándose tres instrumentos.

Resultados: Los resultados muestran que existen insuficiencias en todas las dimensiones y siendo las de liderazgo académico transformador, (72,5 %) coordinación y jerarquización (66,7 %) y estilos de dirección (60,8 %) las más afectadas.



Conclusiones: Se concluyó identificando que existen insuficiencias en la dinámica de la estructura de dirección académica de la facultad de medicina No 1 en la Universidad de Ciencias Médicas de Santiago de Cuba.

Palabras clave: dirección académica, capacidad de liderazgo, instituciones académicas, estilos de dirección.

ABSTRACT

Introduction: Medical education is the training process related to medicine, consisting of initial training to become doctors and with the fundamental principle of teaching, care and research integration in the health system, which guarantees that students join teaching care scenarios with adequate preparation.

Objective: To characterize the dynamics of the academic management structure in the medicine faculty N.1 from the University of Medical Sciences.

Methods: A descriptive and cross-sectional study was carried out on managers and methodologists, from March to July, 2024. The study population consisted of 51 professionals who make up the structure. The variables studied were age, sex, coordination and hierarchy, management style, transformative academic leadership and resizing of academic culture, applying three instruments.

Results: The results show that there are inadequacies in all the dimensions and the most affected are transforming academic leadership, (72.5 %) coordination and organization into a hierarchy (66.7 %) as well as management styles (60.8 %).

Conclusions: It was concluded that there are inadequacies in the dynamics of academic management structure of the medicine faculty 1 in the University of Medical Sciences from Santiago de Cuba.

Keywords: academic direction; leadership capacity; academic institutions; management styles.

Recibido: 27/08/2024

Aprobado: 11/11/2024



Introducción

La educación médica asume, actualmente, los cambios que orientan las dinámicas sociales, los desafíos económicos, los cambios climáticos, los problemas de salud y, muy especialmente, la crisis que causó la pandemia mundial de la COVID- 19.⁽¹⁾

Esos cambios, particularmente los generados por la pandemia, debilitaron la sostenibilidad de la universidad, poniendo en riesgo una educación con calidad, inclusiva y con equidad para todos los niveles de atención; también requieren la inserción de nuevas tecnologías y la adaptación a las ya existentes.⁽²⁾

Estas transformaciones exigen nuevas posturas organizacionales con el objetivo de permitirse la adaptación en medio de los entornos rápidamente cambiantes. Toda señal de cambio, trae consigo resistencia y temor por parte de algunos sectores, a pesar de esto, las organizaciones que pretenden sobrevivir no pueden permitirse rigidez.⁽³⁾

En 2021, la UNESCO recomendó poner especial atención en el proceso de gestión administrativa que es fundamentalmente el proceso de toma de decisiones. Donde se decide qué debemos hacer para lograr nuestros objetivos, por dónde empezar y cómo lo haremos. Lo que implica pensar también con qué recursos contamos, qué requerimos para lograr lo que nos proponemos, qué obstáculos tenemos que vencer.⁽⁴⁾ Se entiende como gestión directiva al proceso global, integrador y generador que requiere de la conjunción de principios, modelos, procedimientos y estilos gerenciales para el fortalecimiento y desarrollo sostenible de la organización, con el propósito de optimizar las funciones universitarias.⁽¹⁾

Las universidades de ciencias médicas en Cuba velan por el cumplimiento de su misión, en los niveles correspondientes; para así asegurar los procesos formativos, con incidencia marcada en la solución de los problemas sanitarios de la comunidad que no son exclusivos de la APS, la que juega un papel importante y permite un enfoque integrador del proceso.⁽⁵⁾

Sus rasgos, están constituidos por la conexión y las relaciones recíprocas entre las unidades organizativas (relaciones de trabajo entre los sujetos para la realización de tareas distintas, nexos de coordinación y subordinación para sustentar los componentes de la estructura) considerando las estructuras formal e informal, lo formal, establece las relaciones planificadas y lo informal, los vínculos espontáneos,



pero significativos para el cumplimiento de las acciones organizativas que dan cuenta del logro del encargo social.⁽⁶⁾

La estructura de dirección de la Facultad de Medicina No 1 se distingue por una estructura formal, integrada por dos vicedecanos el Académico y el General, que se subordinan directamente a la Decana de la facultad y ella a su vez a la rectora de la Universidad de Ciencias Médicas. El vicedecano académico cuenta con dos departamentos, uno para cada proceso formativo de pregrado y posgrado, los cuales tienen sus respectivos metodólogos que se subordinan a cada una de las direcciones de formación.⁽⁷⁾

