

Las competencias profesionales

Dr. Juan Pablo Gómez-Rojas*

* Médico Anestesiólogo del Centro Médico ISSE-MyM Ecatepec.

Solicitud de sobretiros:

Dr. Juan Pablo Gómez-Rojas

E-mail: dr.gomezjp@yahoo.com.mx

Recibido para publicación: 08-04-14.

Aceptado para publicación: 25-09-14.

Este artículo puede ser consultado en versión completa en
<http://www.medigraphic.com/rma>

RESUMEN

Las competencias profesionales son atribuciones o incumbencias ligadas a la figura profesional (tareas y funciones) que «engloban el conjunto de realizaciones, resultados, líneas de actuación y consecuencias que se demandan del titular de una profesión u ocupación determinada», es decir, la competencia profesional alude directamente a las capacidades y habilidades de una persona que son necesarias de desarrollar a través de la formación. De manera que la competencia es el resultado del proceso de cualificación que permite «ser capaz de» «estar capacitado para».

Palabras clave: Competencia, profesional.

SUMMARY

The professional competence are quality linked to the figure professional (chores and functions) that «to involve the whole of realizations, results, line of action and consequence that demand of the entitle of a profession or occupation». I mean the quality professional allude direct to the capacity and ability of a person, that are necessary to developed through the formation. In such a manner that the competence is the result of the process of qualification that permits «be competent of» «being capacited».

Key words: Competence, professional.

INTRODUCCIÓN

La competencia profesional es el grado de utilización de los conocimientos, las habilidades y el buen juicio asociados con la profesión en todas las situaciones que se pueden enfrentar en el ejercicio de la práctica profesional.

La fortaleza de esta definición radica en el hecho de que relaciona la competencia con la aplicación de los conocimientos, habilidades y razonamiento clínico en situaciones clínicas de la realidad del profesional⁽¹⁾.

Todo esto nos lleva a una primera síntesis en la que puede afirmarse que la competencia se refiere a las funciones, tareas y roles de un profesional e incumbencia para desarrollar adecuada e idóneamente su puesto de trabajo; esta suficiencia es el resultado y objeto de un proceso de capacitación y cualificación⁽²⁾.

EL ORIGEN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

Se ha escrito mucho sobre el tema de las competencias profesionales y son muchos los autores que han aportado visiones diferentes sobre el tema.

En el Reino Unido, la competencia surgió asociada con la evaluación. De ahí que no sea de extrañar que el enfoque de competencias en este país esté orientado al rendimiento, basándose en una evaluación que se corresponde con normas detalladas.

En Alemania, las competencias están vinculadas a las definiciones profesionales globales y se hace más énfasis en el proceso formativo.

En Francia, la competencia surge como crítica a la pedagogía tradicional basada y fundamentada en los conocimientos teóricos escolares que había que superar para dar opción a

las actividades de formación continua y perfeccionamiento profesional. En este caso, se puso en tela de juicio las propias instituciones formativas.

En Holanda, dentro de una óptica de integración institucional y descentralización de las responsabilidades formativas, se considera que las competencias son similares a las calificaciones que hacen referencia a títulos y certificados, lo que posibilita mayor flexibilidad interna con más posibilidades de transición dentro del sistema.

En España, existe dentro del propio proceso de reforma del sistema una combinación del sistema británico (normas de referencia para la formación inicial) y del sistema francés (fomento de la formación en la empresa).

Existen dos corrientes diferenciadas en la gestión de las competencias, por un lado el enfoque anglosajón y por otro el francés.

Enfoque anglosajón

El enfoque anglosajón se centra en los contenidos del puesto de trabajo, así como en su relación con la estrategia global de la organización. Algunos de los autores más representativos son R.E. Boyatzis, D. Goleman, G. Hamel y C. K. Prahalad⁽³⁾.

