

Formación, desarrollo y evaluación de competencias profesionales en especialistas en cirugía general

Training, development and evaluation of professional skills in specialists in general surgery

Yusimin Lozano-González^{1*}  <https://orcid.org/0000-0002-3435-358X>

¹ Hospital Universitario Clínico Quirúrgico Comandante Faustino Pérez Hernández. Matanzas, Cuba.

* Autor para la correspondencia: yusimin.mtz@infomed.sld.cu

RESUMEN

Introducción: La formación, el desarrollo, la evaluación de competencias y el desempeño de los profesionales de la salud han sido una preocupación permanente en las últimas décadas, para incrementar la calidad de los servicios. Asimismo, las universidades médicas trabajan en pro de aportar un profesional con capacidad y modo de actuación adecuados.

Objetivo: Evaluar, desde la formación permanente y continuada, las competencias profesionales de especialistas en cirugía general, a partir de la elaboración de la ficha del perfil de competencias.

Materiales y métodos: Se realizó un estudio de desarrollo, descriptivo, exploratorio, en el período de enero de 2022 a enero de 2023, en el Hospital Universitario Clínico Quirúrgico Comandante Faustino Pérez Hernández, de Matanzas. En la investigación participaron los 28 especialistas en cirugía general que laboran en el centro, y se analizó la variable "competencias profesionales". Se utilizaron como métodos teóricos: análisis documental, analítico-sintético, sistematización, inducción-deducción y



modelación; y como empíricos: consulta a expertos con el método Delphi por rondas, y para la evaluación, el método 360 grados.

Resultados: Se evaluaron las competencias profesionales del especialista en cirugía general según la ficha del perfil elaborada, y se identificaron las limitaciones, y la necesidad de superación desde la formación permanente y continuada.

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 skills and performance of the health professionals has been a concern in the last decades, to increase the quality of the services. Likewise, medical universities work in favor of providing professionals with adequate skills and mode of action.

Objective: To evaluate, from the permanent and continuous training, the professional skills of specialist in general surgery, starting from the preparation of the skill profile file.

Materials and methods: A development, descriptive, exploratory study was carried out in the period from January 2022 to January 2023 at the Clinical Surgical University Hospital Comandante Faustino Pérez Hernández, of Matanzas. The 28 specialists in general surgery who work in the hospital participated in the research, and the variable "professional skills" was analyzed. The following theoretical methods were used: documentary analysis, analytic-synthetic, systematization; induction-deduction and modeling; and as empirical: experts' consultation with the Delphi method by rounds, and for evaluation, the 360 degrees method.

Results: The professional skills of the specialist in general surgery were evaluated according to the profile elaborated; the limitations and the need to improve from permanent and continuous training were identified.

Conclusions: The evaluation of the specialist in general surgery from the profile of professional skills, is the start point for an adequate professional performance, and the enrichment of medical education sciences from the principle of the permanent and continuous training.

Key words: general surgery; medical education; specialist; health.



Recibido: 18/07/2023.

Aceptado: 31/08/2023.

INTRODUCCIÓN

En las últimas tres décadas, la formación, el desarrollo y la evaluación de competencias, las funciones y el desempeño de los profesionales de la salud, constituyen una preocupación permanente para incrementar la calidad de los servicios. Asimismo, las universidades médicas trabajan en pro de aportar un profesional con capacidad y modo de actuación adecuados.^(1,2)

Trabajar las competencias es un factor estratégico y vital para el desarrollo de un país.⁽³⁾ Por eso, el Ministerio de Salud Pública cubano, en 1990, creó un grupo central para la evaluación de la competencia y el desempeño profesional y, en 2011, la Comisión Nacional de Evaluación de la Competencia y el Desempeño Profesional, que inició su definición en siete especialidades médicas, y ha trabajado en la identificación y diseño de las competencias en el Sistema Nacional de Salud y en los perfiles de competencias.

