

Las competencias profesionales específicas en la formación de los especialistas en Medicina General Integral

Specific professional competences in the training of family medicine specialists

Rosalina Ramos Hernández, Alejandro Antuan Díaz Díaz, Norberto Valcárcel Izquierdo, Bárbara Moraima Ramírez Hernández

Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. Cuba.

RESUMEN

Introducción: la formación de profesionales integrales en la educación superior es uno de los retos que enfrentan los gestores de los procesos de este nivel educacional. La formación basada en competencias constituye uno de los caminos para acercarse al logro de la calidad deseada en los egresados universitarios. Conocer las competencias profesionales específicas a desarrollar en la formación del especialista como médico general integral es muy importante por su relación con la calidad del desempeño profesional y la atención médica que brinda a la población.

Objetivos: identificar y definir las competencias profesionales específicas para la formación de los especialistas en Medicina General Integral.

Métodos: se realizó una investigación de desarrollo tecnológico, mediante métodos teóricos, sistematizándose la obra de varios autores acerca del tema, se determinaron diferentes posiciones en relación a la formación por competencias, el desempeño profesional y los modos de actuación profesional.

Resultados: se identifican y definen las competencias profesionales específicas: comunicativa; clínica; epidemiológica; en educación en salud; docente; investigativa y gerencial y los modos de actuación profesional mediante los cuales se expresan en el desempeño profesional.

Conclusiones: la formación basada en el desarrollo y adquisición de las competencias profesionales específicas constituye una alternativa para mejorar la calidad de la formación dentro de la especialidad de Medicina General Integral y de la atención médica que se brinda en la atención primaria de salud.

Palabras clave: formación por competencias; competencias profesionales específicas; desempeño profesional.

ABSTRACT

Introduction: The training of integral professionals in higher education is one of the challenges faced by the managers of the processes at this educational level. Training based on competences is one of the ways to approach the achievement of the desired quality in university graduates. Knowing the specific professional competences to be developed in the training of the family medicine specialists is very important because of its relationship with the quality of professional performance and the medical attention they provide to the population.

Objective: To identify and define the specific professional competences for the training of family medicine specialists.

Methods: A technological development research was carried out, by means of theoretical methods, systematizing the work on the subject by several authors, different positions were determined in relation to competence-based training, professional performance and ways of professional performance.

Result: Specific professional competences are identified and defined: communicative, clinical, epidemiological in health education, teaching; investigative and managerial, and the modes of professional action through which they express themselves in professional performance.

Conclusions: Training based on the development and acquisition of specific professional skills is an alternative to improve the quality of training within the specialty of family medicine and medical care provided in primary health care.

Keywords: competence building; specific professional competences; professional performance.

INTRODUCCIÓN

La Conferencia Internacional sobre Atención Primaria de Salud (APS), celebrada en 1978 en Alma-Ata, definió y otorgó el reconocimiento internacional al concepto de Atención Primaria de Salud (APS) como principal estrategia para alcanzar la meta de Salud Para Todos en el Año 2000. Esta visión sobre la Atención Primaria de Salud quedó expresada en los principios y recomendaciones contenidos en la Declaración de Alma-Ata que marcaron el inicio de un nuevo paradigma para mejorar la salud colectiva y el establecimiento de una nueva plataforma de política sanitaria internacional: Se entiende por Atención Primaria de Salud "la asistencia sanitaria esencial basada en métodos y tecnologías prácticas, científicamente fundamentados y socialmente aceptables, puesta al alcance de todos los individuos y familias de la comunidad mediante su plena participación y a un costo para la sociedad y el país, en todas y cada una de las etapas de su desarrollo con un espíritu de responsabilidad y autodeterminación."¹

En el Sistema Nacional de Salud cubano los esfuerzos por lograr la calificación necesaria de los recursos humanos están presentes desde el inicio de la Revolución, a partir de la formación de profesionales no solo preparados en el orden científico-técnico sino en la consolidación de valores éticos, políticos e ideológicos que se han traducido en los resultados de Cuba en materia de salud, evidente en los más de 30,000 profesionales que han brindado ayuda solidaria en diferentes continentes.²