Enfoque francés

El enfoque francés considera las competencias como una mezcla indisoluble de conocimientos, aptitudes, rasgos personales y experiencias laborales. La autora más representativa de esta corriente es Claude Lévy-Leboyer⁽³⁾.

CARACTERÍSTICAS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

Es necesario concretar y llegar a algunos puntos de síntesis de las características de las competencias profesionales, esto es:

- a) Una primera nota característica en el concepto de competencia profesional es que comporta todo un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados en el sentido que el individuo ha de «saber hacer» y «saber estar» para el ejercicio profesional. El dominio de estos saberes le hacen «capaz de» actuar con eficacia en situaciones profesionales. Desde esta óptica, no sería diferenciable de capacidad y se erigiría el proceso de «capacitación» clave para el logro de las competencias. Pero una cosa es «ser capaz» y otra bien distinta es «ser competente», pues poseen distintas implicaciones idiomáticas. Se trata de un equipamiento profesional o recursos necesarios para tal actividad, es decir, las competencias implican

a las capacidades, sin las cuales es imposible llegar a ser competente.

Las competencias también son el producto de una serie de factores distintos entre sí, pero en perfecta comunicación. Gracias al conjunto que forman las capacidades se logran las competencias mediante un proceso de aprendizaje⁽²⁾.

- b) Las competencias sólo son definibles en la acción. En la línea de lo apuntado anteriormente, las competencias no son reducibles ni al saber, ni al saber-hacer, y por tanto, no son asimilables a lo adquirido en formación. Poseer unas capacidades no significa ser competente. Es decir, la competencia no reside en los recursos (capacidades), sino en la movilización misma de los recursos personales. Para ser competente es necesario poner en juego el repertorio de recursos. Saber, además, no es poseer, es utilizar. Esta concepción está presente en un buen número de definiciones, pero aún más, en esta línea argumental cabría superar una interpretación simplista de utilizar para no quedarse en la mera aplicación de saberes. Esto nos indica que la competencia es un proceso practica- acción constante para saber (conocimiento), saber hacer (procedimiento), saber estar y saber ser (actitud)⁽²⁾. El saber hacer al que hacemos alusión no es un saber imitar o aplicar rutinariamente los recursos de los saberes propios del individuo —esto estaría más cercano a la capacidad—, el saber que aludimos es un saber-actuar. La competencia, pues, exige saber encadenar unas instrucciones y no sólo aplicarlas aisladamente. Incluso desde esta óptica se puede llegar a que el saber actuar sea el precisamente no actuar. Una buena reacción ante una situación problemática puede ser precisamente no intervenir.
- c) No es suficiente con verificar qué elementos son constitutivos de las competencias. Hemos de profundizar más, y de ahí que recurramos a cómo se conforman. Cabría pues, más allá de lo dicho respecto a las capacidades y competencias, asumir que no es suficiente con el proceso de capacitación, y por ende, con el posibilitador de las capacidades apoyado en la formación, sino que en este terreno la experiencia se muestra como ineludible. Si bien esta atribución no está presente explícitamente en todas las definiciones, más bien se está poniendo énfasis en los últimos años. Esta asunción tiene que ver directamente con el propio proceso de adquisición de competencias como hemos indicado, y atribuye a las mismas un carácter dinámico. De ello podemos concluir que las competencias pueden ser adquiridas a lo largo de toda la vida activa, lo que constituye, por tanto, un factor capital de flexibilidad y de adaptación a la evolución de las tareas y los empleos. Este enfoque es el que justifica el acercamiento a nuestro objeto de estudio en torno a competencias genéricas y

competencias específicas, siendo las primeras transversales y susceptibles de aplicarse en situaciones variadas, permitiendo pasar de unos contextos a otros; mientras que las segundas serían más restringidas por su utilidad⁽²⁾.

TIPOLOGÍA DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

Esto quiere decir que en dicho concepto, sobre todo a partir de la propia acción y del contexto, las competencias van más allá de la mera especialización técnica para incluir dimensiones relacionales y sociopolíticas. Esta asunción en la línea de Bunk (1994) nos lleva a considerar una tipología de las competencias profesionales.