El perfil de competencias comprende un conjunto de habilidades y conocimientos que debe poseer una persona para desempeñar un puesto de trabajo. Describe comportamientos observables y se vincula a la estrategia y estructura de una organización. Es más que una descripción de las características ideales del profesional a formar, y es vital en el proceso de formación, desarrollo y evaluación de las competencias.⁽¹⁾ Fue introducido en Cuba por el Ministerio de Educación Superior, en la tercera generación de los planes de estudios —llamados C— en la década de 1980, avalado por los resultados de investigaciones realizadas en el país.

La evaluación de la competencia y el desempeño laboral de los profesionales de la salud ha estado en el centro de las publicaciones científicas mundiales desde la segunda mitad del siglo XX.⁽⁴⁾ 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.⁽⁵⁾

Existen diversos motivos por los cuales es necesario evaluar las competencias en los profesionales: como parte integrante del proceso para certificar la competencia (evaluación sumativa), para ejercer retroalimentación sobre el proceso (evaluación formativa), para evaluar los programas de formación, confirmar los valores, los estándares de la profesión y, además, por la responsabilidad e imputabilidad frente a la sociedad.⁽⁶⁾

La evaluación de competencias puede entenderse como un proceso en 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.⁽⁴⁾ Se realiza antes de la incorporación y al realizar la selección del 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 desde la educación continuada y permanente, como principio de las ciencias médicas.^(7,8)

En la sistematización realizada, la autora no encontró en el contexto cubano estudios de evaluación de competencias de especialistas en cirugía general a partir de la ficha del perfil. Esto la motivó a desarrollar la investigación con el objetivo de evaluar las competencias profesionales de los especialistas en cirugía general a partir de la elaboración de la ficha del perfil de competencias, desde la formación permanente y continuada.

MATERIALES Y MÉTODOS

Se realizó un estudio de desarrollo, descriptivo, exploratorio, en el período de enero de 2022 a enero de 2023, en el Hospital Universitario Clínico Quirúrgico Comandante Faustino Pérez Hernández, de Matanzas. El universo estuvo conformado por 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.

Como métodos empíricos se emplearon la consulta a expertos con el método Delphi por rondas y la observación.

Métodos estadísticos: coeficiente de concordancia de Kendall y sumatoria de ponderaciones por filas Rj. Y para la evaluación, se utilizó el método 360 grados.

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.

Para la selección de expertos, la autora propone aquellos que reúnan los siguientes requisitos: 20 o más años de experiencia como cirujano, poseer categoría docente principal de profesor titular o auxiliar, especialista de segundo grado, máster o doctor en ciencias. A los siete expertos propuestos, se les calculó coeficiente de conocimiento (Kc), coeficiente de argumentación (Ka) y coeficiente de competencia (K), según la fórmula $K = Kc + Ka / 2$, y se seleccionaron los siete por tener elevado coeficiente global de competencia: $Kg = 0,86$ (alto).



Para determinar las competencias del especialista en cirugía general se utilizó el método Delphi por rondas, y se tomaron en cuenta aspectos planteados por Cuesta.⁽⁹⁾ Se realizaron cuatro rondas y 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 Rj, ordenar las ponderaciones según el valor discreto de Rj media, y posteriormente calcular el nivel de concordancia.

Cuarta ronda (a los expertos se les entregó los resultados de la ronda anterior, mostrándoles el ordenamiento y nivel de concordancia alcanzado): ¿Está de acuerdo con las ponderaciones, el orden y nivel obtenido? Al estar de acuerdo todos los expertos con las ponderaciones, no se realizaron más rondas, y se les solicitó que listaran entre dos o más dimensiones del desempeño respecto a cada competencia.