La sistematización realizada permite establecer los retos que enfrenta la formación de profesionales para la salud y su relación con la actividad práctica desarrollada en el ámbito internacional, los cuales se manifiestan desde:

- La elevada complejidad de los sistemas de salud en los que se inserta la formación de recursos humanos especializados para el sector.
- La pobre capacidad de contextualización de los planes de estudio a los escenarios de formación en los que se desarrollan.
- El acelerado desarrollo científico técnico de la práctica médica, lo cual no se revierte a los programas de formación especializada.
- La existencia de normativas e instituciones internacionales con la falta de unidad de criterio para la ejecución del apoyo gubernamental al funcionamiento de la atención primaria de salud.
- La limitada vinculación de los recursos humanos en formación con la actividad práctica a la que tributan los diferentes modelos de los egresados.

En función del afrontamiento de estos retos, el especialista en Medicina General Integral (MGI) debe poseer, a juicio de la autora:

- Capacidad de combinar conocimientos y habilidades que le permita ejercer una medicina preventiva a nivel de los estándares actuales que transforme los sistemas de salud desde una concepción desarrolladora.
- Autogestión del conocimiento en función del aprendizaje continuo y permanente.
- Capacidad de gestión de la atención médica integral en función de la promoción y prevención en salud, que imbrique acciones preventivas, curativas y rehabilitadoras para lograr transformar el estado de salud según las demandas sociales existentes.
- Elevada formación volitiva que se refleje un adecuado comportamiento ético, social y moral al aplicar el pensamiento científico en su accionar profesional.

La formación de profesionales integrales en la educación superior es uno de los retos que enfrentan los gestores de los procesos de este nivel educacional. Para su concreción se ha incursionado en una diversidad de alternativas, sustentadas en presupuestos epistémicos instrumentados con matices y miradas acordes con las exigencias y condiciones concretas de los escenarios de cada país, la formación basada en competencias constituye uno de los caminos para acercarse al logro de la calidad deseada en los egresados universitarios.

La formación basada en competencias en Cuba es un tema que ha sido investigado por diversos autores, especialmente dentro de las ciencias pedagógicas, entre los cuales se pueden mencionar: *Alpízar (2007); Añorga (1989-2014); Valcárcel (1998-2014); Cardoso (2008), Oramas (2012); Caballero (2014);* y dentro de las ciencias médicas: *Rocha y colaboradores (2010); Salas (2012).*

A partir de resultados en investigaciones previas realizadas por la autora en relación con la evaluación de las habilidades de los recursos humanos en la formación como especialistas en medicina general integral,³ surge la necesidad de definir cuáles son las competencias profesionales específicas de la especialidad que debe desarrollar el recurso humano en formación para dar respuesta a las exigencias del modelo del egresado de especialista en medicina general integral (MGI). Por tanto, el objetivo de la investigación es identificar y definir las competencias profesionales específicas para la formación de los especialistas en medicina general integral.

MÉTODOS

Se realizó una investigación de desarrollo tecnológico, mediante métodos teóricos tales como:

- Análisis documental: para valorar la planificación curricular de la residencia médica en MGI, desde la organización del perfil y sus nexos con la orientación metodológica que se realiza a los docentes.
- Histórico-Lógico: posibilitó el estudio del desarrollo histórico de la formación de especialistas en MGI, lo que permite aportar tendencias en la formación de los residentes en la actualidad, base para la construcción de sus competencias profesionales específicas.
- Sistematización: el desempeño profesional y las competencias profesionales específicas se emplearon en la identificación y conceptualización de la formación de especialistas.

COMPETENCIAS EN EL PROCESO DE FORMACIÓN, DE ESPECIALISTAS EN MGI

En la sistematización realizada por la autora se pudo establecer que a partir de la Cumbre Mundial de Educación Médica celebrada en Edimburgo en 1993, se desarrolla un movimiento internacional para la búsqueda de un cambio articulado entre la educación médica, la práctica médica y la organización de salud, que posibilite la formación de un profesional que responda a las necesidades económico sociales de sus respectivos países, pero a la vez sea capaz de enfrentar los retos científicos y tecnológicos que exige la presente centuria, sobre la base de una cooperación e interrelación tanto en los ámbitos nacionales como internacionales.