Se ocupa en la supervisión y control del proceso de formación de pregrado y continua de médicos, con la participación de los actores esenciales de la Atención Primaria de Salud con un alto sentido humanista y comprometidos con el proceso revolucionario cubano; mediante las estrategias metodológica, de posgrado y de Ciencia y Técnica; así como la cultura organizacional que ha configurado la Facultad, desde su fundación.⁽⁸⁾

Esas líneas, si bien se organizan a nivel de vicedecanato se extienden, mediante grupos de trabajo y metodólogos, hasta los espacios de atención de salud (primarios y secundarios). La coordinación y la subordinación se limitan a la reproducción metodológica de objetivos definidos por instancias superiores, con poco margen para la cualificación de la imagen organizacional.⁽⁹⁾

Un análisis histórico tendencial de la gestión de dirección de la Facultad de Medicina No.1 de la UCM-SC, evidencia que se requiere una gestión directiva de la dinámica de la estructura de dirección académica de dicha Facultad que, al corresponderse con las tendencias contemporáneas, posibilite un desarrollo pertinente y eficaz de los procesos formativos.⁽¹⁰⁾

Lo anterior, expuesto en apretada síntesis, es condición esencial para que se considere que la humanidad se enfrenta a un modelo de educación médica que ha transitado de alternativas de formación generalmente curativas, para la prevención de salud.⁽¹¹⁾

Por las consideraciones anteriores se detecta la siguiente situación problemática. Exigua coordinación y subordinación en los gestores de la estructura de dirección de la Facultad de Medicina, para sostener la calidad de los procesos formativos. Carencias en el liderazgo de los directivos de esa estructura. La movilidad y la integración de la estructura de dirección son limitadas.



La indagación de respuestas a esta situación, de acuerdo con el método científico, revela como problema científico: ¿cómo será la dinámica de la estructura de dirección académica en la Facultad de Medicina? Por lo que se plantea como **objetivo** caracterizar la dinámica de la estructura de la dirección académica en dicha facultad.

Métodos

Para lograr el objetivo trazado se realizó un estudio descriptivo transversal con directivos y metodólogos de la facultad de medicina No 1, en el periodo marzo-julio 2024. La población de estudio estuvo constituida por 51 profesionales que laboran en la misma que cumplieron los criterios de ser directivos (27) o metodólogos (24) relacionados con la gestión académica y de haber permanecido por más de tres años en esas funciones.

Operacionalización de las variables:

1. Edad: variable cuantitativa continua. Escala: se dividieron en grupos de edades los pacientes de 25-35, 36-45, 46-55, 56-65 años. Descripción: de cada individuo seleccionado se obtuvo la edad cumplida en años.
2. Sexo: Clasificación: variable cualitativa nominal dicotómica. Escala: se especificó en femenino y masculino. Descripción: de cada individuo seleccionado se recogió según categoría biológica.
3. Valoración de la coordinación y jerarquización la organización académica: variable cualitativa ordinal que consideró conexión y relaciones recíprocas entre la organización académica que conforma la facultad de medicina n.1 a partir de ocho indicadores: el estado de los flujos de información y comunicación, nivel de planeación de los procesos formativos, nivel de relaciones de coordinación, estado del sistema de decisiones, nivel de participación y compromiso, nivel de control y supervisión de los procesos formativos, nivel de determinación y reorganización de los problemas académicos, nivel de solución de los problemas académicos. Cada indicador fue valorado por los encuestados como alto, medio y bajo y el promedio de los mismo se consideró para valorar la variable.