Competencia técnica

Posee competencia técnica aquel que domina como experto las tareas y contenidos de su ámbito de trabajo y los conocimientos y destrezas necesarios para ello.

Competencia metodológica

Posee competencia metodológica aquel que sabe reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten; que encuentra de forma independiente vías de solución y que transfiere adecuadamente las experiencias adquiridas a otros problemas de trabajo

Competencia social

Posee competencia social aquel que sabe colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva y que muestra un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal.

Competencia participativa

Posee competencia participativa aquel que sabe participar en la organización de su puesto de trabajo y también de su entorno de trabajo; es capaz de organizar y decidir y está dispuesto a aceptar responsabilidades.

ENFOQUE TEÓRICO DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

Enfoque conductista

Enfoque conductista: pretende realizar una especificación transparente de competencias de manera que no existan desacuerdos respecto a lo que constituye una ejecución sa-

tisfactoria. Este enfoque no se preocupa por las conexiones entre las tareas e ignora la posibilidad de dicha ligazón que podría propiciar su transformación (la totalidad no es más que la suma de las partes).

Definitivamente, aunque tuvo seria preponderancia en los años 60-70, se ha descartado por inapropiado para la conceptualización del trabajo profesional, además de ofrecer serias dudas de corte metodológico que ahora no interesan.

Enfoque genérico

Enfoque genérico: prioriza los procesos subyacentes (conocimiento, capacidad de pensamiento crítico, etc.) y ofrece las bases hacia las características más transferibles o más específicas. Por consiguiente, la característica general de pensamiento crítico, así asumido, puede ser aplicada a muchas o a todas las situaciones. En este modelo, las competencias son conceptualizadas como características generales, ignorando el contextual en el que ellas se aplican o se ponen en juego. Las críticas más relevantes a este enfoque se centran en:

- a) Carencia de ciertas evidencias que ratifiquen la existencia de las competencias genéricas.
- b) La duda sobre su transferibilidad.
- c) La descontextualización de la competencia y su abstracción de las situaciones concretas en las cuales se ponen en juego.

Enfoque integral

Considera combinaciones complejas de atributos (conocimiento, habilidades destrezas, actitudes y valores) y la función que en una situación particular los profesionales atribuyen.

En este caso, la competencia es relacional, es decir, dependiendo de las necesidades de la situación se implicarán unos u otros atributos en la búsqueda de la solución más idónea de la misma.

Vistos a grandes rasgos estos tres enfoques, nos enmarcamos en el último, por cuanto que el mismo satisface más hoy día las exigencias de conceptualización que en el apartado anterior, hemos puesto en evidencia, superando, además, las limitaciones de los dos anteriores.

GESTIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

La emergencia de la lógica de las competencias en el sector productivo viene motivada por los grandes cambios habidos y sus repercusiones en las actividades profesionales y la organización del trabajo. Tiene una particular incidencia en la gestión de los recursos humanos.

Desde esta óptica se le suele definir como un «modelo de gestión que permite evaluar las competencias específicas que requiere un puesto de trabajo de la persona que lo ejecuta, además, es una herramienta que permite flexibilizar la organización, ya que logra separar la organización del trabajo de la gestión de personas, introduciendo a éstas como actores principales en los procesos de cambio de las empresas y finalmente, contribuye a crear ventajas competitivas de la organización»⁽²⁾.

En síntesis, podemos afirmar que la gestión de las competencias profesionales con independencia del modelo propio que pueda activarse, permite conocer el potencial de la organización y orienta a la hora de tomar decisiones de carácter organizativo⁽²⁾.

Una vez establecidos dichos perfiles, podemos gestionar dicho diferencial de acuerdo con las siguientes líneas de actuación:

Primera: Optimizar y aprovechar las competencias existentes que implicaría la adecuación organizativa de las personas a los puestos e incluso, los planes de carrera de acuerdo con dichas competencias.

