



## ARTÍCULO ORIGINAL CUALITATIVO

### COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DESDE LA EDUCACIÓN MÉDICA

### COMPETENCES AND PROFESSIONAL FULFILLMENT FROM MEDICAL EDUCATION

Autores: Susana Solís Solís,<sup>1</sup> Yaíma Pupo Poey,<sup>2</sup> Aixa Rodríguez Gómez,<sup>3</sup> Vilma Silenia Hernández Muñiz,<sup>4</sup> Geovanis Olivares Paizán,<sup>5</sup> Ana López Banteurt<sup>6</sup>

<sup>1</sup>Licenciada en Enfermería. Especialista en Higiene y Epidemiología. Doctora en Ciencias de la Educación Médica. Profesora Titular. Facultad de Tecnología de la Salud. Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. La Habana, Cuba. Correo electrónico: [susanasolis@infomed.sld.cu](mailto:susanasolis@infomed.sld.cu)

<sup>2</sup>Licenciada en Tecnología de la Salud, perfil Podología. Profesora Asistente. Facultad de Tecnología de la Salud. Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. La Habana, Cuba. Correo electrónico: [ypupo@infomed.sld.cu](mailto:ypupo@infomed.sld.cu)

<sup>3</sup>Licenciada en Defectología. Master en Psicología de la Salud. Profesora Asistente. Facultad de Tecnología de la Salud. Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. La Habana, Cuba.

<sup>4</sup>Licenciada en Terapia física y rehabilitación. Profesor Instructor. Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. Policlínico G y 19. La Habana. Cuba. Correo electrónico: [silenia66@nauta.cu](mailto:silenia66@nauta.cu)

<sup>5</sup>Lic. en Administración y Economía. Máster en Economía de la Salud. Profesor Auxiliar. Universidad de Ciencias Médicas de Santiago de Cuba. Cuba.

<sup>6</sup>Dra. en Estomatología. Especialista de segundo grado en Estomatología General Integral. Máster en Urgencias Estomatológicas. Profesor Auxiliar. Universidad de Ciencias Médicas de Santiago de Cuba. Cuba.

## RESUMEN

*Introducción:* las competencias y el desempeño de los profesionales de la salud han constituido una preocupación permanente de los sistemas de salud para incrementar la calidad de los servicios y de las universidades médicas, con el fin de aportar al mundo laboral, a un profesional con adecuada capacidad y modo de actuación. *Desarrollo:* el posicionamiento de los autores permitió mediante la sistematización, realizar una valoración de los fundamentos y antecedentes de la formación de competencias y su relación con la calidad del desempeño profesional en salud. *Conclusiones:* la formación de competencias profesionales tienen sus fundamentos de índole cognitivo y motivacional integrados de forma permanente, que regulan la actuación profesional, al estar indisolublemente unidas al desempeño y se desarrollan durante la profesionalización para su constante perfeccionamiento, con una actuación comprometida y consecuente con las decisiones tomadas por el profesional en su quehacer diario, que contribuye a elevar la calidad de los servicios de salud que se brindan a la población.

**Palabras claves:** competencia, desempeño, profesional

## ABSTRACT

*Introduction:* the skills and performance of health professionals have been a permanent concern of health systems to increase the quality of services and medical universities to provide the professional world with a



## ARTÍCULO ORIGINAL CUALITATIVO

professional with adequate capacity and mode of action. *Development:* the positioning of the authors allowed, through systematization, to make an assessment of the foundations and background of the training of competences and their relationship with the quality of professional performance in health. *Conclusions:* the training of professional competences have their foundations of cognitive and motivational nature permanently integrated, which regulate professional performance to be inextricably linked to performance and develop during professionalization for its constant improvement, with a committed and consistent action with decisions taken by the professional in his daily work that contributes to raising the quality of health services provided to the population.

**Keywords:** *competence, performance, professional*

### INTRODUCCIÓN

Cada día la humanidad demanda la formación de profesionales capaces de resolver desde su práctica profesional, los problemas de salud de la sociedad y garanticen los necesarios cambios para su desarrollo sostenible. <sup>(1)</sup>

A nivel mundial, la evaluación de las competencias y el desempeño de los profesionales de la salud han constituido, en las últimas tres décadas, una preocupación permanente de los sistemas de salud para incrementar la calidad de los servicios y de las universidades médicas para aportar al mundo laboral, a un profesional con adecuada capacidad y modo de actuación.

Han sido numerosos los proyectos, reuniones, eventos, declaraciones y modelos que en el mundo se han efectuado para abordar los temas de las competencias en la esfera de la formación médica y su relación con la asistencia y el mundo laboral. Diversos países han adoptado la formación por competencias en sus universidades, y se han creado organizaciones y centros dedicados al estudio de las competencias y el desempeño laboral. <sup>(2-3)</sup>

En la estrategia cubana para la creación y consolidación de su sistema de salud, la política de desarrollo de recursos humanos ha sido factor de máxima relevancia. El desarrollo de estos recursos ha sido a su vez el capital esencial para el impulso a la investigación científica y la búsqueda de la independencia tecnológica en todo lo que esté al alcance, según las posibilidades de cada momento, al aplicar las conquistas científicas a todo el que lo requiera, tanto en el campo de la promoción y prevención, como en el diagnóstico, tratamiento o rehabilitación. <sup>(4)</sup>

Es importante desde el ámbito de la Educación Médica, tener en cuenta el papel que desempeña la formación y desarrollo de competencias, pues estas preparan a los profesionales, para enfrentar los retos que se le presenten en la vida laboral.