4. Valoración del estilo de dirección: variable cualitativa ordinal que consideró la forma que emplea el directivo o metodólogo para conducir los procesos; tiene en cuenta la capacidad creadora para comprender, proyectar la organización de dirección para la gestión directiva de los procesos académicos a partir de ocho indicadores: nivel de conocimiento y actualización sobre el cargo, grado de motivación y compromiso para el desempeño de sus funciones, nivel de comunicación, cordialidad y carisma personal, nivel de iniciativa y creatividad para la toma de decisiones, nivel de disposición y ejecución del trabajo en equipo, grado de proyección y establecimiento de ambientes de trabajo favorables, nivel en que facilita el funcionamiento, grado de contención y contingencia ante los desafíos, barrera e imprevista. Cada indicador fue estimado por los encuestados como alto, medio y bajo; el promedio de los mismo se consideró para valorar la variable.
5. Valoración del liderazgo académico transformador: variable cualitativa ordinal que consideró los modos de asumir la solución de los desafíos para contribuir con la calidad y la pertinencia de la formación médica, en todos los escenarios previstos, a partir de ocho niveles: de reconocimiento profesional y social, educación en valores y condiciones para educar con el ejemplo, de confianza en sus potencialidades y carencias para la gestión, grado de dominio de la autoridad y posibilidades para usarla en el trabajo en equipo, nivel de protagonismo para el desempeño de sus funciones, orientación en las potencialidades y debilidades de directivos y metodólogos, para desarrollar los procesos y cualificar los resultados, otro seria de convocatoria para involucrar a los subordinados en el desarrollo de las distintas tareas, de compromiso y participación para la solución de las tareas. Cada uno d ellos fueron valorados por los encuestados como alto, medio y bajo y el promedio de los mismos se consideró para evaluar la variable.
6. Valoración de la redimensión de la cultura académica: variable cualitativa ordinal que consideró el enriquecimiento del conjunto de valores académicos objetivos y subjetivos, que distinguen la naturaleza de innovación educativa de la facultad. a partir de ocho indicadores: nivel de compromiso social y los valores que defiende, nivel prestigio académico, grado de desarrollo de las estrategias educativas en función del crecimiento integral mediante la educación en el trabajo, otro seria del aprendizaje profesional, rigor y potencialidad del conocimiento académico transversal, nivel de reconstrucción de la cultura académica docente, a partir de las



culturas profesionales en formación y las ya establecidas, grado de compromiso y actuación con el desarrollo profesional, en todas las áreas formativas, nivel de desarrollo de políticas, estrategias y programas para el crecimiento académico, frecuencia de participación y transformación en la solución de los principales problemas sanitarios del territorio. Cada indicador fue valorado por los encuestados como alto, medio y bajo y el promedio de los mismo se consideró para evaluar la variable

La información de los indicadores de cada variable fue recogida mediante un cuestionario en escala Lickert, con tres alternativas de respuestas (alto, medio y bajo). Para la validez del cuestionario se empleó el índice de Alfa de Cronbach que arrojó un coeficiente de 0.8, indicando alta confiabilidad y factibilidad.

Una vez recopilados los datos se procesaron de manera automatizada, mediante la aplicación del sistema estadístico SPSS/PC; versión 21.0. Fueron organizados en una base de datos para su análisis. Los resultados se expresaron en tablas utilizando los programas Microsoft Word y Excel 2010 para Windows 10. Se utilizaron los porcentajes como medidas de resumen para las variables

Para el análisis de los resultados se revisaron documentos rectores y se compararon con otros estudios relacionados con el tema. Para el desarrollo de la investigación se declaró el compromiso de protección y confidencialidad de la información recogida. También se solicitó la aprobación del consejo de dirección del centro y comité de ética, así como del consejo científico para la ejecución de la investigación.

Resultados

En la tabla 1, la que versa sobre la distribución de los resultados según edad y sexo en los directivos y metodólogos, se puede observar el predominio del sexo femenino, representado 72,5 % con 37 féminas. El grupo de edad predominante fue de 56 a 65 años con 26 profesionales (51,0 %).



Tabla 1. Directivos y metodólogos según grupos de edades y sexo

Grupos de edades	Sexo				Total	
	Femenino		Masculino			
	No	%	No	%	No	%
36-45 años	9	24,3	-	-	9	17,6
46-55 años	11	29,7	5	35,7	16	31,3
56-65 años	17	46,0	9	64,2	26	51,0
Total	37	72,5	14	27,4	51	100

La valoración de los directivos y metodólogos acerca de la coordinación y jerarquización de la organización académica, según resultados de las encuestas, evidencia como se muestra en la tabla 2 el predominio de las valoraciones que la consideran baja (66,67 %), consideraciones que fueron similares tanto para directivos como para metodólogos (33,33 %). Los indicadores mayor cantidad de valoraciones bajas, por los directivos y metodólogos, fueron el nivel de control y supervisión de los procesos formativos, el nivel de determinación y reorganización de los problemas académicos y el nivel de solución de los problemas académicos.