Luego de definir las competencias profesionales, se elaboró la ficha del perfil de competencias del especialista en cirugía general, y se realizó la evaluación de las competencias en relación con las funciones del cirujano que plantea el programa de formación de la especialidad, de 2015.⁽¹⁰⁾ Se utilizó el método de evaluación 360 grados, que permite recibir y enviar un *feedback* de entorno profesional a las personas (superiores, pares y colaboradores), con el fin de obtener un retorno de información sobre sus comportamientos. Este método, de forma anónima, ofrece una visión



particular de cómo los evaluadores perciben el trabajo de una persona, en este caso, del especialistas en cirugía general.

Los resultados permitieron elaborar mapas de competencias, utilizándose 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 los presupuestos teóricos que plantea Cuesta:⁽⁹⁾ 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? Para ello 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 Delphi por rondas, se ponderaron las competencias y se calculó el Rj (suma de ponderaciones). A partir del Rj se calculó el Rj media (media del valor Rj), el valor Rj (aproximado de Rj media) y el coeficiente de concordancia entre los expertos (Cc). Los resultados de todos los coeficientes de concordancia $Cc \geq 60\%$, mostró que existe un adecuado nivel de concordancia entre los expertos.

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

- Competencias académicas: conocimientos.
- Competencias disciplinares técnicas: habilidad quirúrgica.
- Competencias disciplinares 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: asistencial, investigativa, docente y gerencial.



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

- 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.

Posteriormente, se realizó 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.

Esta etapa es significativa, afirmándose su efectividad en dos 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.
- Trabajo grupal con la participación de jefes inmediatos, pares, subordinados y capital humano, y profesores pertenecientes al dispositivo de preparación y superación de cuadros y reservas de la Universidad de Ciencias Médicas de Matanzas.



Se confeccionó un mapa individual por cada cirujano con la evaluación de cada competencia según el cumplimiento de las funciones, definidas en el programa de la especialidad. A partir de la sumatoria de los resultados de los 28 mapas, se elaboró el que representa a la organización para determinar la situación y el estado actual de la misma.

Al analizar la figura 1, la autora asumió 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.

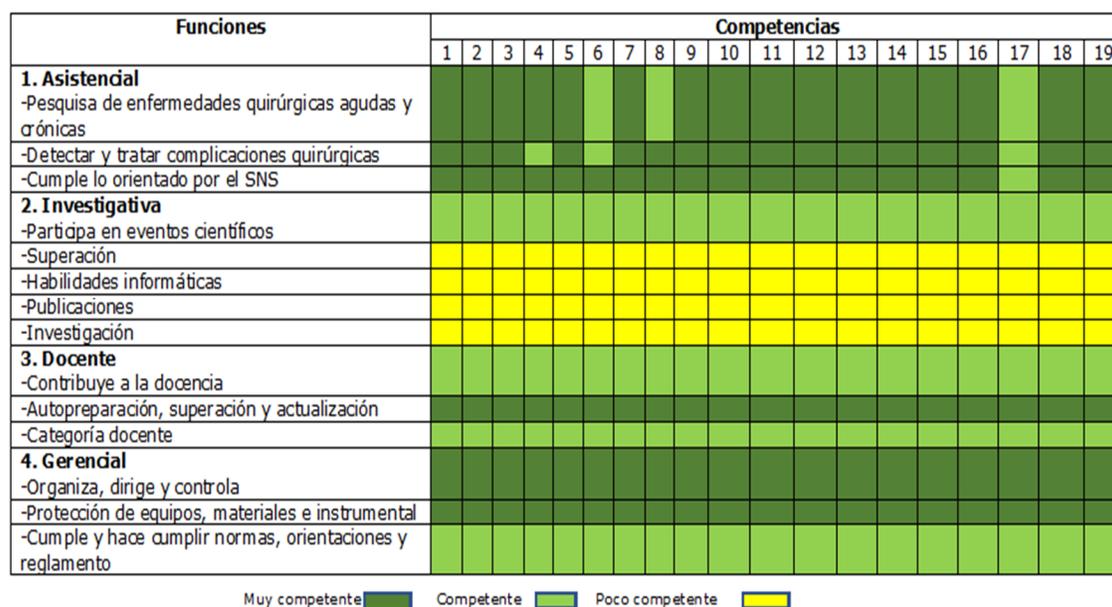


Fig. 1. Mapa de competencias de los especialistas en cirugía general.

