

481-6890-2 Disponible en: <http://www.portaldevidaysalud.es/libreria/libro-anatomia-fisiologia-del-cuerpo-humano-pdf.html>.

Teixeira Azevedo, D. (2021). FISILOGIA HUMANA. Teófilo Otoni

9.

FORMACIÓN, DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES EN LOS ESPECIALISTAS EN CIRUGÍA GENERAL

TRAINING, DEVELOPMENT AND EVALUATION OF PROFESSIONAL SKILLS IN SPECIALISTS IN GENERAL SURGERY.

Yusimin Lozano González,

Hospital Provincial Clínico Quirúrgico Docente Faustino Pérez.

<https://orcid.org/0000-0002-3435-358x>,

yusiminlozanogonzalez@gmail.com

Resumen

Introducción: La formación, desarrollo, evaluación de competencias y el desempeño de los profesionales de la salud ha sido una preocupación sistemática para incrementar la calidad de los servicios y de las universidades médicas. Es un factor estratégico y vital para el desarrollo del país, aportar un profesional con adecuada capacidad y modo de actuación. El objetivo de la investigación fue evaluar las competencias profesionales de los especialistas en Cirugía General a partir de la elaboración de la ficha del perfil de competencias para fomentar el desarrollo y la formación permanente y continuada.

Métodos: Se realizó un estudio de desarrollo, descriptivo, prospectivo, en el periodo de enero del 2022 a enero 2023, en el Hospital Provincial Clínico Quirúrgico Docente Faustino Pérez de Matanzas. En la investigación se trabajó con los 28 especialistas en Cirugía General que laboran en el centro, se analizó la variable competencias profesionales. Se utilizaron métodos teóricos: análisis documental, analítico-sintético, sistematización, inducción – deducción y modelación. Empíricos: consulta a expertos por el método de Delphi por rondas y para la evaluación se utilizó el método de 360°.

Resultados: Se evaluaron las competencias profesionales del especialista en Cirugía General según la ficha del perfil elaborada, lo que permitió determinar el estado de la organización.

Conclusiones: La evaluación de los especialistas en Cirugía General a partir del perfil de competencias profesionales, es el punto de partida para un adecuado desempeño profesional y el enriquecimiento de las Ciencias de la Educación Médica desde el principio de la formación permanente y continuada.

Palabras clave: cirugía general, Educación Médica, especialista, salud.

Abstract

Introduction: The training, development, evaluation of competencies and the performance of health professionals has been a systematic concern to increase the quality of services and medical universities. It is a strategic and vital factor for the development of the country, to provide a professional with adequate capacity

and mode of action. The objective of the research was to evaluate the professional skills of specialists in General Surgery from the preparation of the skills profile sheet to promote development and permanent and continuous training.

Methods: A developmental, descriptive, prospective study was carried out from January 2022 to January 2023, at the Faustino Pérez Provincial Clinical Surgical Teaching Hospital in Matanzas. In the investigation we worked with the 28 specialists in General Surgery who work in the center, the variable professional competences was analyzed. Theoretical methods were used: documentary analysis, analytical-synthetic, systematization, induction - deduction and modeling. Empirical: consultation with experts by the Delphi method in rounds and for the evaluation the 360° method was used.

Results: The professional skills of the specialist in General Surgery were evaluated according to the profile file prepared, which allowed determining the status of the organization.

Conclusions: The evaluation of specialists in General Surgery based on the profile of professional competences is the starting point for an adequate professional performance and the enrichment of the Medical Education Sciences from the beginning of permanent and continuous training.

Key words: general surgery, Medical Education, specialist, health

Introducción

En las últimas tres décadas a nivel internacional, la formación, desarrollo y evaluación de competencias, funciones y desempeño de los profesionales de la salud constituyen una preocupación permanente, para incrementar la calidad de los servicios, y en las universidades médicas para aportar un profesional con adecuada capacidad y modo de actuación, afirman Martínez (2017) y Escobar et al. (2022).