Tabla 2. Promedio de las valoraciones de cada indicador de las variables coordinación y jerarquización de la organización académica por directivos y metodólogos

Coordinación y jerarquización	Directivos	Metodólogos	Total
Alto	5,88	1,96	7,84
Medio	13,73	11,76	25,49
Bajo	33,33	33,33	66,67
Total	52,94	47,06	100,00

En la tabla 3 se muestran los resultados de las valoraciones de los directivos y metodólogos acerca del estilo de dirección, evidenciándose el predominio de las valoraciones que la consideran baja (60,78 %), solo 15,68 % de los encuestados valoraron esta variable como alta. Los indicadores mayor cantidad de valoraciones bajas, por los directivos y metodólogos, fueron el grado de contención y contingencia ante los desafíos, barreras e imprevistos; el nivel de iniciativa y creatividad para la toma de decisiones y el nivel de comunicación, cordialidad y carisma personal.



Tabla 3. Promedio de las valoraciones de cada indicador de la variable estilo de dirección por directivos y metodólogos

Estilo de dirección	Directivos	Metodólogos	Total
Alto	9,80	5,88	15,69
Medio	13,73	9,80	23,53
Bajo	29,41	31,37	60,78
Total	52,94	47,06	100,00

La valoración de los directivos y metodólogos acerca del liderazgo académico transformador evidencia como se muestra en la tabla 4 el predominio de las valoraciones que la consideran baja (72,55 %), tanto en directivos (37,25 %) como en metodólogos (35,29 %). Los indicadores mayor cantidad de valoraciones bajas, por los directivos y metodólogos, fueron el nivel de reconocimiento profesional y social, el de confianza en sus potencialidades y carencias para la dirección y el grado de dominio de la autoridad y posibilidades para usarla en el trabajo en equipo.

Tabla 4. Promedio de las valoraciones de cada indicador de la variable liderazgo académico por directivos y metodólogos

Liderazgo académico transformador	Directivos	Metodólogos	Total
Alto	5,88	3,92	9,80
Medio	9,80	7,84	17,65
Bajo	37,25	35,29	72,55
Total	52,94	47,06	100,00

En la tabla 5 se muestran los resultados de las valoraciones de los directivos y metodólogos acerca de la redimensión de la cultura académica., evidenciándose el predominio de las valoraciones que la consideran baja (52,94 %), solo el 21,57 % de los encuestados valoraron esta variable como alta. Los indicadores mayor cantidad de valoraciones bajas, por los directivos y metodólogos, fueron el nivel del aprendizaje profesional, rigor y potencialidad del conocimiento académico transversal y el Nivel de desarrollo de políticas, estrategias y programas para el crecimiento académico.



Tabla 5. Promedio de las valoraciones de cada indicador de la variable redimensión de la cultura Académica por directivos y metodólogos

Liderazgo académico transformador	Directivos	Metodólogos	Total
Alto	11,76	9,80	21,57
Medio	13,73	11,76	25,49
Bajo	27,45	25,49	52,94
Total	52,94	47,06	100,00

Discusión

Los resultados de la presente investigación coincidieron con los de varios autores, entre ellos, Crocker Sagastume RC,⁽¹⁾ de la Universidad de México, quien hace referencia a la prevalencia de las féminas en la gestión de las organizaciones académicas, donde prima este género en el liderazgo, lo que coincide con los resultados de esta investigación, no así en el rango de edad donde las mujeres dirigente de los procesos sustantivos de dicha universidad están en el rango de edad entre 36 y 45 años de edad.

En un estudio realizado en Cuba por la Universidad de Holguín, Tapia I,⁽⁵⁾ encontró que 55 % de los cargos de dirección son ocupados por féminas, cifra que revela la prevalencia de la mujer en los diferentes procesos académicos, a su vez estas pertenecen en mayor proporción a las edades entre 46 y 65 años por lo que coincide con este estudio.

Los valores humanos de los directivos son necesarios para asegurar una adecuada coordinación y jerarquización de la organización académica^(12,13), al respecto Lugo-Machado JA⁽¹⁴⁾ opina que la jerarquía debe estar impregnada de valores humanísticos, éticos y de liderazgo, que debe ser del conocimiento y práctica de los directivos universitarios.