Competencias: 1. Conocimientos; 2. Habilidades quirúrgicas; 3. Comunicativa; 4. Liderazgo y gerencia; 5. Juicio y toma de decisiones; 6. Trabajo en equipo; 7. Competencias emocionales; 8. Valoración adecuada de sí mismo; 9. Honestidad; 10. Humanismo; 11. Profesionalismo; 12. Confiabilidad; 13. Optimismo; 14. Solidaridad; 15. Motivación; 16. Competencia asistencial; 17. Competencia investigativa; 18. Competencia docente; 19. Competencia gerencial.

Se realizó otro mapa con la evaluación final de cada competencia por especialista a partir del mapa individual inicial, lo que permitió determinar las limitaciones individuales. (Figura 2)



Las competencias con más dificultades encontradas estuvieron en las disciplinares no técnicas: liderazgo y gerencia, y 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 disciplinares no técnicas, en un 17,9 % la honestidad se evaluó como poco competente.

En las competencias específicas, se encontraron afectadas las investigativas y docente de igual forma: el 3,6 % no es competente y el 14,3 % poco competente; no así en la competencia dirección, donde el 3,6 % es no competente y el 10,7 % poco competente.

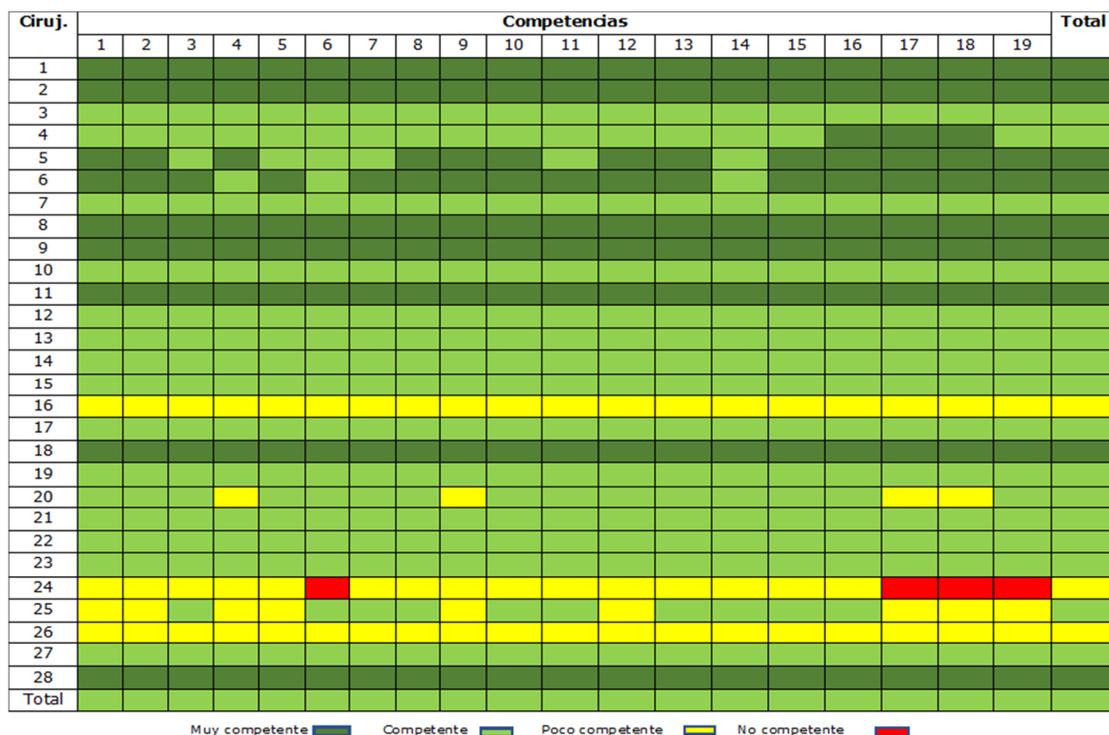


Fig. 2. Mapa individual de las competencias profesionales de los especialistas en cirugía general.