Ante la gran complejidad de los tiempos actuales, caracterizados por las desiguales situaciones económicas, los vertiginosos cambios tecnológicos y la amplia diversidad social y cultural, las universidades enfrentan el reto de ampliar su capacidad de respuesta a las exigencias sociales, a la creciente demanda de profesionales que sean capaces de insertarse competentemente en los procesos socioeconómicos, políticos, culturales, de ciencia, tecnología y de inserción social.

A lo anterior, obedece la necesidad de trabajar la relación entre competencia y desempeño. La concepción de este proceso debe ser flexible, integral y contextual, Constituye una necesidad desarrollar las competencias profesionales de manera sistemática y permanente desde el ejercicio de las funciones profesionales, calificación o rendimiento hacia un trabajo competente. <sup>(5)</sup>

Al tener en cuenta estos argumentos, se presenta en este artículo una valoración de los fundamentos y antecedentes de la formación de competencias y su relación con la calidad del desempeño profesional en salud.



## ARTÍCULO ORIGINAL CUALITATIVO

### DESARROLLO

#### Competencias profesionales: enfoques, definiciones y tendencias

Al incursionar en los antecedentes del término competencia, se identifica que este comienza a ser empleado en el campo de la ciencia psicológica a finales de la década de los cincuenta por los teóricos de la nueva psicología cognitiva, cuando Noam Chomsky introduce el concepto de competencia lingüística para hacer referencia a un conocimiento formal y abstracto acerca de las reglas y principios que regulan el sistema lingüístico, atribuyéndole un carácter innato y universal.

El término “competencia”, en la década de los 70 recobra un auge aplicado al ambiente de trabajo, que respondía a las necesidades de una época donde existía una gran revolución por la producción y dejaba de lado la satisfacción y desarrollo de los trabajadores. Así comienza la aplicación del concepto en esferas fuera del lenguaje, principalmente en países desarrollados, relacionado con los procesos productivos en las empresas. En un primer momento surge como competencia laboral. Con una visión más integradora y holística, el concepto competencia laboral es cambiado por el de competencia profesional a partir de una etapa de gestión del talento humano y la formación basada en un enfoque de competencias a partir de los trabajos de David McClelland.<sup>(6)</sup>

En la década de los 80, los países industrializados han dado un gran impulso a la educación y a la capacitación basada en competencias, con resultados exitosos principalmente en Australia, Canadá, Francia, Estados Unidos y el Reino Unido. Este concepto de competencias involucra dos elementos importantes: educación y capacitación.<sup>(7)</sup>

El concepto de competencia surge de la necesidad de valorar no sólo el conjunto de los conocimientos apropiados (saber) y las habilidades y destrezas (saber hacer) desarrolladas por una persona, sino de apreciar su capacidad de emplearlas para responder a situaciones, resolver problemas y desenvolverse en el mundo. Igualmente, implica una mirada a las condiciones del individuo y disposiciones con las que actúa, es decir, al componente actitudinal y valorativo (saber ser) que incide sobre los resultados de la acción.<sup>(8)</sup>

En la sociedad de hoy existe una tendencia en las diferentes regiones, culturas y en todas las esferas laborales, relacionada con las competencias de los recursos laborales, para un control actualizado de los mercados. Cuba no está ajena a todo este proceso y trabaja en aras de garantizar un mejor desempeño de sus profesionales y brindar un mejor servicio, sobre todo, si este está relacionado con la salud y la calidad de vida de la población.

Existen numerosas clasificaciones de los tipos de competencias laborales. A los efectos del Sistema Nacional de Salud cubano, se clasifican en:

**Competencias genéricas:** las que, formadas en la Educación Médica Superior, son las de mayor generalidad y necesidad para que un graduado universitario se inserte satisfactoriamente en el ámbito profesional. Son fundamentales en la formación de habilidades, destrezas y conocimientos, y en aspectos vinculados con su formación integral, que se expresan en el cumplimiento de principios éticos, morales, políticos e ideológicos, motivaciones, actitudes y valores.<sup>(9)</sup>

**Competencias específicas:** aquellas que requiere el profesional para el ejercicio propio de su profesión y son determinadas para cada área, servicio o especialidad. Se fundamentan en la adquisición progresiva de conocimientos, habilidades específicas y el logro de mayor experticia. No son fácilmente transferibles de un servicio a otro en diferentes especialidades.<sup>(9)</sup>

La diversidad conceptual en cuanto a criterios y proyecciones acerca del término competencias, es amplia. Si es cierto que en muchas universidades del mundo se ha generalizado la formación a partir de competencias o con un enfoque de competencias. En otras, el desarrollo de las competencias de sus profesionales ya egresados, favorece a un mejoramiento de su desempeño profesional, y garantiza desde la superación permanente y continuada, el proceso de profesionalización.



