

El Consejo Mexicano de Medicina del Trabajo, A.C.

En cumplimiento del Artículo 23 de sus Estatutos emite el presente

Reglamento para la evaluación de competencias profesionales

Artículo 1º. La evaluación de competencias profesionales es el procedimiento académico y técnico adoptado por el CMMT, para cumplir con su objeto social expresado en el Artículo 6º de los Estatutos del propio Consejo.

Artículo 2º. En los términos del presente Reglamento, el proceso de evaluación de competencias profesionales para otorgar la Certificación para el ejercicio de la Medicina del Trabajo consta de cuatro etapas: examen escrito; resolución de un caso clínico de Medicina del Trabajo; reporte de visita a empresa para reconocimiento sensorial; y examen oral.

Este proceso será coordinado y supervisado por el Secretario de Evaluación Curricular, o en su caso, por un representante designado por este cuerpo colegiado, debidamente acreditado, quien fungirá como coordinador general.

El coordinador general será responsable de integrar el grupo de sinodales acreditados por el Consejo, en los términos del Inciso "C" del Artículo 23 de los Estatutos y del Artículo 12 de este Reglamento; que intervendrán en el proceso; de verificar que todas las etapas del proceso se realicen de acuerdo con lo dispuesto en este Reglamento, en coordinación con la Sociedad promovente. Al término del proceso, recibirá los documentos de cada etapa (cuestionario resuelto del examen escrito, resolución de caso clínico, reporte de visita a empresa y acta de examen oral), ficha de depósito y fotografías. Integrará un expediente de cada aspirante y coordinará su evaluación.

Artículo 3º. Etapa 1. Examen escrito. Se realizará mediante la aplicación de un examen escrito de opción múltiple, compuesto por 100 reactivos y cinco opciones para cada reactivo. Este examen invariabilmente será proporcionado por el Consejo y deberá contar con autorización oficial del Secretario de Evaluación de Competencias Profesionales. El examen escrito tendrá un valor de 45 por ciento del total de la puntuación requerida en el proceso de evaluación.

Artículo 4º. Etapa 2. Resolución de caso clínico de Medicina del Trabajo, proporcionado por el Consejo, con autorización oficial del Secretario de Evaluación de Competencias Profesionales. Tiene como propósito evaluar la aplicación práctica de los conocimientos del médico aspirante, para el estudio y valoración del caso de un trabajador enfermo y la propuesta de manejo integral correspondiente. Para tal fin se proporcionará al aspirante un simulador clínico por escrito, el cual deberá analizar, resolver y elaborar un informe de acuerdo con los requisitos siguientes:

- I. Presentación por escrito (a máquina o en computadora), engargolado, que contenga:
 - a) Resumen del caso clínico.
 - b) Análisis e interpretación de los estudios de laboratorio y gabinete que forma parte del caso.
 - c) Formulación de diagnósticos nosológico, etiológico y anatómofuncional.
 - d) Discusión sobre diagnósticos diferenciales.
 - e) Manejo médico legal diferenciado en los componentes de: motivación y fundamentación.
 - f) Formulación de pronóstico para la función, el trabajo y la vida.
 - g) Propuesta de acciones preventivas aplicables al caso.
 - h) Bibliografía.
- II. Este examen tendrá el valor del 15 por ciento del total, y se calificará de la siguiente manera:
 - 3 por ciento por la interpretación de resultados de estudios de laboratorio, gabinete y de campo;
 - 3 por ciento para los diagnósticos, si son correctos;
 - 3 por ciento para el manejo médico legal, si es correcto;

- 3 por ciento por la discusión;
- 2 por ciento por las recomendaciones, y
- 1 por ciento por la presentación.

A juicio de los integrantes del grupo de evaluación específico, en caso de que se presenten errores importantes en la interpretación de los estudios de laboratorio, gabinete y de campo; en la formulación de los diagnósticos y/o en la propuesta de manejo médico legal, la calificación de esta etapa será de cero.

Artículo 5. Reporte de visita a empresa. Etapa 3. De acuerdo con la metodología general de la seguridad e higiene en el trabajo; que considera los componentes de reconocimiento sensorial, evaluación y control en el estudio del ambiente de trabajo, este reporte deberá abordar específicamente al reconocimiento sensorial.

La aplicación de este método debe orientarse desde el punto de vista médico y dirigirse a la identificación y a la estimación de la magnitud de las exposiciones de los trabajadores a los agentes nocivos o a los factores de riesgo, presentes en el ambiente de trabajo.