Competencias: 1. Conocimientos; 2. Habilidades quirúrgicas; 3. Comunicativa; 4. Liderazgo y gerencia; 5. Juicio y toma de decisiones; 6. Trabajo en equipo; 7. Competencias emocionales; 8. Valoración adecuada de sí mismo; 9. Honestidad; 10. Humanismo; 11. Profesionalismo; 12. Confiabilidad; 13. Optimismo; 14. Solidaridad; 15. Motivación; 16. Competencia asistencial; 17. Competencia investigativa; 18. Competencia docente; 19. Competencia gerencial.



Como resultado del análisis de la evaluación realizada a la adecuación puesto-persona, se concluyó que la organización es competente. (Gráfico)



Gráf. Estado de competencias de los especialistas en cirugía general.

A partir de las limitaciones encontradas con la evaluación realizada según el perfil, la investigadora elaboró un plan de superación con acciones a desarrollar, para obtener un mejor desempeño a partir de la formación y desarrollo de competencias profesionales de los especialistas en cirugía general desde la formación permanente y continuada.

DISCUSIÓN

Las experiencias exitosas de la formación del capital humano suelen residir en la habilidad de la organización para establecer un marco de competencias que refleje su filosofía, valores y objetivos estratégicos. Este marco se convierte en el referente para las diferentes acciones en el ciclo de trabajo de la formación del capital humano.⁽¹¹⁾

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



La formación y el desarrollo del ser humano son el objeto de estudio de la educación médica.⁽⁷⁾ La formación es el proceso totalizador que agrupa en una unidad dialéctica los procesos instructivo, educativo y desarrollador, con acciones que tienen por finalidad preparar a los individuos para que adquieran la capacidad de actuar, de manera consciente, como agentes favorecedores del desarrollo de la sociedad a través del trabajo, a partir del cual se preparan como ser social.^(12,13)

Uno de los retos que enfrenta la educación superior es la formación de un profesional integral, y las universidades han incursionado en una diversidad de alternativas, sustentadas en presupuestos epistémicos diversos según los escenarios de cada país, de las cuales la investigadora asume la teoría de la Educación Avanzada, desarrollada en Cuba.⁽¹⁴⁾

Esta teoría permite, desde el acto formativo, la transformación del capital humano, con énfasis en la educación permanente y continuada, que se vinculan a ella en los aspectos cognoscitivos y volitivos, y que se evidencia en el desempeño de los mismos. Además, propicia el constructo teórico que favorece la integración de los aspectos teórico-prácticos de la formación de valores, en función de lograr un profesional competente, para dar solución a las exigencias de la sociedad.⁽¹⁴⁾

Los inicios de la teoría de la Educación Avanzada se sitúan en la década de 1980; tiene un alto compromiso con la materia que imparte y el proceso formativo que desarrolla, con la investigación y la capacidad de demostrarlo de forma cotidiana, traduce una mayor eficiencia en la formación del especialista para ejercer la profesión en correspondencia con las necesidades del país y a nivel de los estándares exigidos en la actualidad, expresados a través de un desempeño exitoso, así como adaptarse a los cambios y nuevos contextos.⁽¹⁴⁾

En opinión de la autora, las competencias constituyen en la actualidad una conceptualización y un modo de operar que permiten mejorar la articulación entre formación, desarrollo, trabajo y educación.

