

Consideraciones sobre los enfoques, definiciones y tendencias de las competencias profesionales

Considerations on the approaches, definitions and trends of professional competencies

Pedro Luis Véliz Martínez,^I Ana Rosa Jorna Calixto,^{II} Esperanza Mirella Berra Socarrás,^{III}

^I Consejo Nacional de Sociedades Científicas de la Salud. La Habana, Cuba.

^{II} Escuela Nacional de Salud Pública (ENSAP). La Habana, Cuba.

^{III} Facultad de Ciencias Médicas "Manuel Fajardo". Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. La Habana, Cuba.

RESUMEN

Las competencias de los profesionales han constituido una preocupación de los sistemas de salud para incrementar la calidad de los servicios que brinda y ha exigido a las universidades médicas que aporte a un profesional con adecuada capacidad y modo de actuación. En el trabajo se expuso el surgimiento y desarrollo histórico del concepto de competencias, se realizó un análisis de sus principales definiciones, clasificaciones, enfoques y tendencias, así como su relación con el desempeño laboral; lo que permitió hacer a los autores una propuesta de definición, establecer posiciones y fundamentar la importancia del desarrollo de las competencias profesionales a partir de los principios de la Educación Médica cubana y de que la Universidad de Ciencias Médicas forma parte del Sistema Nacional de Salud.

Palabras clave: competencias profesionales; competencias laborales; educación médica cubana; desempeño laboral.

ABSTRACT

The professional competencies have been a concern of health systems to increase the quality of services provided and demanded to medical universities to provide a

professional with adequate capacity and performance mode. At work the emergence and historical development of the concept of competence was exposed, an analysis of its key definitions, classifications, approaches and trends and their relationship to job performance took place; allowing make the authors a proposed definition, establish positions and support the importance of the development of professional skills from the principles of the Cuban Medical Education and the University of Medical Sciences is part of the National Health System.

Key words: Professional competencies; work competencies; Cuban medical education; work performance.

INTRODUCCIÓN

La calidad de un servicio de salud, parte del nivel de competencia y desempeño de sus trabajadores en el cumplimiento de sus funciones laborales y sociales,¹ lo cual constituye hoy un verdadero reto para el Ministerio de Salud Pública (MINSAP) y para la sociedad cubana.

A nivel mundial, la evaluación de las competencias, funciones y el desempeño laboral de los profesionales de la salud ha constituido, en las últimas tres décadas, una preocupación permanente de los sistemas de salud para incrementar la calidad de los servicios que brinda y por otro lado, ha exigido a las universidades médicas aportar al mundo laboral a un profesional con adecuada capacidad y modo de actuación en un escenario laboral concreto.²

A partir de que en 1981, *Katz y Snow*³ proponen métodos y directrices para evaluar el rendimiento de los trabajadores de la salud como base para lograr el incremento de la calidad de los servicios, se desarrollan múltiples trabajos sobre las competencias profesionales, que al inicio fueron dirigidas a la evaluación de la competencia clínica, y después se ampliaron a la educación médica.

Han sido múltiples las reuniones, eventos, conferencias y cumbres que en el mundo se han efectuado para abordar los temas de las competencias en la esfera de la docencia médica y su relación con la asistencia y el mundo laboral, entre los que se destacan: la Cumbre Mundial de Educación Médica,⁴ la Declaración de Santa Fe de Bogotá,⁵ el Proceso de Bolonia⁶ y la Declaración de la Asociación Médica Mundial sobre Educación Médica.⁷

Diversos países, entre los que se encuentran Estados Unidos, Canadá, España, Reino Unido, Australia, Alemania, México, Colombia, Perú y otros, 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.^{6,8-12}

En Cuba, en el 2007 se aprobó la Norma Cubana para el Sistema de Gestión Integrada del Capital Humano que plantea la necesidad de identificar y diseñar las competencias laborales que traiga consigo mejora continua del desempeño laboral, impacto en la calidad de todos los procesos, eficiencia y eficacia, incremento de la

productividad, relaciones laborales satisfactorias y aumento en la respuesta a las necesidades de las personas que reciben los servicios o adquieren los bienes materiales producidos.¹³⁻¹⁵

La Escuela Nacional de Salud Pública comenzó el estudio y evaluación de las competencias con la culminación de tres investigaciones en la primera década del siglo XXI,¹⁶⁻¹⁸ y el MINSAP en el 2011 creó en una comisión nacional de competencia y desempeño que inició el proceso de definición de las competencias en siete especialidades.¹⁹

A pesar de que la especialidad de medicina intensiva y emergencias no fue seleccionada entre las siete primeras especialidades para realizar el proceso de definición de las competencias, más de 60 profesionales de reconocido prestigio dentro de la especialidad reunidos en dos talleres nacionales dedicados al desarrollo de la especialidad,^{2,20} han considerado que el currículo necesita renovación y actualización, y que debe establecerse un currículo basado en competencias profesionales.²¹

Los autores se proponen valorar los enfoques, definiciones y tendencias de las competencias profesionales y su relación con el desempeño laboral, con el objetivo de establecer las bases teóricas aplicables a la especialidad.

MÉTODOS

Se realizó un análisis documental, histórico-lógico, con enfoque del sistema y sistematización del surgimiento y desarrollo del enfoque de competencias profesionales y desempeño laboral, sus definiciones y principales tendencias en Cuba y el mundo.