## ARTÍCULO ORIGINAL CUALITATIVO

Las competencias también son denominadas "unidades de competencias". Y revisten un significado claro y concreto en el proceso de trabajo y, por tanto, tienen valor en el ejercicio de sus actividades laborales e incluye también cualquier requerimiento relacionado con la salud, seguridad, calidad y relaciones de trabajo, entre otros. La agrupación de diferentes unidades de competencias configura las calificaciones ocupacionales. Las competencias o unidades de competencias se estructuran en "elementos de competencia".<sup>(10)</sup>

El elemento de competencia es la descripción de una realización que debe ser lograda por una persona en el ámbito de su ocupación. Se refiere a una acción, comportamiento o resultado que el trabajador debe demostrar. Los elementos de competencia son la base para la normalización. Es lo que una persona debe ser capaz de hacer para el cumplimiento de sus funciones laborales.

Las competencias permiten articular todos los subsistemas de la gestión de recursos humanos a resultados globales, conservándose cada uno de sus componentes, sus dinámicas y características internas propias: selección, formación, evaluación, ascenso, reconocimiento y certificación.<sup>(10)</sup> Es importante significar que las competencias no son patrimonio de un puesto de trabajo, sino que son atributos del trabajador e incorporan elementos individuales y sociales en una trayectoria que en cada caso es única.

Múltiples han sido las definiciones de competencias realizadas desde diversas concepciones; sin embargo, numerosas instituciones y autores coinciden en que son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que se ponen en funcionamiento en un contexto laboral determinado, a fin de solucionar un problema concreto de la práctica social, donde intervienen diversas capacidades, y han sido asociadas a calidad, eficiencia, eficacia, pertinencia, responsabilidad, excelencia y acciones para lograr satisfacción.<sup>(11)</sup>

El Ministerio del Trabajo y Seguridad Social cubano precisa, que son utilizadas por el trabajador en el desempeño, en correspondencia con los requerimientos técnicos, productivos y de servicios, así como los de calidad, que se le exigen para el desenvolvimiento de sus funciones.<sup>(12)</sup> En Cuba, varios investigadores que se desempeñan en el contexto de la Educación Médica han profundizado en el estudio y definición del término competencias; entre ellos:

Urbina Laza O. en el año 2007<sup>(13)</sup> las define como: la integración de conocimientos, habilidades, conductas, actitudes, aptitudes y motivaciones que conducen a un desempeño adecuado en diversos contextos, responden a las funciones y tareas de un profesional para desarrollarse idóneamente en su trabajo y es el resultado de un proceso relacionado con la experiencia, capacitación y calificación.

Perdomo Victoria IT. en el año 2007<sup>(14)</sup> agrupó como elementos comunes: conocimientos, procedimientos y actitudes que combinados, coordinados e integrados se necesitan para el ejercicio profesional efectivo; que sólo son definibles en la acción y en la práctica, con carácter dinámico y flexible; que pueden ser adquiridas a lo largo de la vida activa e incluye la capacidad de desarrollo, perfeccionamiento y adaptabilidad; que no pueden entenderse al margen del contexto, tiempo, entorno social, económico y laboral; e implica una relación entre lo interno y lo externo de la persona.

Salas en el 2009<sup>(15)</sup> enunció que la competencia profesional en salud integra el conjunto de capacidades (conocimientos, habilidades y destrezas) desarrolladas a través de los procesos educacionales (formación académica y educación permanente) y la experiencia laboral alcanzada, sobre la base de los valores y actitudes; que son aplicados para la identificación y solución de los problemas cotidianos que enfrenta en su práctica laboral en un área o servicio de salud determinado.

El investigador Martínez. JA en el año 2011,<sup>(16)</sup> propone la definición Competencia Profesional Especializada: "identificada a partir de los comportamientos asociados a los conocimientos, habilidades y valores, relacionados con la formación técnica, vinculados a la calidad de los servicios desde el puesto de trabajo, con un lenguaje o función productiva y reflejo de las exigencias de la sociedad en virtud de la calidad de vida de los seres humanos.", en correspondencia con el enfoque histórico cultural.



## ARTÍCULO ORIGINAL CUALITATIVO

La Dr. C Sixto en el año 2014, <sup>(17)</sup> en su tesis doctoral asume la definición de la Dr. C. Santos y refiere que las competencias profesionales son “un sistema de conocimientos, habilidades, valores y cualidades de la personalidad que se movilizan en función de las necesidades individuales y sociales, así como de los motivos, intereses y actitudes del profesional, que permiten el desempeño satisfactorio en el ejercicio de la profesión; y que sólo pueden ser evaluadas a través del desempeño, considerando las exigencias sociales.”

La Dr. C González en el 2017, <sup>(18)</sup> asume las competencias investigativas con enfoque interdisciplinario para los docentes de Tecnologías de la Salud como “Potencialidad del ser humano con funciones docentes en Tecnologías de la Salud, que se expresa en el marco de todo proceso de investigación científica en el contexto de la educación médica y que permite a partir de la integración, cooperación y enriquecimiento de saberes, la resolución de problemas profesionales y pedagógicos, la construcción de nuevos conocimientos de las ciencias que intervienen y de los actores que participan con el investigador”.