Trabajar las competencias es un factor estratégico y vital para el desarrollo de un país, Salas (2022); por eso el Ministerio de Salud Pública de Cuba en el año 1990, creó el grupo central de evaluación de la competencia y el desempeño profesional y en el 2011 creó la comisión nacional de competencia y desempeño que inició su definición en siete especialidades médicas y ha trabajado en la identificación y diseño de las competencias laborales en el Sistema Nacional de Salud y en la necesidad de elaborar los perfiles de competencias.

El perfil de competencias está constituido por un conjunto de habilidades y conocimientos que se debe poseer para desempeñar un puesto de trabajo. Describe comportamientos observables y se vinculan a la estrategia, estructura y cultura de la organización. Es más que una descripción de las características ideales del profesional a formar, es vital en el proceso de formación, desarrollo y evaluación de las competencias plantea Martínez (2017) y se introdujo en Cuba en la tercera generación de la elaboración de los planes de estudios llamados C, en la década del 80, por el Ministerio de Educación Superior avalado por los resultados de investigaciones realizadas en el país.

La evaluación de la competencia y el desempeño profesional (laboral) de los profesionales de la salud ha estado en el centro de las publicaciones científicas mundiales desde la segunda mitad del pasado siglo XX plantean Ruiz y Moya (2018). Esta se desarrolla de forma sistemática con fines diagnósticos y certificativos, como elemento clave en el incremento de la calidad de los servicios de salud que se brindan a la población postula en su teoría Lora et al. (2020).

Existen muchos motivos por los cuales es necesario evaluar las competencias en los profesionales según Santos (2019): la evaluación como parte integrante del proceso, para certificar la competencia (evaluación sumativa), ejercer retroalimentación sobre el proceso (evaluación formativa), evaluar los programas de formación, confirmar los valores, los estándares de la profesión y por la responsabilidad e imputabilidad frente a la sociedad.

La evaluación de competencias puede entenderse como un proceso por el cual se recoge información acerca de las competencias desarrolladas por un individuo y se comparan estas con el perfil del profesional requerido por un puesto de trabajo, de tal manera que pueda formularse un juicio de valor sobre el ajuste al mismo afirman Ruiz y Moya (2018). Se realiza antes de la incorporación a una organización, al realizar la selección de personal y estará presente a lo largo de la vida laboral del sujeto, como medio para valorar su desempeño o sus posibilidades de desarrollo.

Formar y evaluar por competencias según el perfil a los especialistas en Cirugía General, permite desarrollar los programas fundamentados en la Educación Médica basada en competencia y la educación continuada y permanente como principio de las ciencias médicas en correspondencia a lo señalado por Díaz y Valcárcel (2021) y López et al. (2018).

En la sistematización realizada al estado del arte, la autora no encontró estudios de evaluación de competencias de los especialistas en Cirugía General a partir de la ficha del perfil en el contexto cubano. Esto la motivó a desarrollar la investigación con el objetivo de evaluar las competencias profesionales de los especialistas en Cirugía General según la ficha del perfil elaborada.

Material y Métodos

Se realizó un estudio de desarrollo, descriptivo, prospectivo, en el periodo de enero del 2022 a enero del 2023, en el Hospital Provincial Clínico Quirúrgico Docente Faustino Pérez de Matanzas. El universo se conformó por los 28 especialistas en Cirugía General que laboran en el centro. Se analizó la variable competencias profesionales. Se utilizaron diferentes métodos teóricos: análisis documental, analítico-sintético, sistematización, inducción – deducción y modelación que permitieron identificar los fundamentos teóricos, profundizar en la bibliografía especializada, enunciar funciones, competencias profesionales y establecer relaciones. Métodos empíricos: Consulta a expertos con el Método Delphi por rondas y Observación. Métodos estadísticos: Coeficiente de Concordancia de Kendall y Sumatoria de Ponderaciones por filas Rj. Y para la evaluación se utilizó el método de 360°.