DESARROLLO

ORÍGENES Y ANTECEDENTES DEL CONCEPTO DE COMPETENCIAS

En 1949, *Parsons* elabora un esquema conceptual que permitió estructurar las situaciones sociales, según una serie de variables dicotómicas. Una de ellas valoraba a una persona por la obtención de resultados concretos, en vez de hacerlo por una serie de cualidades que le son atribuidas de forma más o menos arbitraria.²²

Hacia la mitad de los años 60, *Noam Chomsky* introduce los conceptos de competencia lingüística y su desempeño, entendiéndose por competencia como la capacidad genética de la adquisición del lenguaje de acuerdo a reglas gramaticales, mientras que desempeño es entendido como el acto de comunicarse con el lenguaje.^{8,10,11,23}

En la década de los 70, el profesor de Psicología de la Universidad de Harvard, *David McClelland* demuestra que los expedientes académicos y los test de inteligencia por sí solos no eran capaces de predecir con fiabilidad la adecuada adaptación a los problemas de la vida cotidiana y al éxito profesional. Esto lo

condujo a buscar nuevas variables, a las que llamó competencias, que permitieran una mejor predicción del rendimiento laboral y encontró que era necesario estudiar a las personas en el trabajo, contrastándose las características de quienes son exitosos y con rendimiento superior con las de aquellos que son promedio. Demuestra que lo que distinguía el desarrollo profesional eran una serie de características como valores personales, rasgos de personalidad y motivaciones, que podían estimular su actividad con entrenamiento y acciones prácticas, y medirse a través de los comportamientos observables.^{17,22,24-26}

En la década de los 80, *Richard Boyatzis* analizó las competencias que incidían en el desempeño de los directivos y concluyó que hay una serie de características personales que debían poseer los líderes, pero que existen otras que solo poseen los que desarrollaban de manera excelente sus responsabilidades, creándose así el modelo de contingencia de gestión y teoría del rendimiento de *Boyatzis*, lo cual estimuló el uso del término.^{22,25,27}

En los 90, *Daniel Goleman*, en varios libros, hace formulaciones sobre la inteligencia emocional en los que identifica las competencias que dependen de los estados de ánimo y que determinan un desempeño exitoso en el trabajo.¹⁷

Spencer y Spencer (1993) desarrollaron el modelo del Iceberg, donde establecieron que las competencias tienen dos niveles, uno visible y otro oculto. El primero compuesto por conocimientos, habilidades, actitudes, valores y autoimágenes; y el segundo, que supone mayores dificultades de cambio, formado por motivos y rasgos de la personalidad.^{26,28}

Hasta aquí se ha visto que las competencias surgen desde la perspectiva psicológica vinculada al mundo del trabajo, para lograr incremento de la productividad y del rendimiento laboral, lo que en un mundo globalizado y competitivo proporcionó que estos conceptos se generalizaran de forma rápida y se extendieran a todas las áreas de la vida laboral, educativa y social en todos los países.

Definiciones de competencias

No es fácil delimitar la definición de competencias. Se evidencian múltiples y variados esfuerzos dedicados a esa tarea desde diversas aristas, el término ha sido tratado desde la visión psicológica, laboral, social, conductual, educativa, curricular, empresarial, y desde muchas más. Cada definición se sustenta sobre supuestos previos o niveles de abstracción que en cada autor opera de forma independiente y que indican parámetros de referencia diferentes, lo que provoca que el resultado conceptual sea distinto.

No obstante a lo anterior, múltiples han sido las instituciones y autores^{6,8,9,13,14,23,24,29-35} que han coincidido en definir a las competencias como 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; es decir, donde intervienen capacidades socio-afectivas, cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras aplicadas en la solución de un determinado problema de la práctica social, en un contexto específico.

Es necesario alertar también que en los últimos tiempos se ha podido apreciar una tendencia a identificar como elementos de competencias a las capacidades, habilidades o destrezas en los modos de actuación de los sujetos; las funciones

propias de los objetos de trabajo que atiende, los modos de actuación de los recursos laborales en su desempeño y las prioridades de los centros o instituciones donde laboran;^{35,36} también hay quienes las asocian con calidad, eficiencia, eficacia, pertinencia, responsabilidad, excelencia y acciones para lograr satisfacción en la prestación de servicios.²³

Algunas definiciones que resultan interesantes:

- El MINSAP define que "La competencia laboral es la capacidad del trabajador para utilizar el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores, –desarrollados a través de los procesos educacionales y la experiencia laboral–, para la identificación y solución de los problemas que enfrenta en su desempeño en un área determinada de trabajo".¹
- En la legislación laboral cubana del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, la competencia laboral es el "Conjunto de conocimientos teóricos, habilidades, destrezas y aptitudes que son aplicados por el trabajador en el desempeño de su ocupación o cargo, en correspondencia con el principio de idoneidad demostrada y los requerimientos técnicos, productivos y de servicios, así como los de calidad, que se le exigen para el adecuado desenvolvimiento de sus funciones."³⁷
- *Mertens* concibe a la competencia laboral como la aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Estas aptitudes se logran con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer, y el saber hacer, independiente de la forma en que hayan sido adquiridas.³⁸
- *Cejas y Pérez*³⁹ esbozan que la definición debe contener un sistema de conocimientos, motivaciones, hábitos, valores, habilidades, actitudes y aptitudes que posee el individuo en la aplicación de su trabajo, con un desempeño eficiente en el trabajo, es decir, debe saber, saber hacer y saber ser.
- En la sistematización de las definiciones realizada por *Perdomo*,¹⁷ agrupó como elementos comunes al conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes que combinados, coordinados e integrados, en el sentido que el individuo ha de saber, saber hacer y saber ser para el ejercicio profesional, donde el dominio de estos saberes le hacen capaz de actuar de un forma efectiva en situaciones profesionales; que sólo son definibles en la acción y en la práctica; con un 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 en donde se desenvuelve, tanto en el tiempo como en el entorno social, económico y laboral; y que implica una relación entre lo interno y lo externo de la persona.
- *Urbina*¹⁸ conceptualiza a las competencias como la integración de conocimientos, habilidades, conductas, actitudes, aptitudes y motivaciones conducentes a un desempeño adecuado y oportuno en diversos contextos; también responde a las funciones y tareas de un profesional para desarrollarse de manera idónea en su puesto de trabajo y es el resultado de un proceso relacionado con la experiencia, capacitación y calificación.
- *Alpízar*⁴⁰ define a la competencia como "una configuración holística y estratégica de cualidades cognitivas, afectivas, biológicas, psicológicas, éticas y sociales de un individuo, adquiridas y desarrolladas en un proceso sistemático de educación, acorde a sus aspiraciones y motivaciones, que le garantizan un desempeño responsable y eficaz en el cumplimiento de la misión organizacional dentro del espíritu de su cultura, el entorno en que se desarrolla y los retos que el mismo le impone."