En la investigación "Modelo de Evaluación de los procesos formativos de los residentes en Medicina General Integral" realizada por el Dr. C Díaz Díaz, SE expresa la presencia de retos de la educación médica superior respecto a: "...determinar el nivel profundidad de los conocimientos, habilidades y valores, que requiere el especialista durante su formación y establecer los criterios de medidas que determinen este nivel de profundidad".⁴

En el análisis documental realizado por la autora a los documentos normativos de la formación de especialista en MGI, en particular al Plan de Estudio de la Residencia de dicha especialidad se identifica que: "el médico general integral es un especialista de amplio perfil capaz de garantizar la atención a la población asignada sin distinciones de edad o género, con un enfoque integrador de los aspectos biológicos, sociales, psíquicos y ambientales, con acciones de promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación".⁵

Investigaciones preliminares relacionadas con la evaluación de las habilidades de los recursos humanos en formación como especialistas en MGI realizadas por la autora, permitieron comprobar la necesidad de definir cuáles son las competencias profesionales específicas de la especialidad que realmente debe desarrollar el recurso humano en formación.

Otros investigadores en el contexto de la educación médica superior del ámbito nacional relacionados con la formación de recursos humanos vinculados a la especialidad, son *Alemañy Pérez* (2008),⁶ aborda el cumplimiento del modelo del egresado como especialista en MGI en los recursos humanos en formación; *Díaz Díaz* (2012)⁴ estudia la evaluación de los procesos formativos en los que se sustenta la formación de recursos humanos en la especialidad MGI, *Salas Perea* (2012)⁷ estudia la formación de competencias profesionales y su evaluación a través del desempeño profesional en las ciencias médicas.

Concepción de las competencias desde la teoría de la educación avanzada: impacto en el desempeño profesional

El análisis del término competencia desde su surgimiento no ha estado exento de discusiones e interpretaciones múltiples. En el análisis documental realizado a las fuentes científicas que abordan el tema la autora ha podido constatar diversas definiciones, caracterizadas según los puntos de vista e intereses de los diferentes autores.

Algunas de las definiciones abordadas son:

- *Tejeda y Sánchez*: 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 personalógicos del sujeto, que le permiten saber estar en un ambiente socioprofesional y humano en correspondencia con las características y exigencias complejas del entorno.
- En la competencia se articulan, entre otros elementos, conocimientos, habilidades, capacidades, actitudes y los valores que son apropiados por el sujeto a través de la experiencia personal en el transcurso del proceso formativo y ulterior desarrollo socioprofesional; los que son movilizados de forma integrada y contextualizada, a través de la aplicación que se hace evidente en un desempeño eficaz, autónomo, flexible, versátil, sustentable e innovador.⁸
- *Salas*: conjunto de aptitudes que resuelven problemas de complejidad creciente en escenarios diversos de trabajo, de manera autónoma y flexible que permita la transferencia a situaciones nuevas; así como la construcción de una postura que integre a los aspectos cognitivos y de habilidades, los elementos éticos y el pensamiento crítico requerido para confrontar la realidad y hacer propuestas de mejora en una disciplina determinada.⁹
- *Alpízar Caballero*: combinación integrada de un saber, un saber hacer, un saber ser y un saber ser con los demás, que se ponen en acción para un desempeño adecuado y en un contexto dado, con la capacidad de ser flexible y adaptable logrando como resultado del proceso que las personas hagan algo con lo que saben".¹⁰
- *Añorga Morales y Valcárcel Izquierdo*: ser "...competente es aquella persona que posee los atributos (conocimiento, habilidades, actitudes y valores) necesarios para el desempeño de un trabajo o actividad. Es de suma importancia resaltar que la competencia de los individuos se deriva del propio dominio de un conjunto de atributos (como conocimiento, valores, habilidades y actitudes) que se utilizan en combinaciones diferentes para desempeñar distintas tareas ocupacionales. Vale decir que una vez que un sujeto ha desarrollado una competencia, esta puede ser observada en otro contexto, y hasta, quizás en situaciones más complejas."¹¹

La autora asume la definición de competencias enunciada dentro de la teoría de la educación avanzada y la sistematización realizada a investigadores relacionados con el concepto de competencias permitió identificar similitudes entre los mismos tales como: la integración o articulación de diversos elementos como conocimientos ,actitudes, aptitudes, habilidades, valores, hábitos, destrezas, capacidades, comportamiento ético en un individuo que le permiten desempeñar una determinada actividad o trabajo en un contexto dado e incluso en otras situaciones fuera del entorno laboral.