Para elaborar el Perfil de Competencias de los especialistas en Cirugía General se siguieron los siguientes pasos: Selección de expertos, Determinación de competencias y sus dimensiones, Elaboración del perfil de competencias y Análisis y discusión para lograr la correspondencia persona-puesto de trabajo. Se consideró expertos aquellos con 20 o más años de experiencia como cirujano; ser Dr.C o Máster, tener categoría docente principal de profesor Titular o Auxiliar y/o ser Especialista de Segundo Grado. Se seleccionaron 7 expertos y se desarrolló un entrenamiento en Gestión de Competencias.

Para determinar las competencias se utilizó el Método de Delphi por rondas y se tomaron en cuenta aspectos planteados por Cuesta (2012), donde cada experto (E) respondió:

Primera Ronda: ¿Cuáles son las competencias que deben conformar el contenido del puesto de los especialistas en Cirugía General? Se relacionaron y erradicaron repeticiones.

Segunda Ronda: ¿Está usted de acuerdo en que estas son las competencias para el puesto de especialista en Cirugía General? - Con las que no esté de acuerdo marque (N). Y se determinó la concordancia Cc:

$$Cc = (1 - Vn / Vt) * 100$$

Cc: coeficiente de concordancia.

Vn: cantidad de expertos en contra del criterio predominante.

Vt: cantidad total de expertos

Si $Cc \geq 60\%$ se consideró aceptable la concordancia. Las competencias (C) con valores $Cc < 60\%$, se eliminaron por poco consenso entre expertos

Tercera Ronda: ¿Qué ponderación usted da a cada competencia, con el objetivo de ordenarlas según importancia en el desempeño? El número 1 a la más importante hasta la de menor importancia. Esto permitió determinar el valor R_j , ordenar las ponderaciones según el valor discreto de R_j media y posterior se calculó el nivel de concordancia.

Cuarta Ronda: A los expertos se les hace llegar los resultados, mostrándoles el ordenamiento alcanzado y se pregunta: ¿Está de acuerdo con las ponderaciones y el orden obtenido?, ya de acuerdo con las ponderaciones se solicitó listarlas entre 2 o más dimensiones del desempeño respecto a cada competencia.

Posterior a definir las competencias del perfil se realizó la evaluación de los especialistas en Cirugía General, para esto se utilizó el método de 360° que trata de facilitar un cuestionario de entorno profesional a las personas (superiores, pares y colaboradores) con el fin de obtener un retorno de información sobre sus comportamientos y poder comparar después los resultados obtenidos con su propia percepción para de esta manera obtener la adecuación puesto-persona. Esta etapa es significativa, afirmándose su efectividad en 2 momentos esenciales:

- Determinación de las competencias requeridas.
- Definición operacional de las mismas, momentos en los que se ha de proceder con el mayor rigor posible.

Los momentos planteados se sustentaron en un número de acciones que posibilitaron determinar la situación de la organización y el estado de competencia: Revisión de documentos (indicadores, actas de reuniones, evaluaciones profesionales, resúmenes de las visitas especializadas), Observación participante y Trabajo grupal con la participación de jefes inmediatos, pares, subordinados, y capital humano, profesores pertenecientes al dispositivo de preparación y superación de cuadros y reservas de la Universidad de Matanzas.

Se realizó la evaluación a partir de las competencias definidas en el perfil en relación con las funciones del cirujano que plantea el programa de formación de la especialidad 2015. Los resultados permitieron elaborar un mapa de competencias utilizando los colores del semáforo: verde oscuro muy competente, verde claro competente, amarillo poco competente y rojo no competente.

La investigación cumplió con los postulados éticos, los principios de justicia, beneficencia, no maleficencia, respeto a las personas y fue aprobada por el Comité de Ética del Hospital.