- *Tejeda Díaz* expone que la competencia es una cualidad humana que se configura como síntesis dialéctica en la integración funcional del saber (conocimientos diversos), saber hacer (habilidades, hábitos, destrezas y capacidades) y saber ser (valores y actitudes) que son movilizados en un desempeño idóneo a partir de los recursos personalológicos del sujeto, que le permiten saber estar en un ambiente socioprofesional y humano en correspondencia con las características y exigencias complejas del entorno.⁴¹
- *Guerrero* concuerda en que son el resultado de una mezcla de aspectos personales subyacentes, como la comunicación, el autodesarrollo, creatividad, análisis y resolución de problemas, a las cuales se denomina metacompetencias, que permiten la existencia de competencias cognitivas, funcionales, comportamientos y valores éticos que en su conjunto determinan la competencia profesional.⁴²
- *Taillacq* define como competencias a los conocimientos, destrezas, habilidades, aptitudes, actitudes e intereses, capacidades, valores que hacen a las personas más eficaces en una determinada situación, es decir, un desempeño exitoso de las personas en su trabajo, funciones y responsabilidades. Estas características marcan las diferencias asociadas al éxito y los comportamientos observables asociados a niveles de desempeño sobresalientes y que pueden ser transmitidos y afianzados por otras personas.⁴³

Al hacer un recorrido por las diversas definiciones de competencias, lo curioso es que casi todos definen a las competencias con distintas palabras, pero un mismo fondo común: técnica, metodológica, social e individual, lo cual surge de la necesidad de articular la brecha entre la docencia y los servicios, entre el mundo del trabajo y la educación, con diferencias entre ellas pero con el objetivo de establecer un balance entre las necesidades de la sociedad, de los profesionales, los centros formadores y las empresas, en un contexto de globalización y en un tiempo histórico determinado,^{17,18,44} donde tiene un papel preponderante el posicionamiento ideológico del autor, el nivel sociopolítico del país, el desarrollo y la evolución de su sector educativo.^{16,45}

A los autores les gusta, por su integralidad, las definiciones referidas por *González y Hernández*,⁴⁵ y *Salas Perea*,¹⁶ que a continuación se exponen:

- La competencia es "un conjunto de conocimientos, habilidades, valores, cualidades y comportamientos de la personalidad que se movilizan en función de las necesidades individuales y sociales, permitiéndose el desempeño satisfactorio en el ejercicio de la profesión, teniéndose en cuenta que una vez adquiridas, cambian y se desarrollan constantemente y estas no pueden explicarse, demostrarse y evaluarse independientemente del contexto y sus exigencias".⁴⁵
- *Salas Perea*¹⁶ ha expresado 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 conformados; 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.

A pesar de la diversidad de connotaciones que tienen las definiciones de competencia, es posible distinguir algunos rasgos característicos, que componen para los autores del estudio la propuesta de definición:

1. Se combinan en forma de sistema los conocimientos, procedimientos, actitudes y valores que el individuo ha de saber, saber hacer, saber estar y saber ser para saber actuar en la solución de problemas, tareas, funciones y responsabilidades de su práctica profesional.
2. Las competencias sólo pueden ser definidas y obtenidas en relación a la actividad, mediante un desempeño profesional específico en un contexto determinado.
3. El contexto es un elemento clave, que expresa las potencialidades de la persona para orientar su actuación en el ejercicio de la profesión con iniciativa, flexibilidad y autonomía, en escenarios heterogéneos y diversos.
4. Tienen carácter dinámico, deben ser adquiridas largo de la vida activa e incluyen la capacidad de formación, desarrollo, perfeccionamiento y adaptabilidad.
5. Se evalúa mediante el rendimiento laboral obtenido sobre la base de criterios acordados e implica un compromiso individual, institucional, educacional y social.
6. Se basan en un determinado desarrollo económico, cultural, histórico, social, en la formación humanista, el desarrollo tecnológico, así como en un posicionamiento político e ideológico.

