

3782

Revista Médica Electrónica

ISSN: 1684-1824

UNIVERSIDAD DE CIENCIAS MÉDICAS DE MATANZAS

Lozano-González, Yusimin; Almeida-Campos, Santiago
Competencias profesionales en especialistas en cirugía general
Revista Médica Electrónica, vol. 45, núm. 2, 2023, Marzo-Abril, pp. 312-321
UNIVERSIDAD DE CIENCIAS MÉDICAS DE MATANZAS

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=378277428012>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

UDEM 

Sistema de Información Científica Redalyc
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso
abierto

Competencias profesionales en especialistas en cirugía general

Professional competences in general surgery specialists

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

Santiago Almeida-Campos²  <https://orcid.org/0000-0002-4351-8817>

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

² Universidad de Ciencias Médicas de Matanzas. Matanzas, Cuba.

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

RESUMEN

Introducción: el nivel de competencias de los profesionales ha constituido una preocupación de los sistemas de salud para incrementar la calidad de los servicios. Las funciones y acciones de los cirujanos generales son de vital importancia, por lo que resulta imprescindible que el capital humano que se desempeña en esta actividad posea las competencias requeridas. Esto motivó la realización de una tesis doctoral, que tiene como objetivo la elaboración de una metodología para la formación y desarrollo de las competencias profesionales en los especialistas en cirugía general. La investigación, cuyos resultados preliminares constituyen el presente trabajo, se realizó en el Hospital Universitario Clínico Quirúrgico Comandante Faustino Pérez Hernández, de Matanzas.



Objetivo: caracterizar el estado actual de las competencias profesionales en los especialistas en cirugía general.

Materiales y métodos: del nivel teórico, se utilizaron: análisis documental, análisis sintético, análisis histórico-lógico, sistematización, inducción-deducción, modelación y enfoque de sistema. Del nivel empírico, la encuesta.

Resultados: se mostraron algunas deficiencias en las competencias profesionales e insatisfacciones que afectan la cultura organizacional.

Conclusiones: el proceso realizado, combinado con los fundamentos teóricos, ratificó la necesidad de la elaboración de una metodología para la formación y desarrollo de competencias profesionales en los especialistas en cirugía general, como alternativa de las ciencias de la educación médica para resolver las dificultades encontradas.

Palabras clave: competencias profesionales; desempeño; cirujano general.

ABSTRACT

Introduction: the professionals' level of competences has been a concern of health systems to increase the quality of the services. The functions and actions of general surgeons are of vital importance, so it is essential for the human capital that carries out this activity, to have the required competences. This motivated the completion of a doctoral thesis which aims to the realization of a methodology for training and developing professional competences in general surgery specialists. The research, whose preliminary results are the present work, was carried out in the Clinical Surgical University Hospital Comandante Faustino Perez Hernandez, in Matanzas.

Objective: to characterize the current state of professional competences in general surgery specialists.

Materials and methods: from the theoretical level, the following methods were used: documental analysis, synthetic analysis, historic logical analysis, systematization, induction-deduction, modeling and system approach. From the empiric level, the survey was used.

Results: some deficiencies in the professional competences and in satisfactions that affect the organizational culture were shown.

Conclusions: the process carried out, combined with theoretical fundaments, ratified the need of elaborating a methodology for training and developing professional competences in general surgery specialists, as alternative to the medical education sciences for solving the difficulties found.



Key words: professional competences; performance; general surgeon.

Recibido: 12/09/2022.

Aceptado: 04/04/2023.

INTRODUCCIÓN

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.^(1,2) En este contexto, la formación de profesionales competentes y comprometidos con el desarrollo social, constituye una misión esencial de la educación superior contemporánea.⁽³⁾

Las competencias constituyen, en la actualidad, una conceptualización y un modo de operar en la gestión del capital humano, que permiten mejorar la articulación entre gestión, trabajo y educación. Se sabe de la importancia de la formación y de la necesidad de mantenerse actualizados, lo que implica estar inmersos en un proceso de continuo reciclaje, puesto que los conocimientos que hoy nos resultan útiles mañana pueden quedar obsoletos. Para tener éxito profesional, necesitamos algo más que actualizar los conocimientos, también es imprescindible desarrollar las competencias y mantenerlas alineadas a las necesidades del rol y del entorno organizacional, desde la integración de la vida profesional y personal.^(4,5)

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 muerte de un semejante, en circunstancias graves, lo cual implica impetuosa decisión, esfuerzo de ánimo y mucha confianza en sí mismo.⁽⁶⁾

El cirujano es el profesional médico que ejerce la cirugía; médico especialista en el área quirúrgica con conocimientos amplios de las diferentes técnicas quirúrgicas. Conoce al paciente y asume la responsabilidad sobre el manejo médico quirúrgico del mismo en el pre-trans y posoperatorio. Debe cerciorarse, previo al acto quirúrgico, de tener todo lo necesario para la cirugía y prever necesidades especiales.⁽⁶⁾



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 destreza, capacidad de decisión, buena pericia técnica, habilidad para trabajar en equipo y resolver problemas. Valores que se relacionan con las buenas relaciones humanas, centradas en la sencillez y la bondad. Además, honradez, honestidad, valentía, responsabilidad, solidaridad, laboriosidad, humanismo, patriotismo e internacionalismo.⁽⁶⁾

A partir de lo expresado y reconocer en la sistematización realizada algunos rasgos característicos, permite concebir a las competencias como la unión integrada, dinámica y armónica, en forma de sistema, de los conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes, emociones, motivaciones y valores que el individuo ha de saber, saber hacer, saber estar y saber ser, en la solución de problemas, en un contexto determinado, en una organización determinada, en el marco de una estrategia, una estructura organizativa, una cultura y una tarea concreta, en el ejercicio de la profesión, con iniciativa, flexibilidad y autonomía, en escenarios heterogéneos y diversos en su práctica profesional. Estas competencias deben ser adquiridas a lo largo de la vida activa, e incluyen la capacidad de formación, desarrollo, perfeccionamiento, adaptabilidad y se evalúan mediante el desempeño.⁽⁷⁾

Esto motivó la realización de una investigación, cuyos resultados preliminares constituyen el presente trabajo, que tiene como objetivo caracterizar el estado actual de las competencias profesionales en los especialistas en cirugía general del Hospital Universitario Clínico Quirúrgico Comandante Faustino Pérez Hernández.

