

ARTICULO ORIGINAL

Las competencias profesionales básicas del especialista en Medicina General Integral: Una propuesta metodológica de evaluación en el municipio de Cienfuegos.

Basic professional skills of the General Comprehensive Doctor: a methodological assessment approach in Cienfuegos.

Dra. María Aurelia San Juan Bosch.

Especialista de I Grado en Medicina General Integral. Máster en Ciencias Pedagógicas. Facultad de Ciencias Médicas "Raúl Dorticós Torrado". Cienfuegos.

RESUMEN

El proceso de evaluación de las competencias profesionales del Médico General Integral con el objetivo de determinar su nivel de competencia y realizar el diagnóstico de sus necesidades de aprendizaje es un elemento de vital importancia para el perfeccionamiento continuo de este profesional médico; del cual hoy en día la sociedad espera mucho más y exige mayor nivel de competencia y capacidad de resolución. El desarrollo de los recursos humanos del Sistema de Salud es una de las condiciones más importantes para lograr que los servicios de atención sanitaria mejoren su capacidad resolutoria y la calidad de las prestaciones. El tema de la formación continua de los recursos humanos en la Atención Primaria de Salud constituye en el momento actual un problema priorizado del Sistema Nacional de Salud; la calidad científica y humana de los trabajadores del sistema son el sostén y en gran parte la garantía de los logros de la Salud Pública en nuestro país. En el presente trabajo se plantea la necesidad de organizar una metodología para la evaluación de las competencias profesionales básicas del médico general integral, sustentada en un proceso de diagnóstico, cuyo objeto de investigación lo determina el proceso de formación continua de los Médicos Generales Integrales, y su campo de acción se delimita a la evaluación de las competencias profesionales de estos, en función de valorar su desempeño y garantizar la calidad en el ejercicio de la profesión. La novedad de la propuesta se manifiesta en la posibilidad de sistematizar desde el punto de vista teórico y sobre bases científicas las

consideraciones en torno a una metodología de evaluación de las competencias profesionales básicas del Médico General Integral y poseer la misma un carácter holístico que permite combinar la teoría con la práctica y de esta manera contrastar los logros esperados con los alcanzados; lo que la condiciona como una actividad permanente, reflexiva y compartida entre evaluados y evaluadores.

Palabras Clave: Competencia profesional; competencia clínica; evaluación; especialidades médicas; medicina familiar; atención primaria de salud

ABSTRACT

The assessment process of medical competences of General Comprehensive Doctors is a core element to determine their needs and their competence level. It is an important constituent for the continue improvement of this kind of professional. The development of Human Resources of the Health Sector is one of the main premises to achieve a better quality of sanitary assistance. The subject of continuous preparation of human resources in Primary Health Care is presently a high priority challenge of National Health Sector. The scientific and human quality of our workers is the foundation of our achievements in this sector. This work highlights the necessity for a methodology to assess the basic professional competences of General Comprehensive Doctors and its field is limited to the assessment of professional competences of these doctors to guarantee quality in our services. The

Recibido: 13 de octubre de 2005

Aprobado: 4 de diciembre de 2005

Correspondencia:

Dra. María Aurelia San Juan Bosch.

Facultad de Ciencias Médicas "Raúl Dorticós Torrado". Cienfuegos.

newness of this proposal lies on the option of a theoretical systematic treatment of a methodology for the assessment of professional competences of these doctors, with a holistic approach linking theory to practice and thus, contrasting expected and achieved goals.

Key words: Professional competence; clinical competence; assessment; medical specialties; familiar medicine; primary health care

INTRODUCCIÓN

La interrelación del proceso de evaluación de las competencias profesionales del Médico General Integral con el objetivo de determinar su nivel de competencia y el proceso de diagnóstico de sus necesidades de aprendizaje es un elemento a nuestro juicio de vital importancia para el perfeccionamiento continuo de este profesional médico; del cual hoy en día la sociedad espera mucho más y exige mayor nivel de competencia y capacidad de resolución, ya que debe jugar varios roles adicionales, además de proveer el nivel más alto y humanizado en cuanto a cuidados médicos se refiere. Debe ser un comunicador por excelencia, un educador de sus pacientes y un promotor de la prevención y la promoción de salud; brindando su atención no solo a los individuos sino también a las familias, grupos, colectivos y a la comunidad en general.