Las competencias han surgido en un mundo capitalista y globalizado,⁸ para la creación de una fuerza de trabajo flexible y móvil que aumente la competitividad y la productividad en respuesta a la presión del mercado internacional,³⁵ lo que obliga a ser muy rigurosos en su estudio e interpretación, y mucho más en su aplicación, por lo que los modelos existentes no deben ser copiados, sino analizados, para tomar lo positivo de ellos y sobre todo aquello que se ajuste a las condiciones históricas concretas del país. Pues Cuba, cuenta en la actualidad con una probada experiencia pedagógica,⁸ así como en la Educación Médica, cuyos principios rectores son la educación en el trabajo, la integración docente-asistencial-investigativa⁴⁶ y la educación continuada posgraduada en los que se combinan e integran los conocimientos, habilidades, procedimientos, actitudes y valores, es decir, se expresan las competencias con el objetivo de lograr un desempeño profesional exitoso, en la solución de los problemas de salud de la sociedad cubana, de ahí su importancia en el contexto histórico, ideológico y económico actual.

Clasificación de las competencias

En correspondencia con la variedad de definiciones que se han realizado sobre competencias, existen múltiples clasificaciones. Algunas tienen orientación económica,⁸ docente,⁴⁷ pedagógica,^{24,36} directiva,^{42,48} conductual,⁴⁹ funcional,⁵⁰ educativa^{11,25} y muchas más. Han sido divididas también en competencias básicas y generales,²⁴ en básicas distintivas, esenciales y profesionales,⁸ en diferenciadoras y de umbral,⁵¹ en técnicas, metodológicas, participativas y personales,²⁴ específicas e inespecíficas,^{24,31} básicas y transversales,⁶ otros las agrupan en prospectivas, argumentativas e interpretativas,²⁴ en fin, en múltiples criterios y variantes que van desde lo general hasta lo particular.

Se usan con mayor frecuencia las clasificaciones, descritas por los autores siguientes:

1. Tipos de competencias profesionales propuesta por *Bunk* y referenciada por varios autores,^{5,52-55} las cuales en su integración, conducen a la competencia acción, que como tal es invisible y se describen:
 - Posee competencia técnica, el que domina las tareas y contenidos de su ámbito de trabajo, así como los conocimientos y destrezas necesarios para ello.
 - Tiene competencia metodológica, aquel que sabe reaccionar, aplica el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten, que encuentra de forma independiente vías de solución y que transfiere las experiencias adquiridas a otros problemas de trabajo.
 - Muestra competencia social, aquel que sabe colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva, y muestra un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal.
 - Manifiesta competencia participativa, aquel que sabe participar en la organización de su puesto de trabajo y también de su entorno de trabajo, es capaz de organizar, decidir y está dispuesto a aceptar responsabilidades.

En esta clasificación se plasma el desempeño laboral del individuo, se enfatiza en los factores sociales y su participación en la organización, a través de la competencia social y participativa.

2. La otra forma de clasificar las competencias es la planteada por *Vargas Zúñiga*,⁵⁶ que define tres grupos:
 - *Básicas*: las que se adquieren como resultado de la educación básica, referidas a las habilidades para lectura, escritura, comunicación oral, matemáticas básicas. Coinciden con basic skills en EE.UU., core skills en U.K., key competencies en Australia y las capacidades básicas en Francia.
 - *Las genéricas*: se refieren a comportamientos laborales propios de desempeños en diferentes sectores o actividades, relacionados con la interacción hacia tecnologías de uso general. Son las core behaviors en EE. UU., generic units en U.K. y cross industry standars en Australia.
 - *Las específicas*: están relacionadas con el ejercicio de ocupaciones concretas y no son transferibles de uno a otro ámbito, dadas sus características tecnológicas. Se han descrito como las industry specific standards en U.K. y Australia.

Autores cubanos^{9,18,19,55,57,58} proponen y utilizan en sus trabajos una clasificación que las divide en: competencias genéricas y específicas, por lo que teniéndose en consideración esto, lo recomendado por otros autores e instituciones,^{37,41,57,59} consultas realizadas, las necesidades del Sistema Nacional de Salud cubano y de sus profesionales,⁶⁰ se considera utilizar esta clasificación, entendiendo por:

- *Competencias genéricas*: las que formadas o consolidadas en la educación superior se refieren de manera directa a comportamientos laborales que responden a las tendencias predominantes en la organización del trabajo contemporánea y que deberá poseer un graduado universitario para

insertarse de modo satisfactorio en el ámbito laboral. Se constituyen como las de mayor generalidad, primer lugar en precedencia, mayor grado de necesidad y son transferibles entre profesiones. Estas competencias son fundamentales no solo en la formación de habilidades, destrezas y conocimientos, sino también en otros aspectos vinculados con su formación integral profesional, manifestándose en el cumplimiento de principios éticos, morales, políticos e ideológicos, motivaciones, actitudes y valores.¹⁸

- *Competencias específicas*: aquellas que requiere cada profesional para el ejercicio propio de su profesión y determinadas para cada área, servicio o especialidad. Están fundamentadas en la adquisición progresiva de conocimientos, habilidades específicas y el logro de mayor experticia en el contexto de trabajo. No son transferibles de manera fácil de un servicio a otro en diferentes especialidades.¹⁸ Se incluyen también las que responden a un sector o rama específica de la sociedad, así como las que conciernen a una organización o entidad determinada.

Los autores coinciden con las competencias genéricas descritas por *Salas* para la salud,⁶¹ y que son: generales, de atención de salud, formativas, investigativas y de gestión.