Resultados

Para la elaboración del perfil de competencias se tomaron como referencia presupuestos teóricos que plantea Cuesta 2012 en su obra, donde expone que: La configuración del perfil de competencias, derivado de la actividad clave de la Gestión del Capital Humano, responde a ¿qué se hace?, ¿cómo se hace?, y ¿para qué se hace? Y toma en cuenta:

- el perfil profesional (competencias: saber, saber hacer y ser)
- el perfil ético-humanista (formación de valores y generador de formación de valores)
- el perfil ocupacional (requerimientos ocupacionales)

Con la aplicación del método de Expertos por Delphi por Ronda se ponderaron las competencias, se calculó el Rj (suma de ponderaciones). A partir del Rj se calculó el Rj media (media del valor Rj), valor Rj (aproximado de Rj media) y el coeficiente de concordancia entre los expertos Cc y se obtienen las competencias profesionales de los cirujanos que se ordenaron según la importancia o ponderación. Los resultados de todos los coeficientes de concordancia $Cc \geq 60\%$, permitieron concluir que existe un adecuado nivel de concordancia entre los expertos Tabla 1.

Tabla 1 Orden de importancia de las competencias.

No	Competencias	Rj media	Valor de Rj	Cc (%)
1	Académica. Conocimientos teóricos Médicos	1.4	1-C1	86
2	Técnicas. Habilidad Quirúrgica Electiva y Urgente	2.4	2-C2	86
3	Comunicación	3.4	3-C3	86
4	Liderazgo y Gerencia	3.8	4-C4	86
5	Juicio y Toma de decisiones	4.6	5-C5	86
6	Trabajo en equipo	5.6	6-C6	71

7	Conciencia Emocional	7.1	7-C7	86
8	Aptitudinal. Valoración adecuada de sí mismo	7.6	8-C8	71
9	Confiabilidad	11.7	12-C12	86
10	Optimismo	13.2	13-C13	71
11	Profesionalismo	10.7	11-C11	86
12	Honestidad	9.4	9-C9	71
13	Humanismo	10.1	10-C10	71
14	Solidaridad	13.7	14-C14	71
15	Motivación	15	15-C15	100
16	Asistencial o Atencional	16	16-C16	100
17	Investigativa	17	17-C17	100
18	Docente	18	18-C18	100
19	Gerencial o Dirección	19	19-C19	100

A partir de los resultados anteriores las competencias del perfil quedaron definidas de la siguiente forma:

-Competencias Académicas: Conocimientos

-Competencias Disciplinarias Técnicas: Habilidad Quirúrgica

-Competencias Disciplinarias no Técnicas: Comunicativa, Liderazgo y gerencia, Juicio y Toma de decisiones, Trabajo en equipo, Competencias Emocionales, Valoración adecuada de sí mismo, Valores (Honestidad, Humanismo, Profesionalismo, Confiabilidad, Optimismo, Solidaridad) y Motivación.

-Competencias Específicas: Competencias Asistencial, Competencia Investigativa, Competencia Docente y Competencia Gerencial.

Definidas las competencias del perfil y sus dimensiones se elaboró la ficha del perfil de competencias que incluye los siguientes aspectos:

- Aspectos generales.
- Competencias profesionales y dimensiones.
- Funciones del especialista en Cirugía General.
- Requisitos o exigencias del cargo o puesto.
- Responsabilidades: sobre el trabajo, los equipos, medios, la calidad del trabajo, la relación con el capital humano, la eficiencia y la eficacia.
- Condiciones de trabajo: Esfuerzo físico, mental, condiciones horarias, ambiente físico, riesgos y medios que necesita para su trabajo.
- Cultura organizacional: Expectativas del comportamiento y clima organizacional.

Posterior se analiza y discute con los expertos y se realiza la evaluación de las competencias de los especialistas en Cirugía General, para obtener la adecuación puesto-persona que ofrece el mismo perfil y el diagnóstico de las competencias laborales de los implicados.