El tema de la formación continua de los recursos humanos en la Atención Primaria de Salud constituye en el momento actual un problema priorizado del Sistema Nacional de Salud; la formación de los recursos humanos en salud, se inicia en las aulas y se hace permanente y continua en la etapa laboral de los profesionales; se une a esto que la medicina como ciencia está en cambio constante, y los conocimientos y habilidades que de ella emanan para una adecuada práctica, avanzan a gran velocidad; por ende la necesidad de la superación de forma permanente se hace evidentemente necesaria para todo profesional de la salud.

De igual modo la Organización Mundial y Panamericana de la Salud desarrollan diferentes programas y proyectos denominados Reformas del Sector Salud que se centran precisamente en el desarrollo de los recursos humanos.

Investigaciones realizadas en torno al tema de las competencias profesionales; su evaluación y/o certificación y el consiguiente proceso de identificación y solución de las necesidades de aprendizaje se han realizado en varios países, abordando la temática con una mirada hacia diversos sectores del quehacer profesional. Las características de un proceso de formación continua basado en la evaluación de las competencias profesionales habían sido ya identificadas por investigadores en la década de los 80 en países como Australia; los primeros antecedentes se encuentran en un documento del Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU) que se pronunció en 1987 a favor de

la reforma del sistema de certificación o evaluación de las competencias profesionales en las empresas de ese país y adicionalmente solicitó llevar a cabo un mayor esfuerzo de capacitación en las mismas.

Le continuaron luego varios documentos gubernamentales Habilidades para Australia (1987), constituyendo esta una declaración oficial de la política gubernamental sobre la formación de destrezas o competencias laborales y su papel en el cambio del mercado de trabajo australiano. Capacitación industrial; la necesidad de un cambio (1988) y Mejora del sistema de Capacitación australiano (1989). En países como Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte en este periodo inicial de los años 80 se realiza una revisión y reformulación de las competencias profesionales establecidas hasta ese entonces y se crea hacia el año 1986 el National Council for Vocational Qualifications (NCVQ); cuyo objetivo fue establecer niveles estándares de rendimiento para las diferentes profesiones específicas. En la década de los 90, países como Alemania, Suiza, Australia, Canadá, Uruguay, Argentina y México se encaminan a la construcción y presentación de definiciones en torno al tema de la Competencia Laboral, de esta forma las conceptualizaciones al respecto transitan por definiciones más o menos acabadas. En el año 1994 el trabajo desarrollado por G.P Bunk. La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesional en la RFA, define al profesional competente como "aquel que dispone de los conocimientos destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo". Otra idea abordada al respecto lo constituyó el estudio realizado por Andrew Gonczi y James Athanasou en 1996: Instrumentación de la Educación basada en Competencias. Perspectiva de la teoría y la práctica en Australia, enunciando elementos importantes y concibiendo a la competencia como "una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas."

Es una compleja combinación de atributos (conocimientos, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones. Este ha sido valorado como un enfoque holístico en la medida en que integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo. Nos permite incorporar la ética y los valores como elementos del desempeño competente.

En 1996 el trabajo realizado "En torno al concepto de Competencias" de Maria E. Irigoien (España) destaca el concepto de competencia en el campo de la educación y del trabajo desde la visión propuesta por Schon (1992), para los procesos de investigación-acción, que en esencia considera la capacidad de actuar en una realidad

determinada e involucra la capacidad de integrar conocimientos, habilidades y actitudes como instrumentos para esta actuación, asume a la vez los 3 grandes grupos de competencias declarados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT): Aprender a pensar, aprender a hacer y aprender a ser.