Las competencias genéricas generales son: comunicación, actitud profesional, ética, moral y ciudadana, análisis e interpretación de informaciones, toma de decisiones para la solución de problemas con independencia y creatividad, interacción social, trabajo en equipos y responsabilidad legal.⁶¹

Las competencias genéricas de atención de salud, se dividen en: abordaje de problemas individuales y colectivos de salud: métodos clínico y epidemiológico, promoción de salud y prevención de enfermedades, diagnósticas, conductas terapéuticas y ambientales.⁶¹

Las formativas incluyen las didácticas, metodológicas y tecnológicas, educación social y autosuperación permanente, y las investigativas a la aplicación de las bases del pensamiento científico y a la utilización de la metodología de la investigación científica.⁶¹

Por último, las de gestión son participación social, administrativas (planificación, organización, dirección y control) y autoevaluación.⁶¹

Las competencias específicas deben ser construidas o identificadas sobre la base de la realidad del trabajo, con la participación de los trabajadores y profesionales, y donde su desempeño es clave para definir su competencia.^{2,19}

Competencias laborales y competencias profesionales

Entre los enfoques de competencias se encuentran: las competencias laborales y las competencias profesionales, que se formulan desde dos escenarios diferentes, la primera definida desde el mundo del trabajo y la segunda desde el ámbito educacional, aunque hay autores que se refieren a ambas, de forma indistinta.^{33,43}

La diferencia del enfoque radica, que en la concepción desde el mundo del trabajo, la competencia es una capacidad que solo puede desplegarse en una situación concreta del desempeño laboral, el cual tiene sus reglas, escenarios,

procedimientos, instrumentos y consecuencias. En las universidades, el concepto responde a la misma idea básica, pero su demostración se despliega en situaciones de evaluación educacional, donde se verifica cómo avanzan los educandos en la construcción de los modos de actuación profesional.⁶²

Si se continúa por esta lógica, el sistema educativo sería responsable de la constitución de los saberes, de su validación y del desarrollo de capacidades; mientras que el laboral, se encargaría de emplearlos, combinarlos con la experiencia y la formación continua, del desarrollo de competencias profesionales y su certificación.⁵³

Sobre estos enfoques se precisa que en Cuba, la educación de postgrado en las carreras de las ciencias médicas es una combinación entre el mundo laboral y el educacional; ya que la Universidad forma parte del Sistema de Salud, los escenarios de formación son los mismos escenarios de trabajo, es una universidad que existe en los servicios de salud. Los profesores son los mismos que prestan atención médica al pueblo, con un modelo educativo en el que se fusionan el modelo pedagógico de la educación superior con el modelo sanitario, que tiene como base la integración docente-asistencial-investigativa, y donde uno de los principios fundamentales en que se sustenta la enseñanza es mediante la educación en el trabajo y en el "aprender haciéndose", lo que se hace en forma tutorial; donde los profesionales combinan el cumplimiento de sus funciones laborales, con la producción de conocimientos y la obtención de experiencias y competencias.^{61,63}

Además de lo anterior, en Cuba se entiende por competencia profesional, a la utilización de los conocimientos, habilidades, actitudes y valores en la identificación y solución de los principales problemas que se presentan en el campo de la práctica profesional,⁶¹ y donde son un caso particular de las competencias laborales,⁶⁴ enfoque con el coinciden los autores.

CONSIDERACIONES FINALES

La sistematización de los principales enfoques, definiciones y tendencias de las competencias profesionales y su relación con el desempeño laboral, en un contexto económico, cultural, histórico y social, ante un posicionamiento político e ideológico y por la necesidad de incrementar la calidad de los servicios de salud, ha permitido a los autores proponer una definición, establecer posiciones y fundamentar la importancia del estudio y desarrollo de las competencias profesionales a partir de los principios de la Educación Médica cubana y de que la Universidad de Ciencias Médicas forma parte del Sistema Nacional de Salud.

DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

No se declaran conflictos de intereses.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Salas Perea RS. Los procesos formativos, la competencia profesional y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud de Cuba. Educ Méd Super.

2012 Jun [citado 28 Sep 2015];26(2):163-5. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000200001&lng=es

2. Véliz Martínez PL, Jorna Calixto AR, Berra Socarrás EM. Identificación y normalización de las competencias profesionales específicas del especialista en Medicina Intensiva y Emergencia. Educ Méd Super. 2015 [citado 29 Sep 2015];29(2). Disponible en: <http://ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/582>

3. Katz FM, Snow R. Evaluación del Rendimiento de los Trabajadores de la Salud: Manual de formación y supervisión. Ginebra: Organización Mundial de la Salud. Cuaderno de Salud Pública No. 72; 1981.

4. Cumbre Mundial de Educación Médica Declaración Edimburgo 1993. Educ Méd Super. 2000 [citado 20 Dic 2014];14(3):270-83. Disponible en: http://scieloprueba.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412000000300007&lng=es

5. Declaración de Santa Fe de Bogotá. En: Conferencia Mundial de Educación Médica. Santa Fe de Bogotá, Colombia; 1995

6. Palés Argullós J, Nolla Domenjó M, Oriol Bosch A, Gual A. Bolonia process (I): outcome-based education. Educ méd. 2010 [citado 24 Mar 2014];13(3):127-35. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1575-18132010000300002

7. World Health Organization. Ministerial Consultation for Medical Education in Europe. The Lisboa Initiative; 1998.

8. Martínez Manrique R, Iglesias Quevedo RR. La Formación de los Recursos Humanos en base a Competencias Profesionales. Un aporte para la elevación de la gestión económico-financiera en las empresas y unidades presupuestadas. Santiago: 2005 [citado 14 Mar 2014];107:43-57. Disponible en: <http://ojs.uo.edu.cu/index.php/stgo/article/viewFile/14505206/190>