La categoría “desarrollo significa crecimiento, aumento, reforzamiento, progreso, desenvolvimiento o evolución de algo. El desarrollo de competencias es el proceso mediante el cual una organización ayuda a sus colaboradores a adquirir las habilidades necesarias para lograr sus objetivos estratégicos. Empieza con la identificación y documentación de las competencias clave, y la identificación de las brechas, para luego implementar la planificación de cómo desarrollar las mismas.⁽¹⁵⁾

La competencia profesional, por constituir una configuración psicológica compleja, no nace con el sujeto, sino que es construida por él en el proceso de su formación y desarrollo profesional. Esto no niega la participación de componentes innatos —como aptitudes, características del temperamento—, que pueden constituir premisas sobre las cuales el sujeto construye las mismas.⁽¹⁶⁾

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.⁽¹⁷⁾

La formación y desarrollo del capital humano en el sector de la salud constituye una prioridad en Cuba que, a criterio de la autora, se inicia en el pregrado y se hace permanente en la etapa laboral de los profesionales, debido a que la medicina, como ciencia, está en cambio constante. Los conocimientos y habilidades que de ella emanan para la práctica avanzan con gran dinamismo, por lo que la necesidad de superación se hace imprescindible para todo profesional de la salud.

En el ámbito médico-profesional, las competencias se definen como el uso habitual y juicioso de la comunicación, conocimientos, habilidades técnicas, razonamiento clínico, valores y reflexión en la práctica diaria en beneficio del paciente y la comunidad a la que sirve.

La cirugía es, por esencia, una disciplina de la mente y del carácter. El trabajo quirúrgico exige intensa, prolongada y constante concentración visual y mental. Cualquiera que desee ser cirujano debe poseer cierta osadía, pero no temeridad. Es una clase de coraje que no admite ser dominado por ciertas situaciones y exige mayor determinación que la necesaria en cualquier otra rama de la medicina, para aceptar la responsabilidad por la vida o la muerte de un semejante en circunstancias graves, lo cual implica impetuosa decisión, esfuerzo de ánimo y mucha confianza en sí mismo.^(18,19)

Un cirujano debe ser capaz de permanecer de pie durante horas, siempre alerta, lo cual significa —a veces— un gran esfuerzo y, a pesar de todo, no sentir fatiga. Debe reconocer, con sentido autocrítico, sus errores diagnósticos, técnicos —o ambos—, y reportar con valentía los accidentes quirúrgicos. Tener destrezas, capacidad de decisión, buena pericia técnica, habilidad para trabajar en equipo y resolver problemas, es decir, poseer las competencias necesarias para un adecuado desempeño,^(18,20-22) las cuales se deben formar y desarrollar de forma permanente y continuada, desde los principios de la educación médica.

Determinar el perfil es un paso clave dentro de la formación por competencias, y para el proceso de formación, desarrollo y evaluación de las mismas; expresa el estado ideal y la evaluación del capital humano a través de la comparación del mismo con el perfil, es lo que facilita la planificación de las acciones de superación acorde a las necesidades identificadas.⁽¹⁶⁾

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 advertidas de forma previa. Los elementos que lo conforman son las áreas de conocimientos 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 profesionalista, apto para realizar tareas para las que se supone fue capacitado y es competente. Está constituido por:



- Conjunto de habilidades y conocimientos que se debe de poseer para desempeñar un puesto de trabajo, además de los comportamientos y actitudes que tienen las personas.
- Descripción de comportamientos que se pueden observar y se vinculan a la estrategia, estructura de la organización, que se traduce a nivel cualitativo; es la organización quien determina cuales son las competencias que dan lugar a un rendimiento superior en un puesto de trabajo.

La evaluación de las competencias profesionales 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, como: método 360 grados, método del *assessment center*, test de Monster, *software* SOSIA, test de inteligencia general, test de aptitudes, test de personalidad, test de situación, biodata, historial de logros y entrevista.