En las bajas valoraciones de los estilos de dirección tuvo una gran influencia el grado de contención y contingencia ante los desafíos, barrera e imprevista ^(15,16,17). Castro y Noguera⁽¹⁾ en su artículo estilos de dirección en el sector salud en Colombia exploran los efectos del liderazgo en los agentes que conforman la organización y que reciben la influencia del líder. Se asumió el liderazgo como el resultado de las relaciones de poder



y el proceso de influencia entre un líder y sus seguidores, en las que el líder puede influenciar a los agentes a su cargo para el logro de las metas organizacionales. Así mismo este estudio plantea la existencia de vínculo entre los estilos de liderazgo y los tipos de cultura que prevalecen en las instituciones de educación superior.

Fretes Ayala PE.⁽⁴⁾ en su investigación Estilos de liderazgo directivo en educación superior, concibe que el Líder Directivo debe ser gestor, creativo, con visión, debe además comunicar políticas y desarrollar las estrategias, democrático, participativo, colaborador o transformacional favorecer la innovación, con desempeño creativo que contribuyan a las condiciones de cultura y clima organizacional favorables para lograr el aseguramiento de la calidad, así mismo los estilos de liderazgo no son excluyentes uno de otros.⁽¹⁾

Por su parte Pedraja-Rejas⁽¹⁸⁾ plantean en su artículo que en el campo de la educación superior se ha encontrado que el liderazgo genera, entre otros efectos: un mayor compromiso por parte de los académicos, fortalece la innovación, mejora la satisfacción en el trabajo, favorece los resultados académicos, e impacta sobre el desempeño institucional) Por lo tanto, analizar los estilos de liderazgo y su impacto sobre la calidad de las instituciones de educación superior es una temática relevante si se pretende avanzar en el mejoramiento de la calidad en las instituciones de educación superior.

La cultura académica, es el promotor del éxito en las instituciones de educación, surgió la inquietud de cómo adecuar la cultura organizacional a la cultura académica para optimizar la generación, formación y uso de conocimiento. En principio es claro que la cooperación en el trabajo académico, entre los profesores, y estudiantes, en la construcción del conocimiento es la clave de la cultura académica.⁽¹⁾

Por lo tanto, analizar los estilos de liderazgo y su impacto sobre la calidad de las instituciones de educación superior es una temática relevante si se pretende avanzar en el mejoramiento de la calidad de las instituciones de educación superior.^(19,20)

Los resultados apreciados permiten concluir que la dinámica de la estructura de la dirección académica en la Facultad de Medicina N.1 de la Universidad las Ciencias Médicas se caracteriza por insuficiencias para lograr una adecuada coordinación y jerarquización de la organización académica, estilo de dirección y liderazgo académico adecuado, así como la redimensión de la cultura académica



Las limitaciones del estudio radican en que solo se empleó un método empírico que consideraba la valoración de los directivos y metodólogos que gestionan el proceso evaluado, con el sesgo de información oculta por autovaloración.

Referencias bibliográficas

1. Educación médica en un mundo en crisis. Investigación educ. médica. 2021 [citado 02/08/2024];10(39): 112-113. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572021000300112&lng=es.%20%20Epub%2031-Ene-2022
2. Hernández Galvez Y, López Arbolay O, Fernández Oliva B. Nueva realidad en la educación médica por la COVID-19. Educ Med Super 2021 [citado 02/09/2021]; 35(1): Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412021000100018&lng=es
3. Castro-Ríos GA, Noguera-Hidalgo ÁL. Estilos de dirección en el sector salud en Colombia. Estud Gerenc. 2022 [citado 02/09/2021];38(163):136-50. Disponible en: https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/4715/4491
4. Fretes Ayala PE. Estilos de liderazgo directivo en educación superior. Ciencia Latina 2020 [citado 02/07/2024];4(2):594-12. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/101/89>
5. Tapia I, Moreno M, Marrero C, Estrada M. El enfoque a procesos. Una mirada desde la gestión universitaria. Ciencias Holguín. 2022 [citado 20/03/2022];28(1). Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/1815/181570010007/html/>
6. Medina JM, Santoya Varela VA, Palma Febre A, Rio Carbonell A. El desarrollo histórico de la carrera de Medicina en la provincia Granma y las transformaciones de su diseño curricular. En Granma: Primer Congreso Virtual de Ciencias Básicas Biomédicas de Granma. Cimabanz. 2020 [citado 20/03/2022]. Disponible: <http://www.cibamanz2020.sld.cu/index.php/cibamanz/cibamanz2020/paper/download/31/27>