9. Ortiz García M, Vicedo Tomey A, Rodríguez Rivalentas I, Sardiñas Arce M. Propuesta de competencias profesionales específicas para el perfil del egresado en Pediatría en Cuba. Revista Habanera de Ciencias Médicas. 2015 [citado 3 Oct 2015];14(4). Disponible en: <http://www.revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/578>

10. Escobar García MC, Quindemil Torrijo EM, Rumbaut León F, Pelegrín Entenza N. Diseño Curricular por Competencias en la Titulación de Bibliotecología y Ciencias de la Información en la Universidad Técnica de Manabí. International Multilingual Journal of Contemporary Research. 2014 Jun;3(1):81-8. Disponible en: <http://imjcr.com/journals/imjcr/Vol 3 No 1 June 2014/9.pdf>

11. Salgado F, Corrales J, Muñoz L, Delgado J. Design of course programs based on competences and their application at the Universidad del Bío-Bío, Chile. Ingeniare. Revista chilena de ingeniería. 2012 [citado 6 Oct 2015];20(2):267-78. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-33052012000200013&lng=es&lng=en

12. Tupesis JP, Jacquet GA, Hilbert S, Pousson A, Khanna K, Ross J, et al. The Role of Graduate Medical Education in Global Health: Proceedings from the 2013. Academic Emergency Medicine Consensus Conference. Academic Emergency Medicine. 2013 Dic [citado 7 Nov 2015];20(12):1216-23. Disponible en: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/acem.12260/abstract>
13. Oficina Nacional de Normalización. Norma cubana 3000. La Habana. Mayo 2007 [citado 10 Jun 2006]. Disponible en: <http://www.nc.cubaindustria.cu>
14. Oficina Nacional de Normalización. Norma cubana 3001. La Habana. Mayo 2007 [citado 10 Junio 2006]. Disponible en: <http://www.nc.cubaindustria.cu>
15. Oficina Nacional de Normalización. Norma cubana 3002. La Habana. Mayo 2007. Disponible en: <http://www.nc.cubaindustria.cu>
16. Salas Perea RS. Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral de los médicos en Cuba. La Habana: Escuela Nacional de Salud Pública; 2009.
17. Perdomo Victoria IT. Estrategia metodológica para evaluar competencias profesionales en especialistas de higiene y epidemiología. Ciudad de La Habana]: Escuela Nacional de Salud Pública. 2007 [citado 10 Nov 2015]. Disponible en: http://tesis.repo.sld.cu/74/1/Perdomo_tesis%2828.1.08%29.pdf
18. Urbina Laza O. Metodología para la evaluación de las competencias laborales de los profesionales de enfermería que laboran en servicios de neonatología. Ciudad de La Habana: Escuela Nacional de Salud Pública; 2007.
19. Salas Perea RS, Díaz Hernández L, Pérez Hoz G. Identificación y diseño de las competencias laborales en el Sistema Nacional de Salud. Educación Médica Superior [Internet]. 2013 Mar [citado 29 Sep 2015];27(1). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412013000100012&lng=es
20. Véliz PL, Berra EM, Jorna AR. Definition of Specific Functions and Procedural Skills Required by Cuban Specialists in Intensive Care and Emergency Medicine. Medicc Review. 2015 Jul;17(3):18-26. Disponible en: <http://www.medicc.org/mediccreview/index.php?issue=35&id=468&a=va>
21. Véliz Martínez PL, Jorna Calixto AR. Evolución histórica y perspectivas futuras de la Medicina Intensiva y Emergencia como especialidad en Cuba. Educación Médica Superior. 2014 [citado 29 Sep 2015];28(3). Disponible en: <http://ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/355>
22. Zayas Agüero PM. Las competencias. Una visión teórico-metodológica. Contribuciones a la Economía. 2010 may [citado 3 Oct 2015]. Disponible en: <http://www.eumed.net/ce/2010a/pmza.htm>
23. Ortiz García M, Vicedo Tomey A, González Jaramillo S, Recino Pineda U. Las múltiples definiciones del término "competencia" y la aplicabilidad de su enfoque en ciencias médicas. EDUMECENTRO [Internet]. 2015 [consultado 10 Oct 2015];7(3):20-31. Disponible en: <http://www.revedumecentro.sld.cu/index.php/edumc/article/view/617>

24. González Jaramillo S, Ortiz García M. Las competencias profesionales en la Educación Superior. *Educación Médica Superior*. 2011 Sep [citado 6 Oct 2015];25(3):234-43. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412011000300011&script=sci_arttext&lng=en
25. López Ibarra A. Origen y fundamento de la educación basada en competencias. *Revista Xihmai*. 2008 [citado 3 Oct 2015];3(5). Disponible en: <http://snjuan10bk.lasallep.edu.mx/xihmai/index.php/xihmai/article/view/95>
26. 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. *Avances en Psicología Latinoamericana* [Internet]. 2011 [citado 7 Nov 2015];29(1):62-76. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-47242011000100006&lng=en&tlng=es
27. Boyatzis RE. El desarrollo de competencias sin valores es como el sexo sin amor. *Revista Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 2002 [citado 8 Oct 2015];18(2-3):247-58. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231318274007.pdf>
28. Wen-Yi L, Nan-Ping S, Jian-Hua L, Ping-Ping H, Ji-Wen S. Exploring competencies: a qualitative study of Chinese nurse managers. *J Nurs Manag* [Internet]. 2015 [citado 7 Nov 2015]:1-8. Disponible en: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jonm.12295/abstract>
29. Irigoin M, Vargas F. Competencia laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud. [Internet]. Montevideo: Cinterfor. 2002 [citado 2 de mayo de 2012]. Disponible en: http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/publ/man_ops/index.htm
30. Cejas Yanes E. Competencias laborales [Internet]. *Formación Turística*. 2005 [citado 2 May 2012]. Disponible en: <http://cidtur.eaeh.tur.cu/boletines/Boletines/Formacion/formacion%20dic%2005/competencias.htm>
31. Benavides FG, Moya C, Segura A, Puente ML, Porta M, Amela C, et al. Las competencias profesionales en Salud Pública. *Gac Sanit* [Internet]. 2006 Jun [citado 9 Oct 2015];20(3):239-43. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112006000300011&lng=es
32. Palés Jorge L., Rodríguez de Castro F. Retos de la formación médica de grado. *Educ Méd* [Internet]. 2006 Dic [citado 9 Oct 2015];9(4a):159-72. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1575-18132006000400003&lng=es.
33. Roca J, Pérez JM, Colmenero M, Muñoz H, Alarcón L, Vázquez G, et al. Competencias profesionales para la atención al paciente crítico: Más allá de las especialidades. *Med. Intensiva* [Internet]. 2007 Dic [citado 9 Oct 2015];31(9):473-84. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0210-56912007000900001&lng=es