Segunda: Captar nuevas competencias que no se disponen o no interesa desarrollar; en este caso nos estamos refiriendo al reclutamiento o selección.

Tercera: Desarrollar y generar competencias no existentes que darían pie a la formación, el entrenamiento y el desarrollo personal.

Cuarta: Compensar la adquisición de competencias a través de la evaluación del desempeño y la remuneración.

La gestión de competencias está generando en la última década toda una cultura de gestión de los recursos humanos e integrando diversas áreas de gestión.

ETAPAS DE APRENDIZAJE

Proceso general de enseñanza de las competencias profesionales

Etapas de aprendizaje. Este modelo, utilizado con éxito como fundamento de la enseñanza de las capacidades prácticas, también fue el referente para proponer nuestro modelo.

Las etapas son cinco, a saber:

- Adquisición del conocimiento sobre lo que se debe hacer, el fin, la secuencia y los medios.
- Ejecución de las acciones paso a paso en todo el proceso de la operación.
- Transferencia del control de los ojos a otros sentidos o al control cinético mediante la coordinación muscular.
- Automatización de la capacidad.

- Generalización de la capacidad a una gama progresivamente mayor de situaciones.

Proceso general de enseñanza

El proceso general de enseñanza para facilitar el progreso en las diferentes etapas tiene tres pasos o etapas básicas: transmitir los conocimientos, impartir la capacidad básica y desarrollar la aptitud⁽⁴⁾.

Etapa 1. Transmisión de la información esencial a quien recibe el entrenamiento, mediante la explicación de hechos o actividades exploratorias.

Etapa 2. Ejecución de la tarea completa mediante la práctica clínica, la simulación o ambas.

Etapa 3. Retroalimentación sobre el aprendizaje (información sobre resultados y procesos) para potenciar el aprendizaje. Para esto, el grupo decidió crear una herramienta con la cual se pudieran evaluar las variables pertinentes de manera cualitativa y cuantitativa.

Esta herramienta permitirá estandarizar los procedimientos necesarios para adquirir una competencia psicomotora en forma eficiente.

ETAPAS DE DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

Las etapas del desarrollo de las competencias son: rutinización, significatividad, actualización y experticia.

Nivel de rutinización

La acción se da desde una rutina, con autocorrección, anticipación y aplicación flexible. No es la repetición mecánica de datos, sino un saber hacer, haciendo.

Nivel de significatividad

Se identifica por la realización de tareas o resolución de problemas con base en la construcción de significado, vinculando los saberes representacionales con los saberes procedimentales y tomando como base los procesos psicosociales e histórico-culturales.

Nivel de actualización

Consiste en el dominio progresivo de problemáticas particulares, donde los procesos se expanden a otros dominios que inicialmente no estaban en el entorno de la competencia.

Nivel de experticia

Consiste en la comprensión, valoración y abordaje de los problemas y de los contextos particulares con base en una

infinidad de casos y presuposiciones, sin necesidad de basarse exclusivamente en reglas preestablecidas⁽⁵⁾.

Es muy probable que en el tiempo requerido actualmente para los programas de postgrados en anestesia (3-4 años), sólo se alcance completamente los niveles de actualización y sólo en la práctica y con los años se logre la experticia, situación que refleja la necesidad de vincular en forma permanente los egresados con el programa.

NIVELES DE ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

Se precisa que para la adquisición de las diferentes competencias se incide en diferentes niveles o dimensiones en los que el aprendizaje se conforma.

Asumimos que cualquier cambio para el logro de las competencias se involucra una dimensión personal, ámbito profesional y dimensión organizacional.

Dimensión personal

Esto es, partir, en primer lugar, de las propias limitaciones y prejuicios, y requiere darse cuenta de que carecemos del monopolio de la verdad.

Este sentido, y en lo que al aprendizaje se refiere, sería el logro de las competencias en un marco de respeto a los valores.