Otras experiencias como la del Mercosur y la Unión Europea (1997), describen a las competencias en términos de actividades profesionales del saber hacer profesional, surgiendo la 1ra experiencia europea a partir del Programa de Correspondencia de las Calificaciones.

Miguel Bazdresch, México (2001) ha señalado que *"Las competencias combinan los conocimientos con el comportamiento social, es algo más que habilidades, implican el dominio de procesos y métodos para aprender de la práctica, de la experiencia y de la inter subjetividad"*.

De igual manera la evaluación de las competencias profesionales es una problemática vigente en el ámbito de la salud en Cuba. En este sentido se han realizado estudios referentes al tema. En la rama de la salud, en particular en la Atención Primaria, se han llevado a cabo estudios en los que se presentan resultados relacionados con la evaluación de la competencia profesional, fundamentalmente en las especialidades de Enfermería y Medicina General Integral. Uno de estos primeros trabajos de investigación fue el de "Calidad del egresado de Enfermería General, Curso Escolar 1980-1981", que se realizó en el año 1982 por la Dirección Nacional de Docencia Médica Media.

Posteriormente durante el año 1984 el Centro Nacional de Perfeccionamiento Técnico Profesional de la Salud "Dr. Fermín Valdés Domínguez" en Ciudad de La Habana, comenzó a desarrollar el trabajo "Metodología para la evaluación de la Competencia y el Desempeño Profesional" de esta rama, en la cual se recogía la estructuración de un marco conceptual que sustentara cualquier estrategia de acción que fuera concebida para los fines de este tipo de evaluación.. Por su parte Salas Perea, Hatim Ricardo y Rey Bravo en Diciembre de 1995 presentan en el marco del 3er Taller Nacional de Evaluación de la Competencia y el Desempeño en Ciudad de la Habana, el Sistema de Monitoreo y Control de la calidad de la Competencia y el Desempeño Profesional en el Sistema Nacional de Salud; sus bases conceptuales y propuesta metodológica. Otros trabajos en torno al tema en nuestro país han sido los presentados por A, Dueñas y M, Rodríguez en 1995, sobre "Evaluación de la Competencia y el Desempeño .Programa Nacional de Hipertensión Arterial; Boyeros y Habana Vieja" así como el referente a "Comparación de la competencia clínica del médico familiar en el abordaje de padecimientos cérvico vaginales en el año 2001, de Cobos y Beltrán.

Recientemente en el año 2002 Viel Díaz, realizó un estudio que abordó la evaluación de la competencia en

Especialistas de Medicina General Integral en un área de atención primaria de la capital, donde efectúa un diagnóstico del nivel de competencia de acuerdo a los problemas de salud más frecuentes en ese contexto y aplica instrumentos evaluativos de tipo escrito para esos fines con el consiguiente diagnóstico de las necesidades de aprendizaje de estos profesionales.

Es oportuno destacar que a partir del año 1995, comienzan a aplicarse en nuestra provincia y en el resto del país instrumentos evaluativos de tipo escrito en diferentes especialidades del sector de la salud con resultados disímiles; a partir de la creación de las Comisiones Provinciales de evaluación de la competencia y el desempeño y posterior a la constitución de la Comisión Nacional en el año 1990; pero la perspectiva que según nuestro criterio se ha manifestado ha sido la de evaluar solo conocimientos sin tomar en cuenta otros aspectos del saber profesional que nos permita, con una perspectiva integradora englobar el saber, el saber hacer, en un hacer con conocimiento de ese hacer.

Como se puede apreciar, se han realizado investigaciones que abordan la problemática de las competencias profesionales y su estrecha relación con los procesos de formación continua a partir de la identificación de las necesidades de aprendizaje en el ámbito de variados sectores profesionales, todo lo cual constituye un referente cercano en torno al tema de la presente investigación; sin embargo a partir de la revisión bibliográfica efectuada no encontramos trabajos encaminados a la evaluación de las competencias profesionales del Especialista en Medicina General Integral con una perspectiva integradora que pueda englobar el saber y el saber hacer profesional, con métodos de corte más cualitativo y que incluyan además los aspectos personalógicos en la evaluación.