34. Perdomo Victoria I, Martínez Calvo S. Estrategia metodológica para evaluar competencias profesionales en especialistas de Higiene y Epidemiología. Rev Cubana Salud Pública [Internet]. 2010 Jun [citado 8 Oct 2015];36(2):142-7. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662010000200007&lng=es
35. Windsor C, Douglas C, Harvey T. Nursing and competencies - a natural fit: the politics of skill/competency formation in nursing. Nursing Inquiry [Internet]. 2012 [citado 10 Nov 2015];19:213-22. Disponible en: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1440-1800.2011.00549.x/abstract>
36. 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 Méd Super. 2013 Mar [citado 10 Oct 2015];27(1):123-34. Disponible en: http://scieloprueba.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412013000100015&lng=es
37. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Resolución Ministerial No. 21/1999. Ciudad de La Habana, Cuba: MTSS; 1 junio 1999.
38. Mertens L. Sistema de Competencias Laboral: Caso México. [Internet]. LeonardMertens.com. [consultado 1 Oct 2015]. Disponible en: <http://www.leonardmertens.com/showcontent.php?id=43&cmd=content>
39. Cejas Yanes E, Pérez González J. Un concepto muy controvertido: competencias laborales. [Internet]. Universitat de Valencia. [citado 1 Oct 2015]. Disponible en: <http://www.uv.es/~selva/gestion/articulos/controcomplab.htm>
40. Alpízar Fernández R, Arrechavaleta Guarton N, Baute Álvarez LM, Valdés Chaviano O. La formación y desarrollo de los directivos académicos en las instituciones de educación superior cubanas. Universidad y Sociedad [Internet]. 2010 Oct [citado 3 de mayo de 2012];1(2). Disponible en: <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1980>
41. Tejeda Díaz R. La evaluación y acreditación de competencias profesionales en la educación superior. Universidad y Sociedad [Internet]. 2011 jun [citado 1 Oct 2015]. Disponible en: <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/216/81>
42. Palma Lama M, de Los Ríos Carmenado I, Miñán Ubillús E, Luy González GI. Hacia un Nuevo Modelo desde las Competencias: la Ingeniería Industrial en el Perú. 10th Latin American and Caribbean Conference for Engineering and Technology, Panama City, Panama. July 23-27, 2012. [citado 5 Oct 2015]. Disponible en: <http://laccei.org/LACCEI2012-Panama/RefereedPapers/RP210.pdf>
43. Taillacq Blanco D, Curbelo Hernández M, Urquiola Sánchez O. Identificación y normalización de las competencias laborales de cargos académicos claves en la Universidad de Cienfuegos. Revista Universidad y Sociedad [Internet]. 2015 [citado 5 Oct 2015];7(2):13-22. Disponible en: http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/509/pdf_63
44. Ten Cate O, Billett S. Competency-based medical education: origins, perspectives and potentialities. Méd Educ [Internet]. 2014 Mar [consultada 5 Nov 2015];48(3):325-332. Disponible en: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/medu.12355/abstract>

45. González Rodríguez M, Hernández Moreno EM. Formación de competencias para el trabajo con el patrimonio en los estudiantes de Estudios Socioculturales, desde la nueva visión de la educación superior. Universidad y Sociedad [Internet]. 2011 [citado 1 Oct 2015];3(1). Disponible en: <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/219>

46. Pichs García LA. Estrategia pedagógica interventiva para la formación en urgencias médicas del médico general. La Habana: Universidad de Ciencias Pedagógicas "Enrique José Varona"; 2014. Disponible en: [http://tesis.repo.sld.cu/798/1/Luis A. Pichs.pdf](http://tesis.repo.sld.cu/798/1/Luis_A._Pichs.pdf)

47. Guzmán Ibarra I, Marin Uribe R. La competencia y las competencias docentes: reflexiones sobre el concepto y la evaluación. REIFOP [Internet]. 2011 [citado 5 Oct 2015];14(1):151-63. Disponible en: http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1301588498.pdf

48. Zermeño Casas LO, Armenteros Acosta MC, Sologaistoa Guangorena AG, Villanueva Armenteros Y. Competencias directivas: su identificación para instituciones de educación superior. Revista Global de Negocios [Internet]. 2014 [citado 5 Oct 2015];2(4):25-42. Disponible en: <http://search.proquest.com/openview/8c37c48f736890b212f73607de50c3c0/1?pq-origsite=gscholar>