Los resultados se reflejaron en mapas de competencias utilizando los colores del semáforo. Se confeccionó un mapa individual por cada cirujano con la evaluación

de cada competencia según las funciones de los mismos, definidas en el programa de la especialidad y a partir de los 28 mapas, se elaboró el que representa a la organización, para determinar la situación y el estado de la misma

Tabla 2 Mapa de Competencias de los Especialistas en Cirugía General

Funciones	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1. Asistencial																			
-Pesquisa de enfermedades quirúrgicas agudas y crónicas.																			
-Detectar y tratar complicaciones quirúrgicas.																			
-Cumple lo orientado por el SNS.																			
2. Investigativa																			
- Participa en eventos científicos.																			
-Superación.																			
-Habilidades Informáticas.																			
-Publicaciones.																			
-Investigación.																			
3. Docente																			
-Contribuye a la docencia.																			
-Autopreparación, superación y actualización.																			
-Categoría docente.																			
4. Gerencial																			
-Organiza, dirige y controla.																			
-Protección de equipos, materiales e instrumental.																			
-Cumple y hace cumplir normas, orientaciones y reglamento.																			

Muy Competente  Competente  Poco Competente  No Competente 

Al analizar la tabla anterior, la autora resume que la organización es muy competente en el desempeño y cumplimiento de la función asistencial y gerencial. Competente en el desarrollo de las funciones docentes, determinado por la contribución y la adquisición de categoría docentes y poco competente en

el cumplimiento de la función investigativa: superación, habilidades informáticas, publicaciones e investigación.

Se realizó un segundo mapa con la evaluación de cada competencia por especialista lo que permitió determinar las limitaciones individuales. Tabla 3

Tabla 3 Mapa Individual de las Competencias Profesionales de los Especialistas en Cirugía General.

Cirujano	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18
1	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green
2	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green
3	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green
4	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green
5	Dark Green	Dark Green	Light Green	Dark Green	Light Green	Light Green	Light Green	Dark Green	Light Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Light Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green
6	Dark Green	Dark Green	Light Green	Light Green	Dark Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green
7	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green
8	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green
9	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green
10	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green
11	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green
12	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green
13	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green
14	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green
15	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green
16	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow
17	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green
18	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green
19	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green
20	Light Green	Light Green	Light Green	Yellow	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Yellow	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Yellow	Light Green
21	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green
22	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green
23	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green
24	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Red	Red
25	Yellow	Yellow	Light Green	Yellow	Yellow	Light Green	Light Green	Light Green	Yellow	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Yellow	Light Green
26	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow
27	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green
28	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green
Total	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green

Muy Competente  Competente  Poco Competente  No 

Las competencias con más dificultades encontradas fueron: en las Disciplinarias no Técnicas: el liderazgo y gerencia; y el trabajo en equipo. En el trabajo en equipo resultó no competente un 3.6% y poco competente el 7.1 % de los cirujanos. En liderazgo y gerencia, un 17.9% son poco competentes. Dentro de los valores, que también pertenecen a las competencias disciplinarias no

técnicas, en un 17.9% la honestidad resultó poco competente. En las competencias específicas, se encuentran afectadas las investigativas y docente de igual forma, el 3.6% no es competente y un 14.3% poco competente; no así en la competencia dirección, donde el 3.6% es no competente y el 10.7% poco competente.

Como conclusión del análisis del mapa de competencias general, según la evaluación realizada a la adecuación puesto-persona se concluye que la organización es competente

- El 32.14% de los especialistas en Cirugía General son muy competentes.
- El 57.14% competentes.
- El 10.72% son poco competentes.

A partir de las limitaciones encontradas con la evaluación realizada según el perfil, la investigadora elabora un Plan de Superación con acciones a desarrollar para la formación y desarrollo de competencias profesionales de los especialistas en Cirugía General para obtener un mejor desempeño.

Discusión

El desarrollo científico-técnico acelerado y su repercusión en el campo de la salud pública, unido a la necesidad de un constante perfeccionamiento del grado de competencia profesional, requiere por parte de las universidades médicas garantizar y consolidar un desarrollo profesional que permita la asimilación de nuevas tecnologías, enfoques y modos de actuación a fin de dar respuesta a las demandas y necesidades de salud de la población.

En este contexto, la formación de profesionales competentes y comprometidos con el desarrollo social, constituye una misión esencial de la Educación Superior contemporánea.

El perfil profesional se considera como la determinación de las acciones generales y específicas que desarrolla un profesional en las áreas o campos de acción (emanados de la realidad social y la propia disciplina) tendientes a la solución de necesidades sociales previamente advertidas.