Desde la perspectiva del presente estudio se asume la evaluación de las competencias profesionales del Especialista en Medicina General Integral con esta visión que engloba no solo al conocimiento sino también a la habilidad, es decir lo que sabe y sabe hacer, incluyendo a través de los métodos que serán utilizados la observación de lo que hace en un contexto determinado y particularizado a cada profesional.

MÉTODOS

Durante el proceso de investigación se utilizaron los siguientes métodos:

DEL NIVEL TEÓRICO:

Análisis. Utilizado durante todas las etapas de investigación, por cuanto ello permitió hacer los análisis e inferencias de la bibliografía consultada.

La síntesis ligada directamente al análisis presente en la búsqueda de información, datos, etc. que condujeron a la selección de los aspectos significativos que conforman el núcleo básico del informe final.

Histórico-Lógico: Permite el estudio detallado de todos los antecedentes, causas y condiciones históricas

en que se desarrolla la evaluación de las competencias profesionales básicas, así como el proceso de formación continua del especialista en Medicina General Integral.

Modelación: Utilizado en el diseño de la metodología para la evaluación de las competencias profesionales básicas del Médico General Integral, así como los modelos para el enfoque sistémico en el seguimiento del objeto, diagnóstico y evaluación.

DEL NIVEL EMPÍRICO:

Se empleó fundamentalmente en:

Análisis de documentos: Permitted profundizar en los antecedentes históricos y los resultados cuantitativos y cualitativos de las evaluaciones realizadas con anterioridad, relacionadas con la competencia profesional y la identificación de necesidades de aprendizaje.

Criterios de especialistas: Para evaluar y cruzar diferentes informaciones que se utilizaron en la concepción de la propuesta evaluativa.

Encuesta: Para obtener información a partir de las percepciones individuales de los sujetos implicados, en cuanto a las diferentes competencias básicas que deben dominar en el ejercicio de la profesión.

Observación: Durante el desarrollo de la evaluación, con el objetivo de valorar la proyección individual de los profesionales ante las situaciones a las que se enfrentan.

Grupo de discusión: Con el objetivo de valorar las percepciones de los sujetos implicados en cuanto a las competencias profesionales básicas en el ejercicio de la profesión ; todo lo cual permitió diagnosticar las necesidades de aprendizaje.

Los métodos utilizados de conjunto no solo permitieron la comprensión teórica del problema, sino que posibilitaron la obtención de información sobre el proceso de formación continua de los especialistas en Medicina General Integral, propiciando además la modelación de la Propuesta Metodológica en torno a las competencias profesionales básicas del Médico General Integral.

La muestra estuvo conformada por:

Especialistas en Medicina General Integral del Municipio de Cienfuegos ubicados en Consultorios Médicos de la Familia de comunidad (CMFC)

La muestra para este estudio fue seleccionada mediante un muestreo intencional y estratificado con el 33 % del tamaño de la muestra, cuestión esta que habla a favor de la representatividad de la misma, con los siguientes criterios de selección: Ser Especialista en Medicina General Integral, poseer la condición de tutor docente en la Atención Primaria de Salud, laborar en consultorios del Médico de Familia ubicados en la comunidad, laborar en las áreas de salud del Municipio de Cienfuegos.

Quedó conformada por 25 Especialistas de MGI.

Número de años de experiencia como Especialista en MGI

Menos de 10 años__16

Mas de 10 años____9

Distribución de la muestra por áreas de Salud del Municipio de Cienfuegos.