En palabras del Prof. Dr. J.L. de la Cuesta se trataría de habituarse a pensar en términos proactivos, preocupándose por hallar la solución («gano/ganas») y no los culpables o, simplemente, el desquite, disponer bien del tiempo, distinguiendo entre lo «urgente» y lo «importante» y evitando que nos coma el día a día, aprender a escuchar al otro, a tener en cuenta su punto de vista, preferir colaborar a desenterrar el hacha de guerra... es la forma de que aseguremos la eficacia de nuestros resultados.

En esta dimensión adquieren especial relevancia en el aprendizaje del alumnado el desarrollo de determinadas competencias:

La autoconfianza, entendida como la capacidad de desarrollar y mantener una sensación clara de su valor, postura y capacidades.

El autocontrol, como la capacidad de manejar adecuadamente las emociones y los impulsos conflictivos (ante provocaciones, oposición u hostilidad cuando se aprende o trabaja en situaciones de estrés).

La empatía definida como la capacidad de percibir sentimientos y puntos de vista de los demás e interesarse activamente por sus preocupaciones.

Todo ello promoviendo la orientación a resultados mediante el esfuerzo para mejorar, realizar bien el propio trabajo, intentando sobrepasar un estándar (más que cumplirlo)⁽⁶⁾.

Ámbito profesional

Conlleva, por parte en las escuelas, la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace; entre lo que se aprende y lo que se experimenta.

Cabe señalar la necesidad imperiosa del cambio que se está viviendo en la formación, habrá de redundar en nueva manera de estar y ser, de tal modo que, una formación de grado de «calidad» («hacer lo correcto de manera correcta») orientada a la adquisición de competencias profesionales es una garantía de éxito para un ejercicio profesional «excelente».

Entendiendo como uno de los elementos de referencia de éxito profesional el índice de satisfacción de los pacientes, dado que el contenido sustancial de nuestra intervención consiste en el cuidado. Todo ello en el marco de un estilo y compromiso profesional con la excelencia, mejor aún, con la mejora continua desplegada al afrontar la actividad profesional día a día⁽⁶⁾.

En este sentido y como recuerda Barker: «la excelencia no es un acto, sino un hábito».

Algunas competencias en esta dimensión adquieren una especial trascendencia.

- Promover la integridad, entendida ésta como la capacidad de asumir la responsabilidad de nuestra actuación personal y profesional.
- El compromiso, como capacidad de secundar y asumir como propios los objetivos de nuestro grupo profesional.
- La organización en la que ejercemos nuestra actividad profesional.
- Iniciativa, capacidad para el inconformismo e ir más allá, ser proactivos en el desarrollo de nuevas formas de hacer, estar y ser, siendo capaces de identificar y aprovechar las oportunidades.

Ya hemos indicado al principio de esta intervención que las competencias se refieren al «cómo del desempeño», las cuales son de naturaleza cualitativa y describen los comportamientos que se piden a cada función, es decir, que si algo caracteriza a las competencias es su carácter dinámico. Carácter dinámico en el que adquiere una especial relevancia la organización en la que tiene lugar el aprendizaje (organizaciones docentes) o la organización en la que tiene lugar la prestación del servicio enfermero (organizaciones sanitarias).

Dimensión organizacional

Queremos destacar que es primordial la estructura y la organización en el profesional que adquiere y desarrolla las competencias. Hablamos de organizaciones que saben dónde van, qué son y qué quieren ser, organizaciones que conocen sus debilidades y fortalezas atentas a las amenazas y oportunidades del entorno; en nuestro caso del sector de la formación universitaria y de la

asistencia sanitaria, organizaciones con un liderazgo efectivo, que busca sacar lo mejor de las personas, promueve sinergias sin olvidarnos del fin que da sentido a la actividad, comprometidas con la mejora continua, entre otros caracteres⁽⁶⁾; organizaciones que tienen en el trabajo en equipo (capacidad de trabajar con otros creando sinergia laboral enfocada hacia la consecución de objetivos y metas compartidas asistencia sanitaria segura y de calidad) y en la comunicación (capacidad de transmitir y recibir mensajes claros y convincentes, de forma verbal o escrita, en ámbitos amplios o reducidos) y la formación continuada (capacidad de diseñar planes de formación «a medida» y medir la eficacia de las acciones formativas), importantes áreas de mejora.