La autora utilizó el método de evaluación 360 grados, que se comenzó a utilizar con mayor intensidad a mediados de la década de 1980. Es 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 de cómo perciben el trabajo de una persona, un grupo o un área en particular.

Con la evaluación de los especialistas en cirugía general, según los aspectos de la ficha del perfil de competencias elaborada, fue posible identificar las limitaciones existentes, determinar las potencialidades y debilidades y, a partir de las mismas, definir el plan de superación y desarrollo, desde la formación permanente y continuada.

Los resultados obtenidos tienen un alcance teórico, práctico y metodológico, porque los métodos utilizados para definir el perfil y posteriormente evaluar las competencias profesionales, pueden ser aplicados, adaptados y generalizados a otras especialidades, y enriquecidos de manera sucesiva.

Se debe tener presente que pueden existir limitaciones de los resultados si no se definen de forma correcta las competencias por los expertos, y si cuando se evalúa no se hace con el rigor y disciplina necesarios.

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 BIBLIOGRÁFICAS

1. Véliz Martínez PL, Blanco Aspiazu MA, Ortíz García M, et al. Resultados de trabajo del Grupo para el Estudio de las Competencias en Salud. Educ Médica Super [Internet]. 2017 [citado 17/03/2022]; 32(1):106-17. Disponible en: <http://www.ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/1269/616>
2. Escobar Yéndez NV, Tamayo Escobar OE, García Olivera TM. Aproximación a la formación por competencias profesionales desde las asignaturas Propedéutica Clínica y Medicina Interna. Educ Médica Super [Internet]. 2022 [citado 17/09/2022]; 36(1). Disponible en: <http://ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/3252>
3. Salas Perera RS, Malas Mainegra L, Salas Mainegra A. Las competencias y la educación médica cubana [Internet]. La Habana: Editorial Ciencias Médicas; 2022 [citado 17/05/2022]. Disponible en: <http://www.ecimed.sld.cu/2022/04/01/las-competencias-y-la-educacion-medica-cubana/>
4. Ruiz Toledo J, Moya M. 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 Médica [Internet]. 2018 [citado 17/05/2022]; 21(2):127-36. Disponible en: <https://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/177849>
5. Lora Guzmán HC, Castilla Paternina S, Góez Flores M. La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia la eficacia organizacional. Saber Cienc Lib [Internet]. 2020 [citado 17/03/2022]; 15(1):83-94. Disponible en: <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>
6. Santos Mejía CA. Gestión por competencias, administración del talento humano y la productividad investigativa del personal docente en una Universidad Nacional del Perú - 2019. Ciencia Latina [Internet]. 2022 [citado 17/03/2022]; 6(1):202-23. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1494>
7. Díaz Díaz AA, Valcárcel Izquierdo N. Evaluación de los procesos formativos desde la educación médica. Estudio de casos [Internet]. La Habana: Editorial Ciencias Médicas; 2021 [citado 17/05/2022]. Disponible en: <http://www.ecimed.sld.cu/2021/06/29/evaluacion-de-procesos-formativos-desde-la-educacion-medica-estudio-de-casos/>
8. López Espinosa G J, Valcárcel Izquierdo N, Lemus Lago ER, et al. Principios de las ciencias médicas o ciencias de la educación médica en educación de posgrado. Edumecentro [Internet]. 2018 [citado 03/07/2022]; 10(4):197-204 Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2077-28742018000400014&script=sci_arttext