Area I __ 3

Area V__ 3

Area II __ 6

Area VI__ 2

Area III__ 3

Area VII__3

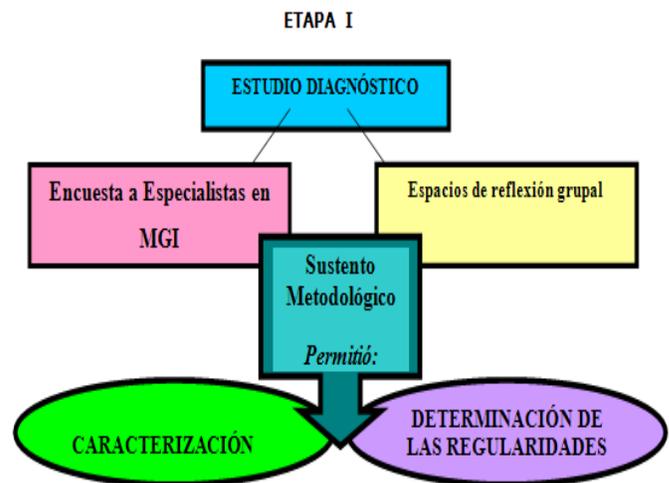
Área IV__ 2

Area VIII__ 3

Metodología de la Investigación

En el contexto del presente estudio, para garantizar una mayor comprensión del desarrollo del mismo, la investigación se dividió en 2 etapas: Etapa I; en la cual se realizó el diagnóstico, y la etapa II, donde se propone la Metodología para la evaluación de las competencias básicas del especialista en MGI, fundamentos que se resumen a continuación, rescatando las particularidades de cada etapa.

La primera etapa orientada al diagnóstico la hemos representado como se muestra a continuación:



Número de grupos de discusión_____4

Número total de especialistas de MGI participantes____25

Distribución por sexos

Femenino__21

Masculino__ 4

Edad Promedio__35,3 años

Regularidades detectadas en el diagnóstico que nos llevan a la propuesta.

Los problemas de Salud identificados como los de mayor frecuencia atendidos en el Consultorio Médico fueron: Asma bronquial, infección respiratoria aguda (IRA), hipertensión arterial (HTA), enfermedad diarreica aguda (EDA) y cardiopatía isquémica. Se identificaron como las habilidades más importantes en la relación médico- paciente la de comunicar con lenguaje claro, así como no expresar sensación de impaciencia por el tiempo y escuchar atentamente al paciente. Como

valores que debe poseer el Médico de Familia se identificaron: Humanismo, consagración, ser revolucionario. Dentro de las asignaturas de la carrera que más le han aportado se encuentra la Medicina Interna, y la Medicina General Integral II. Entre las dificultades que atentan contra la calidad de una adecuada actuación profesional, se encuentran la demanda excesiva de actividades asistenciales y las condiciones inadecuadas del local de consulta. Las vías utilizadas para aumentar su preparación científica que se mencionaron fueron la auto superación y los cursos ofertados por el Área de Salud. Reconocen como principales procedimientos de actuación práctica en el orden metodológico, las relacionadas con un profundo dominio de los objetivos y el contenido de su especialidad, aquellos mediante los cuales logran comunicarse, motivar, orientar, retroalimentarse constantemente y los asociadas al logro de un adecuado enfoque político-ideológico en correspondencia con el diseño social y político que defendemos. Las dificultades que inciden en la calidad de la docencia impartida en el nivel primario de atención y en las funciones como tutor están relacionadas con la alta carga asistencial y disponibilidad de tiempo; utilizando como vía para elevar la misma la práctica de la educación en el trabajo; orientada a que los alumnos asocien y apliquen el contenido de la enseñanza a situaciones concretas de la vida y su entorno, la participación en los distintos tipos de actividades metodológicas, fundamentalmente en clases abiertas y/o demostrativas y la auto superación.

En resumen los resultados del diagnóstico indican que se hace necesario organizar una metodología integradora y contextualizada para la evaluación de las competencias profesionales básicas, donde se definan indicadores desde una perspectiva técnica, humanística y de transferencia de conocimientos; permitiendo de esta manera valorar con mayor efectividad el desempeño del especialista en Medicina General Integral, todo lo cual condiciona un proceso de retroalimentación sistemática de todos los sujetos implicados en dicho proceso.

Componentes de la propuesta de Metodología.