Para definir competencias es necesario el análisis de conceptualizaciones con estrecho vínculo tales como: el modo de actuación profesional, la profesionalización y el desempeño profesional, y se asume estos conceptos desde la óptica de la teoría de la educación avanzada que establece claramente las manifiestas relaciones entre ellos cuando *Añorga y Valcárcel* (2014) plantean que "el concepto de modo de actuación profesional, antesala de los niveles de profesionalización mostrados en el nivel de desempeño de todo estudiante toda vez que egresa, expresa una cualidad superior a la que es posible encontrar en los problemas profesionales pero además en las necesidades y metas personales y grupales de cada individuo en sus relaciones interpersonales, al caracterizar íntegramente el desempeño del profesional, provisto de las potencialidades alcanzadas o a desarrollar en la educación permanente y continuada. Los modos de actuación, constituyen el saber, el hacer, el sentir y el ser del profesional; se expresan en su actuación y comportamiento, donde se supone la integración de conocimientos, habilidades y valores que aseguran ese desempeño profesional".¹²

Así mismo definen la profesionalización como "un proceso pedagógico permanente que tiene su génesis en la formación inicial del individuo en una profesión, que lleva implícito un cambio continuo obligatorio a todos los niveles, con un patrón esencialmente determinado por el dominio de la base del conocimiento, propio de la disciplina específica de la profesión que ejerce, que tiene un factor humano que debe reaccionar de forma correcta en su enfrentamiento con la comunidad y avanzar para ser capaz de hacer un ajuste conveniente con las innovaciones de variables intercambiables que infieren en un entorno social dominante y dirigente del hombre".¹²

Este proceso de profesionalización es el que permite las continuas aproximaciones al mejoramiento profesional y humano, revelándose en la construcción y desarrollo de las competencias que se manifiestan en el desempeño; conceptualizando el desempeño profesional como "proceso desarrollado por un sujeto a través de relaciones de carácter social que se establece en la aplicación de métodos para el cumplimiento de su contenido de trabajo, en correspondencia con los objetivos de la actividad profesional en que participa y el logro de un resultado que evidencia el mejoramiento profesional, institucional y social alcanzado; la atención a la educación de su competencia laboral y la plena comunicación y satisfacción individual al ejercer sus tareas con cuidado, precisión, exactitud, profundidad, originalidad y rapidez...".¹²

Este término designa lo que el profesional en realidad hace y no solo lo que sabe hacer. De ahí el vínculo de esta triada profesionalización, desempeño y competencia.

La formación y desarrollo de las competencias está vinculada con la profesionalización que estos tengan a partir de su egreso de una carrera universitaria, tanto en el nivel básico como en el especializado y se expresa en los modos de actuación propios de su desempeño, de acuerdo con las exigencias sociales y laborales, matizado por el contexto en el que irradian sus saberes en y para la práctica.¹²

La autora asume la clasificación de competencias profesionales de *Tejeda Díaz, Rafael y Sánchez del Toro, Pedro R.* (2010) en su obra "La formación basada en competencias profesionales en los contextos universitarios" cuando plantean que:

Las competencias profesionales básicas son inherentes a la actuación de los profesionales con un carácter transferible y necesario en múltiples profesiones, sectores o áreas sociolaborales. Adquieren rasgos que la connotan y se resignifican, desde su grado de generalidad, a partir de la cultura organizacional en que se desarrollan los procesos o actividades de los contextos de desempeño. Se consolidan, sistematizan o forman en el transcurso de la carrera del nivel universitario.