Se reconocen regularidades en estos autores al referirse al término de competencia entre ellas que son:

- Necesarias para el ejercicio de una profesión
- Actualización de los conocimientos según el ejercicio de la profesión.
- Fortalecimiento de valores
- Capacidad para adaptarse
- Técnicas de procedimientos en un contexto determinado
- Desarrollo ininterrumpido en función de las necesidades individuales y sociales, motivos, intereses, actitudes, aptitudes del profesional.
- Desarrollo en la actividad práctica durante la formación profesional con destreza y habilidades por el mismo, ante la demanda del ejercicio de su profesión.
- Pueden ser observables, medibles y evaluables a partir del desempeño profesional idóneo.

Al decir de estos investigadores, coinciden al expresar que la competencia son los conocimientos, capacidades y valores asociados con un determinado contexto profesional. Las competencias son valoradas como una herramienta capaz de proveer una conceptualización, un modo de hacer y un lenguaje común para el desarrollo de los recursos humanos, constituyen una visión y organización sistemática, se han expresado como un sistema de certificación legalmente establecido en varias regiones del mundo, se trata de un vínculo entre trabajo, educación y capacitación.

### Proceso de identificación de las competencias profesionales

La identificación, definición o construcción de las competencias es el proceso que se sigue para establecer, a partir del trabajo y del desempeño, las competencias que se movilizan para realizar satisfactoriamente la actividad, se realiza un análisis laboral para determinar las competencias que son necesarias para lograr los objetivos que la ocupación persigue. <sup>(19)</sup>

Es el punto de partida para el estudio sobre competencias y se realiza mediante un proceso participativo, donde intervienen trabajadores, empleadores, técnicos y metodólogos especializados; y cuando no están identificadas en el ámbito laboral, corresponde a las instituciones académicas realizar este proceso. <sup>(20)</sup>

Existen tres metodologías para identificar las competencias, que son: el análisis ocupacional, el funcional y el constructivista. <sup>(21)</sup>

El análisis ocupacional es el proceso de recolección, ordenamiento y valoración de la información relativa a las actividades y tareas de la ocupación a estudiar, tanto en lo que se refiere a las características del trabajo realizado, a los requisitos que se necesitan para que el trabajador tenga un desempeño satisfactorio, así como los factores técnicos y ambientales de la misma. <sup>(21)</sup>

A este tipo de análisis le corresponden otros tres métodos desarrollados y aplicados en diversas regiones, países e instituciones, que son:



## ARTÍCULO ORIGINAL CUALITATIVO

a. El DACUM (Desarrollando un Currículo), de aplicación rápida y bajo costo. Mediante la técnica de lluvia de ideas, trabajadores, supervisores, instructores y profesores describen sus ocupaciones, identifican tareas, funciones, competencias y subcompetencias. Es muy útil para diseñar objetivos y contenidos de programas de educación técnica y formación profesional, y especifica las herramientas con las que interactúa el trabajador, para facilitar el entrenamiento práctico. <sup>(21)</sup>

b. El AMOD (Un modelo, en inglés) es de ágil aplicación y bajo costo, es una variante del DACUM dirigida a identificar competencias y subcompetencias propias de una familia de ocupaciones, y permite que éstas se organicen en módulos de capacitación que puedan ser impartidos en forma secuencial, en un orden de complejidad creciente.

c. El SCID (Desarrollo Sistemático de un Currículo Instruccional) es una profundización del DACUM, se lleva a cabo un análisis más detallado de las tareas de la ocupación, relacionada con normas de seguridad, estándares de ejecución, instrumentos, materiales de trabajo y manejo de información, entre otros. Se utiliza para diseñar guías didácticas que se usan en programas de educación personalizada y facilita la estructura modular de la enseñanza. <sup>(21)</sup>

El análisis funcional es un método que se utiliza para identificar las competencias requeridas para una función productiva o de servicios, sigue un proceso analítico que va de lo general a lo particular, consiste en desagregar las funciones en subfunciones cada vez más específicas y éstas, a su vez, pueden subdividirse en tareas menores, hasta la identificación de las acciones elementales que puede realizar un trabajador, bajo la lógica problema-solución. Produce descripciones flexibles para ser aplicadas en diferentes contextos laborales e incluye las condiciones de calidad, seguridad y salud en el trabajo. <sup>(22)</sup>

La función, como actividad consciente y orientada a un fin, es el tipo de actividad laboral que caracteriza e identifica el trabajo socialmente útil que realiza el hombre para alcanzar un objetivo determinado. Constituye el conjunto de actividades, tareas, deberes y responsabilidades que determinan el ejercicio de una profesión, cargo o empleo, las que deben reflejar los problemas que el profesional debe ser capaz de enfrentar, analizar y resolver. <sup>(14)</sup>

Este tipo de análisis es un proceso experimental, pues no existen procedimientos exactos para realizarlo, se construye con los aportes de los participantes mediante una estrategia deductiva, es un proceso de análisis del trabajo en sus funciones integrantes, que se desarrolla con expertos de la actividad laboral, empleadores y trabajadores, según lineamientos metodológicos. Al ser un método de análisis que posibilita la reflexión tiene carácter formativo, que produce conocimiento nuevo.