MODELO DE ENSEÑANZA PARA LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

El diseño de modelos de instrucción para la enseñanza de competencias psicomotoras tiene fundamentos científicos relevantes que se deben tener en cuenta para garantizar el aprendizaje.

Hay teorías y nuevos paradigmas que sirven como telón de fondo en el campo conceptual para planificar la enseñanza de las competencias psicomotoras, en particular, esta planificación resulta mejor si se combinan diversas perspectivas teóricas.

Dicho de otra manera, son conjuntos de activaciones motoras automáticas que cuando se activan, producen movimientos bien delimitados y coordinados y son fijos para toda la especie⁽⁴⁾. Algunos ejemplos de patrones de acción fija son la deglución, la respiración y la locomoción.

En particular, los seres vivos tienen la capacidad de fusionar varios patrones de acción fija, de transformarlos y perfeccionarlos para desarrollar nuevas habilidades. Por ejemplo, algunos animales en sus procesos evolutivos cambiaron el patrón de acción fija de nadar por reptar; los seres humanos combinaron los patrones de acción fija de respirar y deglutir para crear el patrón de vocalización; el acróbata modifica los patrones de acción fija relacionados con el equilibrio y con los reflejos de compensación muscular, mediante el entrenamiento y la repetición.

Otro mecanismo implicado en el aprendizaje de las tareas o competencias psicomotoras es la predicción que realiza

el cerebro. Se hace comparando las propiedades del medio externo transmitidas por los sentidos con su representación interna sensorio motora. Para predecir, el cerebro debe estructurar una imagen sensorio-motora y anticipar. En cierta forma, simula los movimientos que debe realizar con esta imagen y luego, desencadena la acción específica utilizando los patrones de acción fija. Por ejemplo, la locomoción tiene su imagen sensorio-motora previa y la realiza en virtud de su predicción, la cual se representa como una actividad recíproca, activa un lado e inactiva el otro, es decir, funcionan como hemicentros apareados alternándose. En este proceso, el medio externo puede modular y acondicionar la marcha, pero no la activa. Este mecanismo puede ayudar a explicar la gran ayuda que ofrece la utilización de imágenes, videos y animaciones digitales para facilitar las tareas psicomotoras en un estudiante, es decir, estos objetos virtuales, en cuanto contribuyen a mejorar la representación cerebral sensorio motora de los procedimientos, mejoran el entrenamiento de las habilidades psicomotoras y pueden ahorrar tiempo y esfuerzo. Finalmente, dado que los cinco sentidos presentes en el ser humano son los encargados de la percepción del entorno, son fundamentales para regular las conductas posturales, las cuales permiten que una tarea manual sea eficiente. Esta regulación debe ser más consciente, en la medida que el aprendiz de una tarea tenga menos experiencia.

Por la misma razón, algunos estudios sugieren que para las tareas complejas en las que hay un alto grado de actividad coordinada y rítmica, las sesiones de práctica deben ser más intensas.

El dominio de las competencias psicomotoras se puede valorar correctamente con medidas objetivas de proceso y de resultado.

El modelo tradicional de evaluación hace énfasis en los resultados; de ahí que en la literatura existan múltiples trabajos con herramientas como las curvas de aprendizaje y el método cusum; no obstante, desde la perspectiva del aprendizaje, la retroalimentación generada por la evaluación del proceso es más relevante para corregir las fallas en el aprendizaje.

Las actividades o tareas psicomotoras en anestesiología son complejas y para enseñarlas deben asumirse como tal.