- El diagnóstico.
- La metodología para llegar a la determinación de las competencias básicas de acuerdo al contexto y la posibilidad de transferibilidad de la misma.
- Poseer un carácter holístico que permita combinar la teoría con la práctica, contrastando los logros esperados con los alcanzados; constituyéndola en una actividad permanente, reflexiva y compartida entre evaluados y evaluadores.

RESULTADOS

Después de haber efectuado el diagnóstico inicial y

establecido las regularidades, emergen de ambos procesos tres grupos de competencias básicas o como le hemos denominado también: Dimensiones de las competencias; agrupándolas en la siguiente tabla que mostramos a continuación:

Competencias profesionales básicas del Especialista en Medicina General Integral	
Competencias	Función
Competencias humanísticas	Ética
	Comunicativa
	Escucha
	Privacidad
Competencias Técnicas	Identificación de los factores de riesgo y síntomas
	Examen físico.(Aspectos éticos)
	Aspectos técnicos del examen físico.
	Razonamiento clínico
	Indicación del plan terapéutico integral
Competencias Metodológicas	Formación médica continuada
	Establecimiento de una correcta comunicación con el estudiante
	Transferencia de modos de actuación al alumno
	Creatividad y trabajo en equipo
	Dominio de su actuación pedagógica con el educando
Atención a las diferencias individuales	

A partir del diagnóstico desarrollado al cual se hace referencia, y las características y determinación de las regularidades, que permitieron definir las competencias básicas del Especialista en Medicina General Integral desglosándolas en funciones y tareas de cada una de estas competencias determinadas; se plantea la Propuesta Metodológica que persigue como objetivo lograr la evaluación de dichas competencias mediante un proceso de observación en el ejercicio de la profesión; sometiéndola a un criterio de especialistas. (Anexo II)

Para seleccionar los expertos se tuvo en cuenta a quienes se consideran expertos:

“Se entenderá por experto, tanto al individuo en sí como a un grupo de personas u organizaciones capaces de ofrecer valoraciones conclusivas de un problema en cuestión y hacer recomendaciones respecto a sus momentos fundamentales con un máximo de competencia”¹

Las características esenciales de los expertos, están dadas por: competencia, creatividad, disposición a participar, capacidad de análisis y de pensamiento y espíritu colectivista y autocrítico. Es importante tener en cuenta que la competencia de un experto se podrá considerar a partir de la valoración que se realice del

¹Cita de Norma Oñate Martínez que aparece en: Los métodos científicos en las investigaciones pedagógicas, de los Doctores Julio Cereza Mezquita y Jorge Fiallo Rodríguez. Ciudad de La Habana, Cuba, 2002

nivel de calificación que posea en una determinada esfera del conocimiento. La competencia de los expertos se mide a partir de obtener el coeficiente k , que se calcula mediante la fórmula: $K = 1/2 (Kc + Ka)^2$ (Anexo III). Los criterios para la selección de los Expertos estuvieron dados en los siguientes aspectos:

- Años de experiencia en la Docencia.
- Formación académica
- Categoría Científica.
- Categoría Docente.
- Posibilidad real de participación e interés por participar.
- Vinculación con el tema que se investiga.

La codificación que se siguió para la interpretación del coeficiente de competencia (K) fue la siguiente:

Si $(0.8 < k < 1.0)$ el coeficiente de competencia es alto

Si $(0.5 < K < 0.8)$ el coeficiente de competencia es medio

Si $K < 0.5$ el coeficiente de competencia es bajo

Para ello se seleccionaron 8 expertos de ellos 5 obtuvieron puntuaciones entre 0,8 y 1,0 ($0.8 < k < 1.0$), lo que los acreditaron como de coeficiente de competencia alto y 3 obtuvieron una puntuación entre 0,5 y 0,8 ($0.5 < K < 0.8$) los que se pueden considerar con un coeficiente de competencia medio. Por razones de tiempo se somete la propuesta a una 1ra ronda cuyos criterios emitidos por los expertos han sido considerados reflexivamente desde una proyección teórica y práctica, desde esta dimensión valorando el carácter de proceso de la investigación.