7. Lamrani, S. El sistema de salud en Cuba: origen, doctrina y resultados. Études caribéennes. 2021 [citado 21/03/2023];(7). Disponible en: <http://journals.openedition.org/etudescaribeennes/21413>.
8. López Fernández R, Crespo Borges T, Crespo Hurtado E, Sánchez Gálvez S. La universidad latinoamericana en la segunda mitad del Siglo XX. Revista Universidad y Sociedad. 2022 [citado 21/03/2023];14(1):193-204. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000100193&lng=es&tng=es
9. Estévez Azahares, Y. Estrategia Educativa para fortalecer el valor altruismo en los estudiantes de Medicina de la Filial de Ciencias Médicas Tamara Bunke Bider [Tesis]. Moa: Universidad de Moa; 2022 [citado 21/03/2023]. Disponible en: <https://ninive.ismm.edu.cu/bitstream/handle/123456789/4079/Est%c3%a9vezAzaharezE2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
10. Álvarez L, Ivonet E. Competencias y capacidad de dirección en cuadros del sector salud. Revisión de la literatura. Revista de Medicina Isla de la Juventud. 2015. [citado 03/08/2021];16(1). Disponible en: <https://remij.sld.cu/index.php/remij/article/view/113/223>
11. Díaz-Canel Bermúdez M, Alarcón Ortiz, R, Saborido Loidi, JR. Potencial humano, innovación y desarrollo en la planificación estratégica de la educación superior cubana 2012-2020. Rev. Cubana Edu. Superior. 2020 [citado 21/03/2023];39(3). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142020000300001&lng=es&nrm=iso
12. González Espangler L, Borges Toirac MA, Salas Palacios SR, Fernández Villalón M, Travieso Ramos N. Estrategia de grado científico para la Universidad de Ciencias Médicas de Santiago de Cuba. MEDISAN. 2022 [citado 21/03/2023];26(4). Disponible en: <https://medisan.sld.cu/index.php/san/article/view/4154/html>
13. Gonzalez-Garcia S, Casadelvalle Pérez I, Octavio Urda M, Fortún Sampayo T, Mezquía de Pedro N, Melón Rodríguez RG. Un reto en tiempos de pandemia para la educación médica en Cuba. Educación Médica Superior. 2020 [citado 21/03/2023];34(3). Disponible en: <https://ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/2457/1100>



14. Lugo-Machado JA, Escobar-Morales AL, Medina-Valentón E, García-Ramírez PE. Relaciones jerárquicas de poder en la educación médica. Med Int Méx. 2024;40(4):264-270.
15. Herrera Martínez L, Herrera Orúe EF. El estilo de dirección en el proceso del III Perfeccionamiento del Sistema Nacional de Educación. Rev. Cien. Pedagógicas. 2021 [citado 21/03/2023];14(3):245-5. Disponible en: <https://www.cienciaspedagogicas.rimed.cu/index.php/ICCP/article/view/343/319>
16. Castro-Ríos GA, Noguera-Hidalgo ÁL. Estilos de dirección en el sector salud en Colombia. Estud Gerenc. 2022 [citado 03/03/2022];38(163):136-50. Disponible en: https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/4715/4491
17. Fernández-Mijares LE, Rojas-Hernández DL. Modelo de Dirección Participativa para la Facultad de Ciencias Médicas de Artemisa. VARONA. 2020 [citado 03/03/2022];(71). Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360670951006>
18. Pedraja-Rejas, L, Huerta-Riveros, P, Muñoz-Fritis, C. La Calidad en instituciones de educación superior: Estudio exploratorio del liderazgo y la cultura académica. Revista de Ciencias Sociales. 2020 [citado 03/03/2022];XXVI(4).Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/280/28065077032/28065077032.pdf>
19. Civeira G. Estructura, organización y gestión de las facultades de agronomía en Argentina: breve análisis. Revista Iberoamericana de Educación. 2015 [citado 02/09/2021];67(2):83-102. Disponible en: <https://rieoei.org/RIE/article/download/252/465/7585>
20. Pertuz Belloso RA. Estudio de los tipos de estructura organizacional de los institutos universitarios venezolanos. REDIE. 2013. [citado 02/09/2021];15(3):53-67. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412013000300004&lng=es&nrm=iso

Conflicto de intereses

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.



Contribuciones de los autores

Diana Rosa Olivares Alvarez: Realizó procesamiento estadístico y redacción del artículo; revisó y aprobó la versión final del documento (80 %).

Anelis Rivera Robert: procesamiento estadístico y redacción del artículo (20 %).