REFERENCIAS

- www.medigraphic.org.mx
1. Durante E. La evaluación de la competencia profesional (certificación): de lo abstracto a lo contextual. Evidencia en la Práctica Ambulatoria. 2005;8:34-36.
 2. Tejada Fernández J. Acerca de las competencias profesionales [Internet]. México: 1999 [acceso 10 de febrero 2011]. pp. 18. Disponible en: <http://peremarques.pangea.org>.
 3. Llorens García A. Análisis de las competencias profesionales y de las estructuras organizativas en el entorno de las tecnologías de la información y la comunicación [internet]. Madrid: 2005 [acceso 20 2011]. Disponible en: <http://io.us.es>.
 4. Ramírez LJ. Modelo de enseñanza de las habilidades psicomotoras básicas en anestesia para estudiantes de ciencias de la salud: Sistematización de una experiencia, Rev Col Anest. 2008;36:85-92.
 5. Reyes Duque G. Perspectivas futuras de los programas de anestesiología en Colombia [Internet]. Bogotá: 2005 [acceso 13 febrero del 2011] Disponible en: <http://educacionanestesia.blogspot>

6. Trespaderne Beracieto MI. ¿Qué nos preocupa en el presente? Cuidados competentes. En: XXV Congreso Nacional de Enfermería de Salud Mental. Madrid: 2008. p. 8. Disponible en: <http://www.coegi.org>
7. Abreu Hernández LF. Perfil por competencias del médico general mexicano 2008 [Internet] México: 2008 [Acceso 10 febrero del 2011]. p. 44. Disponible en: <http://www.amfem.edu.mx>
8. Borel J. Gestión de calidad en anestesiología. México: 2008 [acceso 13 febrero del 2011]. Disponible en: <http://www.anestesia.org.av>.
9. Carrasco AL. La evaluación de las competencias profesionales en medicina clínica. Madrid: 2007 [acceso 11 febrero del 2011]. Disponible en: <http://www.socalpar.es>
10. Cuesta Santos A. Gestión de competencias. La Habana: Ed. Universidad Tecnológica de La Habana; 2000.
11. Cuesta Santos, A. Gestión de competencias: un futuro prometedor. Revista Cubana de Gestión Empresarial. 2001;1:38-41.
12. Falco Pegueroles A. La nueva formación de profesionales: sobre la competencia profesional y la competencia del estudiante de enfermería. Educ. Med. 2004;7.
13. García Hernández I. Competencia profesional y rasgos psicológicos en profesionales de la Atención Primaria de Salud. Rev Cubana Med Gen Integ. 2000;16:233-238.
14. González Acosta SA. Génesis de la evaluación del desempeño en salud. México: 2009 [acceso 17 febrero del 2011]. p. 12. Disponible en: <http://www.eumed.net>,
15. Ilizastigui Dupuy F. Formación del médico general básico en Cuba. Educación Médica Superior. 1993;25:189-205.
16. Kane MT. Assessment of professional competence. Evaluation and the Health Professions. 1992;15:163-182.
17. Salas Perea R. Evaluación de la competencia profesional. En: La evaluación en la Educación Superior Contemporánea. La Paz: Ed. Biblioteca de Medicina; 1998. p. 10-13.
18. San Juan Bosch MA. Las competencias profesionales básicas del especialista en medicina general integral: una propuesta metodológica de evaluación en el municipio de Cienfuegos. Revista Electrónica Medisur. 2005; 5.
19. Tejada Fernández J. El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación. Barcelona: 2006 [acceso 28 febrero del 2011]. p. 16. Disponible en: <http://www.rieio.org.pdf>
20. Zurro M. Calidad en el sistema sanitario: métodos de evaluación. Tendencias actuales en la evaluación de la calidad. Madrid: 2008 [acceso 11 abril del 2011]. p. 34. Disponible en: <http://www.editorialcep.co>