49. Chilevalora: Comisión Sistema Nacional Certificación de Competencias Laborales. Documento de Trabajo N° 3. Mirada comparativa sobre métodos para identificar competencias laborales. [Internet]. OIT/Cinterfor. 2010 [citado 8 May 2012]. Disponible en: <http://www.oitcinterfor.org/publicaci%C3%B3n/mirada-comparativa-sobre-m%C3%A9todos-identificar-competencias-laborales>

50. Moreno Rodríguez D, García Vargas GR, Rodríguez Campuzano ML, Díaz-González E, Robles Montijo S, Frías Arroyo B, et al. Evaluación de competencias funcionales en pacientes seropositivos: un estudio piloto. Psicología y Salud [Internet]. 2007 [citado 6 Oct 2015];17(2):165-77. Disponible en: <http://revistas.uv.mx/index.php/psicysalud/issue/view/84>

51. Gallego M. Gestión humana basada en competencias. Contribución efectiva al logro de los objetivos organizacionales. Revista Universidad EAFIT. 2000 [citado 5 Oct 2015];36(119):63-71. Disponible en: <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/1026/926>

52. Ochoa del Río JA. Aproximación al enfoque por competencia desde la perspectiva epistemológica. [Internet]. Contribuciones a las Ciencias Sociales. 2009 [citado 6 Oct 2015]. Disponible en: <http://www.eumed.net/rev/cccss/06/jaor.htm>

53. 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 [citado 6 Oct 2015];17(3):91-110. Disponible en: http://ddd.uab.cat/pub/artpub/2013/123080/Tejada_2013_rev173ART5.pdf

54. Velázquez Pompeyo RI, Quintero Ramírez C. Transferibilidad de competencias profesionales, impactos y estrategias en 2 estudios de caso en la frontera norte de México. Estudios Gerenciales [Internet]. 2015 [citado 6 Oct 2015];31:202-11.

Disponible en: http://ac.els-cdn.com/S0123592315000108/1-s2.0-S0123592315000108-main.pdf?_tid=2239326e-6c74-11e5-aff0-00000aab0f02&acdnat=1444168355_7243f64799670818f4981907f9e53a84

55. Díaz Mederos DD. Formación por competencias del docente de categoría superior de la Universidad de Cienfuegos para la gestión de proyectos de internacionalización. [Internet]. Cienfuegos: Universidad Carlos Rafael Rodríguez. 2010 [citado 6 May 2012]. Disponible en: <http://www.eumed.net/libros/2010f/868/Enfoques%20y%20Clasificaciones%20de%20las%20competencias.htm>

56. Vargas Zúñiga F. La formación por competencias. Instrumento para incrementar la empleabilidad [Internet]. 2007 [citado 6 May 2012]. Disponible en: <http://www.arearh.com/formacion/formacionporcompetencias.htm>

57. Urbina Laci O, Torres Esperón JM, Otero Ceballos M, Martínez Trujillo N. Competencias laborales del profesional de enfermería en el servicio de neonatología. Educ Méd Super [revista en la Internet]. 2008 Dic [citado 6 Oct 2015];22(4). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412008000400006&lng=es

58. Urbina Laza O. Competencias de Enfermería para la seguridad del paciente. Rev Cubana Enfermer [Internet]. 2011 Sep [citado 8 Oct 2015];27(3):239-47. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192011000300008&lng=es

59. González J, Wagenaar R, Beneitone P. Tuning-América Latina: Un proyecto de las Universidades. Revista Iberoamericana de Educación [Internet]. 2004 [citado 9 Oct 2015];35:151-64. Disponible en: http://www.researchgate.net/profile/Robert_Wagenaar2/publication/28078676_Tuning-Amrica_Latina_un_proyecto_de_las_universidades/links/0deec53c579b1998b400000.pdf

60. Salas Perea RS. Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral de los médicos en Cuba. Educ Méd Super [Internet]. 2010 Sep [citado 10 Oct 2015];24(3):387-417. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412010000300011&lng=es

61. Salas Perea R, Salas Mainegra A. La educación médica cubana. Su estado actual. Revista de Docencia Universitaria [Internet]. 2012 [citado 6 Nov 2015];10(Especial):293-326. Disponible en: <http://red-u.net/redu/index.php/REDU/article/view/477>

62. Salas Perea RS, Salas Mainegra A. Los modos de actuación profesional y su papel en la formación del médico. EDUMECENTRO [Internet]. 2014 [citado 13 Oct 2015];6(2):6-30. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2077-28742014000200002&lng=es&nrm=iso&tlng=es

63. González-Pérez J. Situación actual y retos para la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana curso 2015-2016. Revista Habanera de Ciencias Médicas

[Internet]. 2015 [citado 5 Nov 2015]; 14(5): Disponible en:
<http://www.revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/1062>

64. Reyes Pérez AD, Rodríguez Fernández MC, Cruz Rodríguez J. Necesidad del enfoque por competencias en la formación profesional en cirugía endoscópica. Medisur [Internet]. 2015 [citado 13 Nov 2015];13(6). Disponible en:
<http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/3037>

Recibido: 23 de noviembre de 2015.

Aprobado: 26 de diciembre de 2015.

Pedro Luis Véliz Martínez. Consejo Nacional de Sociedades Científicas de la Salud.
Calle 2 No. 358 entre 15 y 17, Plaza de la Revolución. La Habana, Cuba.
Correo electrónico: urgrav@infomed.sld.cu