Las competencias profesionales específicas expresan la identidad de la actuación del profesional y se corresponden con las características de la profesión, rama o sector sociolaboral. Son identificadas por los gestores del proceso formativo y se socializan con los profesionales en ejercicio, relacionados con la carrera o programa universitario. Estas competencias distinguen a un profesional de otro y connotan su desempeño en los diversos contextos.⁸

Las similitudes encontradas en las definiciones propuestas por los autores antes referenciados permitió que la autora identificara la definición operativa de competencias profesionales específicas del especialista en MGI como *el conjunto de atributos, conocimientos (saber), habilidades (saber hacer), valores (saber ser), y actitudes (saber ser con los demás) que adquiere el especialista de Medicina General Integral durante su formación profesional, que facilitan el mejoramiento del desempeño profesional (saber transformar), en correspondencia con las exigencias de la sociedad, utilizadas dialécticamente en la toma de decisiones relacionadas con una determinada actividad, en un contexto dado, en diferentes niveles de complejidad en la atención en salud, en comunicación con el equipo básico de salud y desde un enfoque intersectorial, desde el principio de la educación en el trabajo.*

RESULTADOS

A partir del estudio del sistema de competencias del actual programa de residencia en MGI, la autora identifica y define las siguientes competencias profesionales específicas que posibilitan mejoría en su desempeño profesional:

- I. Competencia comunicativa: sistema de conocimientos, habilidades, actitudes y valores para la comunicación adecuada con el individuo, la familia, la comunidad y otros profesionales de la salud que garantice la obtención y transmisión de la información necesaria para la atención médica integral en un área o servicio, para la toma de decisiones, solución de problemas de salud, desde el método clínico, epidemiológico y social en el contexto de la relación individuo, familia y comunidad.
- II. Competencia clínica: sistema de conocimientos, habilidades, actitudes y valores para la actuación en la atención médica en un área o servicio, para la toma de decisiones, solución de problemas de salud, desde el método clínico en el contexto de la relación individuo, familia y comunidad.
- III. Competencia Epidemiológica: sistema de conocimientos, habilidades, actitudes y valores para la actuación en la atención epidemiológica del individuo, la familia y la comunidad, en un área o servicio, para la identificación, toma de decisiones, solución de problemas epidemiológicos y de salud ambiental, desde el método epidemiológico.

- IV. Competencia en educación en salud: sistema de conocimientos, habilidades, actitudes y valores para la planificación, ejecución y evaluación de programas y proyectos de educación en salud en el individuo, familia y comunidad que permita el tratamiento, prevención y educación en salud desde el método clínico, epidemiológico con enfoque social.
- V. Competencia docente: sistema de conocimientos, habilidades, actitudes y valores para la planificación, organización, ejecución y control de actividades docentes, con los estudiantes de ciencias médicas de pre y posgrado, dirigiendo el proceso formativo desde los escenarios de la educación en el trabajo.
- VI. Competencia investigativa: sistema de conocimientos, habilidades, actitudes y valores para la planificación y ejecución de investigaciones científicas en el campo de acción de su puesto de trabajo, participación en tareas vinculadas a problemas priorizados y evaluación de investigaciones, artículos y publicaciones científicas de todo tipo desde el método científico.
- VII. Competencia Gerencial: sistema de conocimientos, habilidades, actitudes y valores en la administración de salud expresada en su actuación para el diagnóstico, caracterización y evaluación de los procesos de salud-enfermedad y la eficiencia y calidad en la prestación de servicios a la población.

A partir de la definición operacional de las competencias profesionales específicas: comunicativa; clínica; epidemiológica; en educación en salud; docente; investigativa y gerencial, se identifican los modos de actuación profesional mediante los cuales se expresan estas competencias en el desempeño profesional de los especialistas en MGI y que a su vez permiten evaluar la adquisición y desarrollo de estas en el proceso de formación. Dentro de estos modos de actuación propios del desempeño profesional se encuentran los siguientes:

- Reconocer los elementos esenciales de la profesión médica, lo que incluye los principios éticos y las responsabilidades legales atendiendo al beneficio del paciente, de la familia, la comunidad, la sociedad y la profesión, con especial atención al secreto profesional.
- Respetar a la autonomía del paciente, a sus creencias y cultura, para el desarrollo la práctica profesional con respeto a otros profesionales de la salud.
- Escuchar con atención, obtener y sintetizar información pertinente acerca de los problemas que aquejan al enfermo, y comprender el contenido de esta información.
- Redactar historias clínicas y otros registros médicos de forma comprensible a terceros.
- Comunicarse de modo efectivo y claro, tanto de forma oral como escrita con los pacientes, los familiares, los medios de comunicación y otros profesionales.
- Establecer una buena comunicación interpersonal que capacite para dirigirse con eficiencia y empatía a los pacientes, a los familiares, medios de comunicación y otros profesionales.
- Asumir responsabilidades directas en la atención integral a las personas, familias, grupos y colectivos a él asignados.
- Estar en condiciones de detectar cualquier riesgo biológico, psicológico, social y ambiental.
- Determinar el Estado de Salud de la Población a él asignada, familias, grupos y colectivos.

- Establecer las características de la salud individual y colectiva de la población objeto de su atención mediante: historias clínicas individuales, historias de salud familiar, de grupo y colectivo e interconsulta con otros especialistas.
- Realizar acciones de salud con la participación activa de su población y en estrecha vinculación con las organizaciones políticas, sociales y estatales mediante: detección de riesgos, acciones de promoción, de prevención, de diagnóstico y tratamiento y de rehabilitación.
- Aplicar el método clínico, epidemiológico y social en el contexto de la relación individuo, familia y comunidad desde el levantamiento del estado de salud.
- Análisis integral de estado de salud-enfermedad a partir de la aplicación, interpretación y toma de decisiones de los exámenes clínicos, imagenológicos y sociales en el primer nivel de atención en Salud.
- Ejecutar las acciones de los programas nacionales de salud desde el trabajo con el equipo básico y desde un enfoque intersectorial.
- Realizar acciones de promoción de salud para lograr cambios positivos en los conocimientos, hábitos de vida y costumbres higiénico-sanitarias de su población.
- Realizar acciones de prevención de enfermedades y otros daños a la salud en su población.
- Realizar diagnóstico temprano y brindar atención médica en forma oportuna y continua a su población.
- Brindar atención médica de urgencia a la población en la comunidad, el policlínico y el hospital.
- Orientar y realizar actividades de rehabilitación física, mental y social, según corresponda.
- Decidir la realización de Interconsultas con otras especialidades de acuerdo al nivel de complejidad del problema de salud de la persona, familia, grupo o colectivo.
- Capacitar a los líderes de la comunidad para desarrollar actividades de promoción y educación para la salud en su población.
- Cumplir las actividades que se dispongan por el Sistema Nacional de Salud para situaciones excepcionales: desastres, tiempo de guerra y otras.
- Planificar, organizar, ejecutar y controlar actividades docentes, en el campo de la Medicina General Integral, con los educandos de Ciencias Médicas de pre y postgrado, según le corresponda y de acuerdo a los planes y programas de estudio vigentes.
- Dirigir el proceso de formación desde los escenarios de la educación en el trabajo a partir de la ejecución de los planes y programas de estudios de la carrera de Medicina.
- Utilizar los métodos de enseñanza en las ciencias médicas: El método clínico, el método epidemiológico, el enfoque social y la enseñanza basada en problemas.
- Participar en actividades de formación académica y de superación profesional posgraduadas en el campo de la Atención Primaria de Salud y la Medicina General Integral.
- Buscar, indagar, investigar y tomar decisiones acerca de solución de los problemas de salud con la aplicación del método clínico, epidemiológico y social.
- Utilizar adecuadamente el lenguaje para la comunicación con los profesionales del campo de las ciencias médicas en los métodos de la investigación.