El propósito principal identificado y su desagregación sucesiva hasta lograr funciones más elementales que son realizadas por individuos, da origen a las distintas ramas que determinan las unidades y los elementos de competencia, que se expresan en un mapa funcional o árbol de funciones y que pueden ser transferibles entre diferentes contextos laborales. <sup>(14)</sup>

El análisis constructivista tiene su origen y mayor desarrollo en Francia. Es un método enfocado en la conducta de los trabajadores, que consiste en una entrevista presencial, a partir de la cual se examina su actitud frente a diversas situaciones laborales e incidentes críticos, se obtienen datos específicos sobre la forma en que se comportó en el pasado para establecer el tipo de conducta que diferencia a las personas eficientes de las menos eficientes. <sup>(22)</sup>

Un principio fundamental en las entrevistas es que «la conducta pasada es el mejor predictor de la conducta futura». Por ello, los incidentes ocurridos en el pasado permiten determinar cómo se comportaría en el presente, ahora que conoce lo que ocurrió y sus consecuencias. El análisis constructivista es el más participativo, puesto que se orienta desde la disfunción en el proceso productivo e incluye a las personas de menor nivel.



## ARTÍCULO ORIGINAL CUALITATIVO

Los autores de este artículo coincide con lo que plantea el Centro de Desarrollo Académico en Salud de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana (CEDAS),<sup>(23)</sup> que considera que los tres métodos se imbrican y que al estar enunciadas las funciones en los programas de pregrado y posgrado del país, se hace énfasis en el análisis funcional como punto de partida para la identificación de las competencias.

Según Irigoien y Vargas,<sup>(24)</sup> los pasos para la construcción de competencias, según el análisis funcional, pueden ser:

1. Conformar el grupo de expertos.
2. Establecer el propósito y alcance del análisis a efectuar.
3. Desarrollar el mapa funcional.
4. Identificar las unidades y definir los elementos de competencia.
5. Seleccionar el sistema de conocimientos y habilidades clave, así como los valores y actitudes requeridos.
6. Identificar los criterios de desempeño.
7. Establecer el campo de aplicación.
8. Identificar las evidencias de desempeño.
9. Establecer la guía de evaluación.

Para algunos autores los primeros cuatro pasos son los pertenecientes al proceso de identificación y los del cinco al nueve quedan dentro de la normalización de las competencias.

### La evaluación de la competencia y el desempeño profesional

El desempeño tiene una estrecha relación con las competencias ya que éstas sólo pueden ser definidas y obtenidas mediante un desempeño profesional específico, que son catalogados como: satisfactorio, idóneo, eficiente, adecuado, entre otros términos.<sup>(25)</sup> Por tanto, las competencias identifican, ante todo, resultados concretos en un área de trabajo específica.

Las competencias no solo se manifiestan, además se construyen a partir del desempeño. En efecto, no se concibe el proceso de formación de competencias como una fase de adquisición conceptual, seguida de una fase de aplicación “práctica”, sino que también en la propia práctica se construyen las competencias, y se desarrollan los saberes diversos.

El desempeño, tal y como expresa el diccionario de la Real Academia Española, “es la acción y efecto de desempeñar o desempeñarse” mientras que desempeñarse significa “cumplir con una responsabilidad, realizar una acción que ha sido aceptada como una obligación. Como un servicio por el cual se obtiene una satisfacción; la palabra se extiende al conjunto de acciones que se realizan para lograr un objetivo.”<sup>(26)</sup>

En el área de las ciencias pedagógicas, la investigadora Añorga y colaboradores en 2008,<sup>(27)</sup> en el glosario de términos de la educación avanzada expresan que es la “capacidad de un individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo o funciones profesionales que exige un puesto de trabajo. Esta se expresa en el comportamiento o la conducta real del trabajador en relación con las otras tareas a cumplir, durante el ejercicio de su profesión. Este término designa lo que el profesional en realidad hace y no solo lo que sabe hacer.”

Esta misma investigadora en su tesis en opción al grado científico de doctora en ciencias, en segundo grado en el 2012, plantea que “es el proceso donde se manifiesta la idoneidad del sujeto para ejecutar las acciones propias de sus funciones, donde se refleje su dominio técnico-profesional, el comportamiento político y sus cualidades humanas, que le permitan un saber ser acorde con las prioridades del trabajo en el sector, según las exigencias actuales, demostrándolo en la evaluación de los resultados concretos de su centro.”<sup>(28)</sup>



## ARTÍCULO ORIGINAL CUALITATIVO

En el área de las ciencias de la salud, Fernández Sacasas en 1999, define el desempeño profesional como: “la actitud o la capacidad de un profesional para desarrollar competentemente los deberes u obligaciones inherentes a un cargo laboral. Es lo que el candidato hace en realidad”.<sup>(29)</sup>

Por su parte Salas Perea en 2009, lo define como: “el comportamiento o conducta real de los trabajadores, tanto en el orden técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso salud – enfermedad de la población, donde a su vez influye de manera importante el componente ambiental”.<sup>(15)</sup>

En el área de las tecnologías de la salud, la investigadora Ramos Suárez en el año 2014 define el desempeño profesional del tecnólogo en las técnicas de mamografía como: el comportamiento demostrado por el tecnólogo en Imagenología en la ejecución de los procedimientos tecnológicos de las técnicas de mamografía, en el proceso de formación y obtención de imágenes médicas, para la detección precoz y diagnóstico presuntivo del cáncer de mama, con el cumplimiento de sus funciones (asistencial, docente, investigativa y gerencial), con humanismo, científicidad, comunicación y ética, mediante la interacción en el equipo multidisciplinario de salud, en aras de la calidad de vida de los pacientes, familiares y su entorno.<sup>(30)</sup>