DISCUSIÓN

El proceso de investigación en su proceso dialéctico propicia una comprensión holística del objeto de estudio, que en nuestro caso ha permitido la modelación de la Propuesta de Metodología para la evaluación de las Competencias Profesionales Básicas del Especialista en Medicina General Integral, que en su concepción sistémica se ha concebido en dos etapas, en función de garantizar y precisar un diagnóstico inicial realizado a los sujetos implicados en el estudio; determinando de esta manera las regularidades que conllevaron a la propuesta.

La precisión del concepto de competencias y los fundamentos teóricos que sustentan el papel de la evaluación de las competencias profesionales, y del sistema de formación continua de los Especialistas en Medicina General Integral, trasciende en nuestra propuesta a la valoración de la competencia profesional en estrecha interrelación con el desempeño profesional existiendo una zona de relación, interacción y coincidencia entre ambos aspectos: competencia y desempeño. De ello se deriva la determinación de las competencias básicas y la modelación de una Propuesta Metodológica para evaluar las mismas.

Las funciones que esta evaluación de competencias debe cumplimentar tras pasar los muros de la mera certificación y/o verificación de un resultado tangible, debe constituir un referente para el mejor desenvolvimiento del profesional y a la vez tornarse con una mirada llamada al diálogo, la reflexión, la retroalimentación y el aprendizaje sin obviar el diagnóstico que a la vez se realiza como punto de partida al evaluar en un contexto.

Es oportuno señalar que en el proceso de investigación no siempre se agotan todas las interrogantes que se van presentando, por lo que el carácter dialéctico de la misma condiciona algunas recomendaciones que el presente estudio genera, entre las que señalamos:

- Aplicar la Propuesta de Metodología para la evaluación de las competencias básicas, a los Especialistas en Medicina General Integral en una segunda etapa, a partir del diagnóstico efectuado, realizando de esta manera la validación en la práctica de dicha propuesta.
- Considerando al pregrado como un peldaño en la formación del futuro egresado, analizar el perfil del mismo en términos de competencias; dada las potencialidades que nos brinda el actual Modelo Pedagógico para la formación de médicos en la Atención Primaria de Salud, que implica situar al estudiante en condiciones profesionales para solucionar problemas reales o potenciales.
- Valorar a la luz de la presente investigación, la inserción de los conceptos de Formación Basada en Competencias en el currículo de formación del estudiante de pregrado en las diferentes asignaturas de la carrera de Medicina, tomando como referente el nuevo modelo pedagógico para el 1er año de la carrera que actualmente se desarrolla en la Atención Primaria de Salud.