- Coordinar el proceso de Análisis de la Situación de Salud y planificar, de conjunto con la comunidad, las acciones de salud encaminadas a la solución de los problemas de salud.
- Planificar y ejecutar investigaciones científicas en el campo de acción de su puesto de trabajo como Especialista en Medicina General Integral, en correspondencia con las necesidades actuales y perspectivas del Sistema Nacional de Salud a partir de los problemas de salud predominantes en su comunidad.
- Participar en tareas de investigaciones vinculadas a problemas priorizados.
- Utilizar las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación para la superación profesional y la investigación científica en el campo de la APS y la MGI.
- Evaluar investigaciones, artículos y publicaciones científicas de todo tipo inherentes a su Especialidad.
- Ejecutar las políticas de salud desde la administración de los procesos y servicios de salud en su radio de acción profesional que posibilite las relaciones, alianzas y convenios para el desarrollo de la atención, promoción y educación en salud.
- Coordinar el trabajo del Equipo Básico de Salud (EBS) y ejercer la administración de acuerdo a las funciones del puesto de trabajo que desempeña en la comunidad.
- Realizar acciones administrativas que garanticen la utilización óptima y movilización de los recursos del Sistema para el cumplimiento de su actividad de atención médica integral; ejecuta, controla y evalúa el Programa Único de Trabajo para la Atención Integral a la Familia.
- Establecer la interrelación correspondiente entre su EBS, otros equipos básicos y con las instituciones de los diferentes niveles del Sistema Nacional de Salud.
- Realizar coordinaciones intersectoriales para la solución de los problemas de salud identificados en la comunidad.

CONCLUSIONES

La formación basada en el desarrollo y adquisición de las competencias profesionales específicas: comunicativa; clínica; epidemiológica; en educación en salud; docente; investigativa y gerencial constituye una alternativa para mejorar la calidad de la formación dentro de la especialidad de Medicina General Integral y de la atención médica que se brinda en la Atención Primaria de Salud.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Declaración de Alma-Ata. En: Alma-Ata 1978: Atención Primaria de Salud. Informe de la Conferencia Internacional sobre Atención Primaria de Salud; septiembre 6-12 de 1978; Alma-Ata, URSS. Ginebra: Organización Mundial de la Salud. 1978[citado 31 jul 2014]:3-4. Disponible en: http://www.paho.org/spanish/dd/pin/Alma_Ata_declaracion.htm
2. Borroto R, Lemus ER, Aneiros-Riba R. Atención primaria de salud, medicina familiar y educación médica. Universidad Mayor de San Andrés, La Paz, Bolivia. Biblioteca de Medicina. 1998;34.

3. Ramos Hernández R, Díaz Díaz AA. Propuesta de perfeccionamiento de tarjeta de evaluación de residentes de Medicina General Integral. *Educación Médica Superior*. 2015 [citado 22 oct 2017];29(3):[aprox. 0 p.]. Disponible en: <http://www.ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/492>
4. Díaz Díaz, AA. Modelo de Evaluación de los procesos formativos de los residentes en Medicina General Integral. Tesis doctoral. UCM. La Habana. 2012:18.
5. Ministerio de Salud Pública. Plan de Estudios de la Residencia de MGI. 4ta. versión. La Habana: MINSAP; 2004.
6. Alemañy Pérez, EJ. Tesis doctoral. Universidad de Ciencias Médicas de La Habana; 2008.
7. Salas Perea, RS. Los procesos formativos, la competencia profesional y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud de Cuba. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*. 2012;26(2):163-5.
8. Tejeda Díaz R, Sánchez del Toro, PR. La formación basada en competencias en los contextos universitarios. Libro electrónico: Centro de Estudios sobre Ciencias de la Educación Superior. Universidad de Holguín. "Oscar Lucero Moya". 2010:4.
9. Salas Perea, RS, Díaz Hernández, L, Pérez Hoz, G. Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Revista Educación Médica Superior*. 2012;26(4):604-17.
10. Alpízar Caballero, LB. Tesis doctoral. Universidad de Ciencias Médicas de La Habana; 2007.
11. Añorga, J, Valcárcel, N, Pérez García, AM. Modelo de las competencias en profesionales en ejercicio La Habana, Cuba: Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona"; 2012.
12. Añorga, J, Valcárcel, N. La relación entre las competencias, la profesionalización y el desempeño. *Revista IPLAC*. No. 45. La Habana, Cuba. 2012:34.

Recibido: 29 de marzo de 2017.

Aprobado: 23 de junio de 2017.

Rosalina Ramos Hernández. Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. Cuba.
Correo electrónico: rosalinara@infomed.sld.cu