Por su parte Solís Solís, S en el año 2017, define el desempeño profesional del Licenciado en Higiene y Epidemiología como: la capacidad (entiéndase como la inteligencia, talento, preparación, suficiencia), que tiene este profesional para identificar, evaluar y contribuir a solucionar los problemas higiénicos – epidemiológicos, al aplicar sus 38 funciones pedagógicas, científicas - investigativas, gerenciales y asistenciales, en estrecha relación con el equipo de salud, lo que garantiza la obtención de resultados de calidad en los servicios de salud.<sup>(31)</sup>

A partir del análisis de la definición de desempeño profesional que se asume por los investigadores citados se identifican como elementos comunes los siguientes:

- Capacidad, conducta.
- Idoneidad del profesional.
- Efectuar las acciones, deberes, obligaciones propias de sus funciones profesionales.
- Lo que el profesional en realidad hace y no sólo lo que sabe hacer.
- Actuación real y dominio.

Por lo que se evidencia la relación directa del desempeño con los modos de actuación donde se articulen de manera coherente y continua los núcleos o pilares básicos del aprendizaje: aprender a conocer, a hacer, a convivir y a ser. Por tanto, se considera que el desempeño profesional es multidimensional e implica en su interrelación dialéctica la integración de conocimientos, habilidades, actitudes y valores. Manifiesta también: orientación, organización y supervisión.

Por tanto, para que exista un buen desempeño laboral es necesario en primer orden, ser competente y además tener en cuenta el estado de las condiciones personales y de trabajo existentes.

La calidad del desempeño, unida e integrada a la calidad de los servicios, lleva a postular la evaluación del desempeño profesional como un proceso continuo de evaluación de la calidad de la atención en salud, que rompe los marcos puramente académicos, y la vincula con la responsabilidad institucional y el compromiso social, como respuesta a las necesidades de la población; en un proceso activo y participativo de problematización constante, que dirige las acciones a desarrollar en los procesos permanentes de formación y superación en salud.

La evaluación del desempeño incluye en sí misma la evaluación de las competencias, de conjunto con las condiciones laborales y personales requeridas para su actuación en un determinado puesto de trabajo. Para que un profesional tenga un buen desempeño laboral requiere ser competente; pero el hecho de ser competente, por

## ARTÍCULO ORIGINAL CUALITATIVO

sí mismo, no garantiza siempre un buen desempeño profesional, ya que va a depender de las restantes condiciones existentes. <sup>(32)</sup>

Se describen varias técnicas y procedimientos para la evaluación de las competencias y el desempeño profesional, entre las más usadas están la observación directa, la autoevaluación, las entrevistas (directivos y a la población), las auditorías médicas, exámenes, entre otros. <sup>(33)</sup> A juicio de los autores de este artículo la combinación de varias técnicas en el proceso de evaluación propicia mayor confiabilidad de los resultados.

La evaluación de la competencia y el desempeño profesional en salud es el eje impulsor y motivacional del desarrollo de los procesos de superación profesional, contribuye al desarrollo de la educación permanente y continuada, tiene un carácter transformador (influye sobre el evaluado, la institución donde labora y la comunidad, es la base para la certificación de la competencia laboral, posibilita perfeccionar el diseño de los puestos de trabajo y contribuye a elevar la calidad de los servicios de salud.