² Los métodos científicos en las investigaciones pedagógicas, de los Doctores Julio Cereza Mezquita y Jorge Fiallo Rodríguez. Ciudad de La Habana, Cuba, 2002.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1.- Alexis L. Descripción y registro de las cualificaciones. El concepto de cualificación. _Revista de Formación Profesional 1991;(2):23-23.
- 2.- Aubel J. Directrices para estudios en base a técnica de grupos focales.--Ginebra: Organización Internacional Del Trabajo,[199?].
- 3.- Cañedo Iglesias CM. Diagnóstico y evaluación. Cienfuegos: Universidad de Cienfuegos; 2003.
- 4.- Cerezal Mezquita J. Los métodos científicos en las investigaciones Pedagógicas. La Habana:[s.n];2002.
- 5.- Cuba. Ministerio de Salud Pública. Resumen del 3er Taller Nacional de Evaluación de la Competencia y el Desempeño por la calidad. La Habana: MINSAP; 1995.
- 6.- Cuba. Organización Panamericana de la Salud. Consulta regional sobre la evaluación del desempeño de los sistemas de salud. La Habana:OPS; 2001.
- 7.- Cuba. Ministerio de Salud Pública. Organización, Desarrollo y Control del Proceso Docente Educativo en la APS/ MINSAP.La Habana: Editorial deCiencias Médicas; 2002.
- 8.- Cuba. Ministerio de Salud Pública. Reglamento para la organización del Proceso Docente Educativo en los Centros de Educación Medica Superior.-- La Habana: MINSAP;1990.
- 9.- Cuba. Ministerio de Salud Pública. Resolución Ministerial 142: Plan de acción para incrementar la calidad de los recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud.--La Habana;MINSAP; 1996.
- 10.- Cuesta Santos A. Gestión de competencias. La Habana: Universidad Tecnológica de La Habana; 2000.
- 11.- Cuesta Santos A. Gestión de competencias: Un futuro prometedor. Revista Cubana de Gestión Empresarial 2001;1(1):38-41.
- 12.- de Miguel Díaz M. Evaluación de la calidad de las titulaciones universitarias. Guía Metodológica. Madrid: Secretaría General Técnica;2002.
- 13.- Delors J. La educación encierra un tesoro: Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI. Paris: Ediciones UNESCO; 1996.
- 14.- Engels F. Anti Duhring. La Habana: Editorial Pueblo y Educación; 1975.
- 15.- García Hernández I. Competencia profesional y rasgos psicológicos en profesionales de la Atención Primaria de Salud. Rev Cubana Med Gen Integ 2000;16 (3):233-238 .
- 16.- González Pérez M. La evaluación del aprendizaje. Tendencias y reflexión crítica. Revista Cubana de Educación Superior 2000;20(1):47-62.
- 17.- Ilizastigui Dupuy F. Educación en el trabajo como principio rector de la Educación Medica Cubana. Ponencia presentada en el Taller Nacional de Integración de la Universidad Medica a la Organización de Salud: Su contribución al cambio y desarrollo perspectivo.La Habana:[s.n];1993
- 18.- Ilizastigui Dupuy F . Formación del médico general básico en Cuba. Educación Médica Superior 1993;25(2):189-205.
- 19.- Kane MT. Assessment of Professional Competence. Evaluation and the Health Professions 1992 ;15(2):163-182.
- 20.- Leontiev AN. Actividad, conciencia y personalidad. La Habana: Pueblo y Educación; 1981.
- 20.- Martí Pérez J. Obras Completas. t8.La Habana :Editorial Nacional de Cuba;1963.
- 21.- Marx C. Crítica del Programa de Gotha. Obras escogidas. t3.Moscú: Editorial Progreso; 1973.p.26
- 22.- Morles V. Modelos dominantes de Posgrado y Modelo Alternativo para América Latina. Ponencia presentada en la II Junta Consultiva sobre Posgrado en Iberoamérica.La Habana:[s.n];1994.
- 23.- Nogueiras M. Competencias docentes del tutor. Rev Educación Médica Superior 2003;17(3).
- 24.- Pérez Juste R. Diagnóstico, evaluación y toma de decisiones. Madrid: Ediciones Rialp; 1989.
- 25.- Posada Álvarez R. Formación Superior basada en competencias, Interdisciplinariedad y trabajo autónomo del estudiante. Revista Iberoamericana de Educación 2001;13(1):12-86.
- 26.- Rubinstein JL. Principios de Psicología General. La Habana: Pueblo y Educación;1967.
- 27.- Salas Pereas R. Educación en el trabajo. En:Competencia y Desempeño Profesionales. La Habana: Editorial de Ciencias Médicas; 1999.p. 51-59.
- 28.- Salas Pereas R Evaluación de la competencia profesional. En: La evaluación en la Educación Superior Contemporánea.--La Paz: Editorial Biblioteca de Medicina;1998.p.10-13
- 29.- Salas Pereas R .La calidad en el desarrollo profesional: Avances y desafíos. Educación Médica Superior 2000;14, (2):136-147.
- 30.- Salas Pereas R. Sistema de monitoreo y control de la calidad de la competencia y el desempeño profesional en el sistema nacional de salud. Bases conceptuales y propuesta metodológica. Ciudad de La Habana: ISCMH;1995.
- 31.- Sobrado L. Evaluación de las competencias profesionales de los orientadores escolares .Revista de Investigación Educativa_(Santiago de Compostela)1997;15(1):83-102.