El reporte de visita a empresa para reconocimiento sensorial, deberá cubrir los rubros siguientes:

- a) Identificación general de la empresa. Incluir nombre o razón social, domicilio, actividad económica, giro industrial y otros datos de identificación que se consideren pertinentes. Valor: 0.5%.
- b) Organización de la empresa. Se refiere a las estructuras organizativas, a las líneas de autoridad, a los canales de comunicación vertical y horizontal y otros aspectos relevantes para la organización del trabajo. Valor: 0.5%.
- c) Políticas de la empresa. Destacar las correspondientes a contratación, capacitación, régimen salarial, salud y seguridad en el trabajo y otras prestaciones de importancia para la salud de los trabajadores. Valor 1%.
- d) Proceso productivo. Destacar si la empresa genera productos o servicios. De manera secuencial mencionar las materias primas o los insumos, con volúmenes de consumo; la secuencia de pasos para la transformación de las materias primas o los insumos; la identificación de productos terminados y de subproductos. Ilustrar con un

- e) diagrama de bloques o si ello es posible, con un diagrama de flujo. Valor 2%.
- f) Información de los trabajadores. Describir número de trabajadores y su distribución por sexo, edad, tipo de contratación, jornada de trabajo, áreas de trabajo, y otras variables que se consideren importantes. Valor 1%.
- f) Información sobre daños a la salud. Presentar datos que ilustren sobre el ausentismo de los trabajadores, con énfasis en el ausentismo por daños a la salud; los accidentes y enfermedades de trabajo más frecuentes y sus consecuencias; los problemas de enfermedad general más frecuentes y sus consecuencias. En caso de no contar con estas estadísticas, identificar otras fuentes de información como los registros médicos, los registros de incidencia de personal, etc. Valor 2%.
- g) Servicios preventivos. Informar sobre la existencia, estructura, organización, programas de actividades y resultados de los Servicios Preventivos de Seguridad e Higiene; de los Servicios Preventivos de Medicina del Trabajo y de las Comisiones de Seguridad e Higiene. Valor: 1%.
- h) Reconocimiento sensorial. Presentar los datos obtenidos en un recorrido de la planta, de acuerdo con la secuencia del proceso productivo para identificar y estimar la magnitud de las exposiciones de los trabajadores a agentes y factores de riesgo. Ilustrar mediante un mapa de riesgos. Valor: 3%.
- i) Conclusiones. Deberán fundamentarse en la interrelación de tres elementos: Presencia de agentes y/o factores de riesgo; presencia de trabajadores expuestos a los mismos; determinación o en su caso estimación de la duración, frecuencia e intensidad de las exposiciones. Precisar de manera concreta la identificación de poblaciones expuestas, el agente o factor de riesgo y la ubicación de ese personal por puesto de trabajo, o área, o departamento. Considerar los daños potenciales a la salud y las consecuencias en términos de ausentismo y de productividad para la empresa. Valor: 3%.
- j) Recomendaciones. Proponer intervenciones preventivas, con enfoque médico-epidemiológico, técnico y con base en la normatividad aplicable. Valor: 1%.

La visita deberá efectuarse, invariablemente, a una empresa diferente al centro laboral del examinado.

El reporte de la visita deberá presentarse por escrito, (a máquina o en computadora) y engargolado. No deberá contener fotocopias de formatos o documentos de la empresa estudiada.

En caso de que dos o más médicos deban realizar el estudio de campo en la misma empresa, el reporte deberá ser estrictamente personal.

Esta etapa del proceso tendrá un valor de 15 por ciento de la evaluación total.

Artículo 6º. Examen oral. Etapa 4. Se realizará de acuerdo al procedimiento siguiente:

- a) Será conducido por un jurado examinador, compuesto por tres sinodales, los que fungirán como presidente, secretario y vocal.
- b) El presidente del jurado hará la recepción del examinado, presentará al resto de integrantes del jurado y explicará al aspirante la mecánica de esta etapa del proceso.
- c) El secretario será responsable de elaborar el acta del examen oral, con las conclusiones específicas que adopte el jurado. Para tal efecto requisitará el formato de cotejo específico, con los datos del examinado y el registro de su desempeño en cada rubro de la unidad temática que le haya correspondido desarrollar.
- d) El examinado al inicio del procedimiento, deberá identificarse con un documento oficial (credencial de elector, pasaporte o cédula profesional).
- e) El jurado proporcionará sobres que contendrán fichas temáticas a desarrollar por el examinado. Este último deberá seleccionar un sobre del grupo de fichas de examen. Tales fichas invariablemente serán suministradas por el Consejo y deberán contar con la autorización oficial de Secretario de Evaluación de Competencias Profesionales.
- f) Los integrantes del jurado actuarán como facilitadores y conductores durante la exposición del examinado. En todo momento evitarán proporcionar respuestas explícitas sobre el tema que se desarrolla, favorecer o intimidar de alguna manera al examinado.
- g) Una vez que el examinado manifieste haber agotado su exposición, cada integrante

del jurado podrá efectuar sólo una pregunta, que puede estar relacionada o no con el tema expuesto previamente, pero siempre deberá corresponder a un tema específico de Medicina del Trabajo.

- h) Al agotar las intervenciones, el presidente del jurado dará por concluido el proceso e informará al examinado sobre la fecha y forma de comunicación de los resultados globales del proceso de evaluación de competencias.
- i) Los integrantes del jurado deliberarán y emitirán conclusiones sobre el desempeño del examinado, con base en el registro obtenido por el secretario. Otorgarán la calificación correspondiente, en una escala de cero a diez. Sus conclusiones deberán adoptarse por consenso.
- j) Los integrantes del jurado anotarán su nombre y firma en los espacios correspondientes del acta, la que permanecerá bajo resguardo del secretario del jurado, quien deberá entregarla al coordinador general del examen.
- k) Esta etapa del proceso de evaluación tendrá un valor del 25 por ciento del total.

Artículo 7º. Calificación global. Al final serán sumados los porcentajes obtenidos en cada etapa del proceso de evaluación de competencias. Si la suma es igual o mayor a 70 por ciento (equivalente a calificación de siete o mayor), se considerará aprobado al candidato.

Artículo 8º. El coordinador general del examen reunirá el cuestionario resuelto, el reporte de caso clínico, el reporte de visita a empresa y el acta de examen oral presentados por el examinado y coordinará su evaluación. Enviará el reporte con los documentos correspondientes y los resultados a la secretaría de Evaluación de Competencias Profesionales del Consejo, en un periodo no mayor a siete días naturales posteriores a la conclusión del examen.

Artículo 9º. La Secretaría de Evaluación de Competencias Profesionales analizará los informes y documentos para validar el reporte de resultados. Comunicará sus conclusiones y enviará la documentación correspondiente a la Secretaría Técnica del Consejo y a los interesados, en un plazo no mayor a quince días naturales, posterior a la fecha de recepción de resultados. Esta Secretaría

será competente para conocer y resolver las dudas o controversias derivadas del proceso de evaluación de competencias profesionales.

Artículo 10. La Secretaría Técnica del Consejo elaborará, tramitará ante el Comité Normativo Nacional de Consejos de Especialidades Médicas y enviará a los interesados, a través de la Sociedad Médica promovente los certificados correspondientes, dentro de los 30 días naturales posteriores a la fecha de recepción de resultados, en el caso de los aspirantes que hayan resultado aprobados en el proceso de evaluación.

En el caso de los candidatos que no hayan aprobado el proceso de evaluación de competencias, la Secretaría Técnica del Consejo lo comunicará a la sociedad promovente, así como los plazos y condiciones para solicitar una nueva oportunidad.

Artículo 11. Las Sociedades con reconocimiento del Consejo deberán integrar un grupo de sinodales, formular la comunicación respectiva a la Secretaría de Evaluación de Competencias Pro-

fesionales del Consejo y mantener actualizada dicha relación de sinodales.

Artículo 12. Para poder fungir como sinodal integrante del jurado examinador se requiere:

- a) Ser propuesto oficialmente por una Sociedad con reconocimiento del CMMT.
- b) Contar con certificación vigente.
- c) Demostrar el ejercicio de actividades docentes en Medicina del Trabajo, en Instituciones de Educación Superior del Sistema Educativo Nacional durante los últimos tres años previos a su propuesta; o
- d) Demostrar participación regular como profesor titular o adjunto, en cursos de Medicina del Trabajo, que cuenten con reconocimiento de Instituciones de Educación Superior, o bien hayan sido impartidos en Instituciones Oficiales del Sector Salud.
- e) Contar con la autorización expresa del CMMT para ejercer dicha función.