### CONCLUSIONES

La formación de competencias profesionales tienen sus fundamentos de índole cognitivo y motivacional permanentemente integrados, que regulan la actuación profesional al estar unidas de forma indisoluble al desempeño, y se desarrollan durante la profesionalización para su constante perfeccionamiento, con una actuación comprometida y consecuente con las decisiones tomadas por el profesional en su quehacer diario que contribuye a elevar la calidad de los servicios de salud que se brindan a la población.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Pérez Campdesuñer R, Leyva Del Toro C, Bajuelo Páez A, Pérez Granados T. La evaluación del desempeño individual, una herramienta para la toma de decisiones. Ccm. Holguín. 2015 oct.-dic; [4]:19.
2. Hernández Castellanos GR, Cisneros Álvarez Y, Carrasco Feria M, Osorio Serrano M, Hernández Castellanos G. El método clínico: evaluación de acciones para fortalecerlo desde la asignatura Medicina Comunitaria en la carrera de Medicina. Ccm. 2013 [citado 1 jun 2015]. Disponible en: <http://www.revcocmed.sld.cu/index.php/cocmed/article/view/432/253>
3. Salas Perea RS. Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral de los médicos en Cuba. Revista de Educación Médica. La Habana. 2011 jul.-sep; [24]:3.
4. Viera Valdés R. Metodología para la Evaluación del Desempeño basado en Competencias Laborales en la Empresa Laboratorio Farmacéutico Líquidos Orales "Medilip". Tesis en Opción al Grado de Master en Ciencias. Universidad de La Habana, 2016.
5. De la Rosa de la Rosa J, Rosales Casabielles Y, Velásquez Hechavarría N. Calidad de la educación médica superior en la formación del profesional de la salud. Ccm. 2012 [citado 11 abril 2015]. Disponible en: <http://www.revcocmed.sld.cu/index.php/cocmed/article/view/>
6. Ortiz García M, Vicedo Tomey A, González Jaramillo Z, Recino Pineda U. Las múltiples definiciones del término «competencia» y la aplicabilidad de su enfoque en ciencias médicas. EDUMECENTRO [Internet]. 2015 1º julio 2015; 7(3): [2031.pp: disponible en: <http://www.revedumecentro.sld.cu/index.php/edumc/issue/view/33>.
7. Véliz Martínez P, Jorna Calixto A, Berra Socarrás E. Identificación y normalización de las competencias profesionales específicas del especialista en Medicina Intensiva y Emergencia. Educacion Medica Superior [Internet]. 2015 8 junio 2016]. Disponible en: <http://ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/582>
8. Tejada Fernández J, Ruiz Bueno C. Significación del prácticum en la adquisición de competencias profesionales que permiten la transferencia de conocimiento a ámbitos propios de la acción docente. Profesorado [Internet]. 2013 7 enero 2016; 17(3): [91-110. pp.]. Disponible en: [http://ddd.uab.cat/pub/artpub/2013/123080/Tejada\\_2013\\_rev173ART5.pdf](http://ddd.uab.cat/pub/artpub/2013/123080/Tejada_2013_rev173ART5.pdf)
9. Salas Perea RS, Salas Mainegra A. Modelo Formativo del médico cubano. Editorial ciencias máxicas. La Habana, 2017, pp. 63-65.
10. Ministerio de Salud Pública de Cuba. Orientaciones metodológicas para la identificación, diseño y normalización del sistema de competencias laborales en el Sistema Nacional de Salud, ( 2012).

## ARTÍCULO ORIGINAL CUALITATIVO

11. Villalobos-Pérez A, Quirós-Morales D, León-Sanabria G. Algunas consideraciones teóricas y metodológicas para el desarrollo de un modelo de competencias críticas (MCC): un enfoque operante. *Av Psicol Latinoam* [Internet]. 2011 [citado 7 Nov 2015];29(1): [aprox. 19 p.]. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S179447242011000100006&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S179447242011000100006&lng=en&tlng=es)
12. Cuba. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Resolución Ministerial No. 21/1999. Ciudad de La Habana: MTSS; 1999.
13. Urbina Laza O. Metodología para la evaluación de las competencias laborales de los profesionales de enfermería que laboran en servicios de neonatología [tesis]. La Habana: Escuela Nacional de Salud Pública; 2007.
14. Perdomo Victoria IT. Estrategia metodológica para evaluar competencias profesionales en especialistas de higiene y epidemiología [tesis]. La Habana: Escuela Nacional de Salud Pública; 2007 [citado 7 Nov 2015]. Disponible en: [http://tesis.repo.sld.cu/74/1/Perdomo\\_tesis%2828.1.08%29.pdf](http://tesis.repo.sld.cu/74/1/Perdomo_tesis%2828.1.08%29.pdf)
15. Salas Perea RS. Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral de los médicos en Cuba [tesis]. La Habana: Escuela Nacional de Salud Pública; 2009.
16. Martínez Isaac JA. Diseño por competencias del diplomado en enfermería clínico - quirúrgica [tesis]. La Habana: Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona; 2011 [citado 21 May 2016]. Disponible en: <http://tesis.repo.sld.cu/431/1/MartinezisaacJA.pdf>
17. Sixto Pérez A. Estrategia Pedagógica para la preparación de los Licenciados en Enfermería en las competencias investigativas [Tesis doctoral]. La Habana: Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona; 2014.
18. González García T. Modelo para el desarrollo de competencias investigativas con enfoque interdisciplinario en Tecnología de la Salud [Tesis en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias de la Educación Médica]. La Habana: Universidad de Ciencias Médicas de La Habana; 2017.
19. Oramas González R, Jordán Severo T, Valcárcel Izquierdo N. Competencias y desempeño profesional pedagógico hacia un modelo del profesor de la carrera de Medicina. *Educ Med Super* [Internet]. 2013 [citado 26 Abr 2016];27(1): [aprox. 22 p.]. Disponible en: <http://www.ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/122/78>
20. Rodríguez Camacho S, Sánchez Tarragó N. Identificación y normalización de competencias informacionales: un estudio de caso. *ACIMED* [Internet]. 2006 Dic [citado 14 Oct 2015];14(6): [aprox. 22 p.]. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S102494352006000600002&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S102494352006000600002&lng=es)
21. Salas Perea RS, Díaz Hernández L, Pérez Hoz G. Normalización de las competencias laborales de las especialidades médicas en el sistema nacional de salud. *Educ Med Super* [Internet]. 2013 Jun [citado 14 Oct 2015];27(2): [aprox. 10p.]. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S086421412013000200015&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086421412013000200015&lng=es)
22. Irigoín M, Vargas F. Competencia laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud [Internet]. Montevideo: Cinterfor/OIT; 2002 [citado 2 May 2012]. Disponible en: [http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/man\\_ops/index.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/man_ops/index.htm)
23. Ortiz García M, Cires Reyes E. Diseño curricular por competencias. Aplicación al macro currículo. *EDUMECENTRO* [Internet]. 2012 [citado 14 Oct 2015];4(1): [aprox. 10 p.]. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-28742012000100003](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742012000100003)
24. Irigoín M, Vargas F. Competencia laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud [Internet]. Montevideo: Cinterfor/OIT; 2002 [citado 2 May 2012]. Disponible en: [http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/man\\_ops/index.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/man_ops/index.htm)
25. Tejeda Díaz R. La evaluación y acreditación de competencias profesionales en la educación superior. *Universidad y Sociedad* [Internet]. 2011 [citado 1 Oct 2015];3(1): [aprox. 11 p.]. Disponible en: <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/216/81>
26. Cervantes. Diccionario de la Lengua española. Santiago de Cuba: Editorial Oriente; 1979.
27. Añorga Morales J. (et al). Glosario de Términos de la Educación Avanzada. La Habana. UCPEJV; 2010.
28. Añorga Morales J. La Educación Avanzada y el Mejoramiento Profesional y Humano. Tesis en opción al Grado Científico de Doctora en Ciencias, por segunda ocasión, ISPEJV. La Habana; 2012.
29. Fernández Sacasas J.A. Educación Médica Superior. Realidades y perspectivas a las puertas del nuevo siglo. Material Bibliográfico de la maestría en educación Médica. CENAPEM; 1999.