Los elementos que lo conforman son las áreas de conocimiento generales y laborales, las acciones que realizan en función de necesidades a las que atiende y las poblaciones beneficiarias de la labor profesional.

También es concebido como el conjunto de acciones y capacidades que certificadas de forma apropiada permiten que alguien sea reconocido por la sociedad como profesionista, apto para realizar tareas para las que se supone fue capacitado y es competente.

El especialista en Cirugía General según plantean Whitaker (2018), Morán (2019), Cordovés (2020), Cantele (2021) y Fleitas et al. (2022), debe poseer las competencias necesarias para un adecuado desempeño, las cuales se deben formar y desarrollar de forma permanente y continuada, según los principios de la Educación Médica.

La evaluación de la competencia y el desempeño profesional (laboral) de los profesionales de la salud ha estado en el centro de las publicaciones científicas mundiales desde la segunda mitad del pasado siglo XX. En Cuba el Ministerio

de Salud Pública creó en 1990 un Grupo, con el fin de iniciar el desarrollo de la evaluación del desempeño en el Sistema Nacional de Salud.

Para ello se decidió que la evaluación de la competencia y el desempeño profesional se desarrollara de forma sistemática con fines diagnósticos y certificativos, como elemento clave en el incremento de la calidad de los servicios de salud que se brindan a la población.

A principios del 2012, el Ministerio de Salud Pública constituyó la comisión nacional de competencia y desempeño, con el fin de iniciar la evaluación del desempeño profesional sobre la base de las competencias laborales en el Sistema Nacional de Salud. Se inició de forma experimental un proceso de identificación y normalización de las competencias laborales en siete especialidades médicas, mediante expertos seleccionados por los grupos nacionales de especialidades. Ello posibilitó implementar, mediante bases científicas, una real evaluación del desempeño laboral en todo el Sistema Nacional de Salud.

La aplicación de los métodos de evaluación facilita el diagnóstico, este es un momento muy importante (no solo porque en él se revela el nivel de desarrollo de las competencias de los individuos en espacio determinado, sino también porque de los resultados que se obtienen en este se derivan las futuras acciones de desarrollo).

Existen diferentes métodos de evaluación de competencias: Método Evaluación 360°, Método del Assesment Center, El Test de Monster, El software de evaluación de competencias S.O.S.I.A, Test de inteligencia general, Test de aptitudes, Test de personalidad, Test de situación, Biodata, Historial de logros y la Entrevista.

Se escogió para la investigación el Método Evaluación 360° que se comenzó a utilizar con mayor intensidad a mediados de la década de los 80, empleado para evaluar las competencias de los ejecutivos de alto nivel y permite recibir y enviar un feedback, ya que enseña la causa y lo vincula con un objetivo de cambio. Se trata de un enfoque que puede ser desarrollado de forma colectiva o enfocado a una sola persona. De forma anónima se ofrece una visión particular de cómo perciben el trabajo de una persona, un grupo o un área en particular.

Con la aplicación de este método, es posible establecer políticas más claras de desarrollo y formación, basadas en los resultados de la evaluación, lo que permite seleccionar o definir planes de superación y desarrollo, en base a los resultados individuales y/o grupales obtenidos.

Los resultados obtenidos tienen un alcance teórico, práctico y metodológico porque los métodos utilizados para definir el perfil y posterior evaluar las competencias profesionales, pueden ser aplicados, adaptados y generalizados a otras especialidades y enriquecidos de manera sucesiva, en relación a la cultura organizacional donde se aplique. Se debe tener presente que pueden existir limitaciones de los resultados si no se definen correctamente las competencias por los expertos y si cuando se evalúa no se hace con el rigor y disciplina necesaria.

Conclusiones

La evaluación de los especialistas en Cirugía General a partir del perfil de competencias profesionales, es el punto de partida para un adecuado desempeño profesional y el enriquecimiento de las Ciencias de la Educación Médica desde el principio de la formación permanente y continuada.