9. Cuesta Santos A. Evaluando desempeños: alineamiento estratégico y productividad. Fórum Empresarial [Internet]. 2012 [citado 20/03/2022]; 17(1):1-30. Disponible en: <https://revistas.upr.edu/index.php/forumempresarial/article/view/3744>
10. Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. Dirección Nacional de Postgrado. Resolución 344/2015. Programa analítico de la especialidad en Cirugía General. La Habana: Ministerio de Salud Pública; 2015.
11. Belaunzaran Mendizabal J. EuroPsy: Un modelo basado en competencias. ¿Es aplicable a la formación sanitaria especializada en Psicología Clínica? Educ Médica [Internet]. 2019 [citado 17/03/2022]; 20:154-62. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S157518131830216X>
12. Alonso Betancourt LA, Moya Joniaux CA, Vera Crespo MD, et al. Método para la formación de la competencia de emprendimiento en estudiantes universitarios. Rev Espacios [Internet]. 2020 [citado 27/03/2022]; 41(26):228-44. Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a20v41n26/a20v41n26p20.pdf>
13. Machado Ramírez EF, Montes de Oca Recio N. La formación por competencias y los vacíos del diseño curricular. Trf [Internet]. 2021 [citado 22/03/2022]; 17(2):459-78. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-29552021000200459&lng=es&nrm=iso
14. Añorga-Morales JA. La educación avanzada y el mejoramiento profesional y humano. Varona [Internet]. 2014 [citado 17/03/2022]; 1(58):19-31. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360634165003.pdf>
15. Casimiro Urcos CN, Casimiro Urcos WH, Casimiro Urcos JF. Desarrollo de competencias profesionales en estudiantes universitarios. Conrado [Internet]. 2019 [citado 03/02/2020]; 15(70):312-9. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442019000500312&script=sci_arttext
16. Lozano-González Y, Almeida-Campos S. La formación y desarrollo de competencias profesionales en especialistas en cirugía general. Fundamentos teóricos. Rev Méd Electrón [Internet]. 2022 [citado 08/01/2023]; 44(6):1007-19. Disponible en: <http://www.revmedicaelectronica.sld.cu/index.php/rme/article/view/5019/5549>
17. Andrey Bernate J, Vargas Guativa JA. Desafíos y tendencias del siglo XXI en la educación superior. Rev Cienc Soc [Internet]. 2020 [citado 03/07/2022]; 26(2):141-54. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/280/28064146010/html/>
18. Whitaker M. The surgical personality: does it exist? Ann R Coll Surg Engl [Internet]. 2018 [citado 17/03/2022]; 100(1):72-7. Disponible en: <https://publishing.rcseng.ac.uk/doi/full/10.1308/rcsann.2017.0200>
19. Morán Barrios J. Competencias del médico del siglo XXI. Un cambio necesario. Rev Cient Cienc Salud [Internet]. 2019 [citado 03/07/2022]; 1(2):58-73. Disponible en: http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2664-28912019000200058



20. Cordovés Almaguer Y. Metodología para la formación profesional del cirujano pediatra en Cuba. [Internet]. La Habana: V Congreso Virtual de Ciencias Morfológicas Morfovirtual 2020; 2020 [citado 05/03/2022]. Disponible en: <http://morfovirtual2020.sld.cu/index.php/morfovirtual/morfovirtual2020/paper/viewFile/935/748>
21. Cantele Prieto H. El perfil de competencias en la formación del cirujano general. Rev Venez Cir [Internet]. 2021 [citado 30/04/2022]; 74(1): 18. Disponible en: <https://revistavenezolanadecirugia.com/index.php/revista/article/view/411>
22. Fleitas Pérez R, Perdomo Blanco L, González Morales L. Competencias en cirugía: su inminente evolución en la formación médica. Edumecentro [Internet]. 2022 [citado 03/07/2022]; 14: e2159. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2077-28742022000100058&script=sci_arttext&lng=pt

CÓMO CITAR ESTE ARTÍCULO

Lozano-González Y. Formación, desarrollo y evaluación de competencias profesionales en especialistas en cirugía general. Rev Méd Electrón [Internet]. 2023 Sep.-Oct. [citado: fecha de acceso]; 45(5). Disponible en: <http://www.revmedicaelectronica.sld.cu/index.php/rme/article/view/5308/5692>