## ARTÍCULO ORIGINAL CUALITATIVO

30. Ramos Suárez V. El desempeño profesional del tecnólogo en Imagenología en las técnicas de mamografía. Revista Cubana de Tecnología de la Salud. La Habana. 2015 oct.-dic; [6]:3.
31. Solís Solís S. Modelo de evaluación del desempeño profesional del licenciado en Higiene y Epidemiología [Tesis presentada en Opción al Grado de Doctor en Ciencias de la Educación Médica]. La Habana, Cuba: Facultad de Tecnología de la Salud; 2017.
32. Salas Perea RS, Díaz Hernández L, Pérez Hoz G. Evaluación y certificación de las competencias laborales en el Sistema Nacional de Salud en Cuba. Revista de Educación Médica. La Habana. 2014 ene-mar; [28]:4.
33. Puente Aspillada A. Propuesta de Evaluación del Desempeño por Competencias del Especialista Superior en Gestión de los Recursos Humanos en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Tesis en Opción al Grado de Máster en Ciencias. Universidad de La Habana; 2015.



## ARTÍCULO ORIGINAL CUALITATIVO

### Carta de declaración del autor o de los autores

La Habana, 07 de febrero de 2019

Dirigido a: Editora Ejecutiva de la RCTS

A continuación, le anexamos los datos relacionados con la declaración del autor o los autores del trabajo titulado: "LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES COMO GARANTÍA DEL DESEMPEÑO".

Enviado a la sección de la revista: "Artículo original"

El trabajo no ha sido enviado simultáneamente a otra revista: Si \_\_\_ No

	El trabajo es original e inédito: Si <input checked="" type="checkbox"/> No ___
Los autores ceden los derechos de publicación a la Revista Cubana de Tecnología de la Salud: Si <input checked="" type="checkbox"/> No ___	Existe <b>conflicto de interés</b> entre los autores: Si ___ No <input checked="" type="checkbox"/>

**Novedad científica, aporte a la ciencia o importancia** de esta publicación:

De manera general se contribuye a la rama de la ciencia relacionada con la epistemología de las Ciencias de la Educación Médica a través de la valoración de la formación y desarrollo de competencias profesionales como garantía de un desempeño ético y responsable en los profesionales de la salud.

¿Cuál es la **contribución** de esta publicación a las bases epistémicas de **Tecnología de la Salud**?

Se aportan definiciones y se realizan valoraciones a tomar en consideración en la formación y desarrollo de competencias profesionales en el área de las Tecnologías de la Salud.

**Esta investigación es una salida de proyecto de investigación:** Si  No \_\_\_

Contribución como autoría	Nombre de los Autores
Contribuciones sustanciales para la concepción o el diseño del trabajo.	Susana Solís Solís
Adquisición, análisis o interpretación de datos.	Susana Solís Solís
Ha redactado el trabajo o ha realizado una revisión sustancial.	Susana Solís Solís Yaima Pupo
Aprobó el envío de la versión presentada (y cualquier versión sustancialmente modificada que implica la contribución del autor para el estudio).	Todos los autores
Traducción de título y resumen	Susana Solís Solís

Todos los autores están de acuerdo con ser personalmente responsables de las propias contribuciones y las de los autores y garantizan que las cuestiones relacionadas con la precisión o integridad de cualquier parte del trabajo, incluso en las cuales el autor no estuvo personalmente involucrado, fueron adecuadamente investigadas, resueltas y la resolución fue documentada en la literatura: Si  No \_\_\_

Todos los autores están de acuerdo con la versión final de la publicación: Si  No \_\_\_

Todos los autores garantizan el cumplimiento de los aspectos éticos de la investigación y de publicación científica, así como de la bioética: Si  No \_\_\_

Fecha de recibido: 12 de febrero de 2019

Fecha de aprobado: 20 de febrero de 2019



Este obra está bajo una [licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).