Referencias

- Añorga, JA. (2014). La Educación Avanzada y el Mejoramiento Profesional y Humano. *Varona*, (58), 19-31.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360634165003>
- Cantele, H. (2021). El perfil de competencias en la formación del cirujano general. *Revs*, 74(1), 18.
<https://www.revistavenezolanadecirugia.com/index.php/revista/article/view/411/565> doi.org/10.48104/RVC.2021.74.1.6
- Cordovés, Y. (2020). Metodología para la formación profesional del cirujano pediatra en Cuba. *Morfovirtual 2020 La Habana: CENCOMED*
<http://morfovirtual2020.sld.cu/index.php/morfovirtual/morfovirtual2020/paper/viewFile/935/748>
- Cuesta, A. (2012). Evaluando desempeños: alineamiento estratégico y productividad. *Fórum Empresarial*, 17(1), 1-30.
<https://revistas.upr.edu/index.php/forumempresarial/article/view/3744/3236> DOI: 10.33801/fe.v17i1.3744
- Díaz, A y Valcárcel, N. (2021). Evaluación de los procesos formativos desde la educación médica. Estudio de casos. *La Habana. Editorial Ciencias Médicas*. Cap. 2 Pág. 34.
http://bvs.sld.cu/libros/evaluacion_procesos_formativos/evaluacion_procesos_formativos.pdf
- Escobar, N., Tamayo, O., García, T. (2022). Aproximación a la formación por competencias profesionales desde las asignaturas Propedéutica Clínica y Medicina Interna. *Rev Educ Méd Super*; 36(1)
<http://ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/3252> ISSN 1561-2902
- Fleitas, R., Perdomo, L., González, L. (2022). Competencias en cirugía: su inminente evolución en la formación médica. *EDUMECENTRO* 14: e2159. http://scieo.sld.cu/scielo.php?Scrip=sci_arttext&pid=S2077-28742022000100058&Ing=es ISSN 2077-2874 RNPS 2234
- López, G. J., Valcárcel, N., Lemus, E. R., y Valdés, M. (2018). Principios de las ciencias médicas o ciencias de la educación médica en educación de posgrado. *EDUMECENTRO*, 10(4), 197-204.
https://revedumecentro.sld.cu/index.php/edumc/article/view/1214/pdf_364 ISSN 2077-2874 RNPS 2234 RNSW: A0319
- Lora, H.C., Castilla, S. y Góez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia la eficacia organizacional. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 83-94.
<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/6291/5734>
- Martínez, P., Aspiazu A.B., García, M.O., Hernández, L.D., Aspiazu, O.B. (2017). Resultados de trabajo del Grupo para el Estudio de las Competencias en Salud.

<http://www.ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/1269/616>

Morán, J. (2019). Competencias del médico del siglo XXI. Un cambio necesario. *Rev. cient. cienc. Salud*, 1(2),58-73.

<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/10/1337868/articulo-de-opinion-8.pdf>

Ruiz, J. y Moya, M. (2018). Evaluación de las competencias y de los resultados de aprendizaje en destrezas y habilidades en los estudiantes de Grado de Podología de la Universidad de Barcelona. *Educ Med.* <https://doi.org/10.106/j.edumed.2018.08.007>.

Salas, R.S., Malas, L. y Salas, A. (2022). Las competencias y la educación médica cubana. *La Habana: Editorial Ciencias Médicas.* <http://www.bvscuba.sld.cu/libro/las-competencias-y-la-educación-medica-cubana> ISBN 978-959-313-978-6tfr

Santos, M. (2019) Gestión por competencias, administración del talento humano y la productividad investigativa del personal docente en una Universidad Nacional del Perú-. *Ciencia Latina*6(1):202-23.

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1494>

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1494

Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. 2015. Dirección Nacional de Postgrado. Resolución 344/2015. Programa analítico de la especialidad en Cirugía General. La Habana: Ministerio de Salud Pública.

Whitaker, M. (2018). The surgical personality: does it exist? *Ann R Coll Surg Engl*;100(1):72-7.

<https://publishing.rcseng.ac.uk/doi/pdf/10.1308/rcsann.2017.0200>