MATERIALES Y MÉTODOS

Se emplearon varios métodos del nivel teórico:

El análisis documental de fuentes y narrativas, que permitió construir el marco teórico y la conformación de los fundamentos teóricos de la investigación.

El analítico-sintético, para profundizar en la bibliografía especializada como aspecto esencial en la conformación del marco teórico de la investigación.

El análisis histórico-lógico, con el fin de determinar los principales antecedentes y tendencias históricas que han caracterizado la evolución del objeto de estudio en la educación médica.

La sistematización, para establecer las regularidades en la formación de competencias profesionales que se han expresado en investigaciones precedentes, y para identificar tendencias.



El inductivo-deductivo, a partir del análisis funcional ocupacional del especialista en cirugía general, se determinaron las funciones y competencias profesionales para su desempeño.

El enfoque de sistema permitió identificar las funciones y competencias profesionales de la especialidad.

Del nivel empírico, se realizaron encuestas a los 28 especialistas en cirugía general que se encuentran laborando, para determinar el estado de la cultura organizacional.

Asimismo, se empleó la tormenta de ideas, también denominada lluvia de ideas. Esta, creada por Alex Osborn en 1939, es una herramienta facilitadora de ideas sobre un término; una reunión o dinámica de grupo que emplea un moderador. Tiene cuatro principios primordiales: la crítica no está permitida, la libertad de pensamiento es indispensable, la cantidad es fundamental (a mayor número más alta la probabilidad de que surjan ideas útiles) y la combinación y la mejora deben ponerse en práctica.⁽⁸⁾

RESULTADOS

Revisión documental

La revisión y análisis de los documentos normativos, tuvo como objetivo obtener información útil sobre la gestión, formación y desarrollo de competencias profesionales en el sector de la salud.^(9,10) Se recopilaron y analizaron los principales documentos regulados por el Ministerio de Educación Superior,⁽¹¹⁾ el Ministerio de Salud Pública y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, obteniendo información sobre la gestión por competencias, idoneidad para un puesto de trabajo y evaluación de la formación de los especialistas en las ciencias médicas, en lo normativo y conceptual, ya que contienen lo legislado, las orientaciones y evidencias al respecto.

La encuesta de cultura organizacional se aplicó al 100 % de los cirujanos, para conocer diferentes aspectos de la vida laboral:

Sentido de pertenencia a la organización: el 39,3 % de los cirujanos, solo a veces se siente parte importante del Servicio de Cirugía, un 10,7 % en ocasiones, y un 7,1 % nunca. El 53,6 % se siente comprometido con el servicio siempre, un 14,3 % en ocasiones, y un 10,7 % a veces. Un 32,1 % siente a veces que pertenece a un servicio que funciona bien, un 25 % en ocasiones, y solo un 14,3 % siente que pertenece siempre.

Información: se analizó el grado de comunicación y se encontraron algunas dificultades en las informaciones, con el objetivo de mejorar el desempeño. El 46,4 % se siente informado frecuente, un 39,3 % siempre, y el resto a veces.



Sobre actividades para mejorar el desempeño, un 28,6 % solo a veces recibe información, y un 7,1 % de forma ocasional.

Cooperación (ayuda entre compañero y trabajo en equipo): para el 46,4 % existe ayuda y apoyo de forma frecuente, para un 25 % siempre, para un 17,8 % a veces, y para un 10,7 % en ocasiones.

De forma frecuente, un 42,9 % de los especialistas en cirugía general siente que resuelve los principales problemas de salud, y siempre un 25 %; pero para un 17,8 % y un 14,3 %, solo a veces y en ocasiones, respectivamente.

El 53,6 % de los especialistas están a veces satisfecho con la calidad del servicio, y un 21,4 % de forma frecuente y en ocasiones, lo que evidencia que existe insatisfacción con la calidad.

Relación con el jefe del Servicio de Cirugía: el 60,7 % plantea que siempre sabe escuchar y se interesa por lo que pensamos, el 57,1 % siente que reconoce los logros de sus cirujanos, el 71,4 % que brinda información en tiempo, un 53,6 % siente que se le pide opinión, y un 64,3 % que resuelve los problemas del colectivo adecuadamente.

Evaluación del desempeño: el 39,3 % considera que siempre y de forma frecuente también su evaluación es una fiel expresión de su desempeño; pero existe desconocimiento de las evaluaciones: un 14,3 % a veces las conoce, un 17,8 % nunca, y el 42,9 % no contestó.

Nivel de satisfacción con la calidad de vida laboral: el 60,7 % está poco satisfecho con las condiciones físicas del ambiente donde desarrolla la tarea, y un 28,6 % insatisfecho.

En educación, capacitación y entrenamientos: el 50 % está satisfecho con la superación recibida, pero un 25 % poco satisfecho y un 10,7 % insatisfecho. El 39,3 % poco satisfecho con la superación necesaria para mejorar el trabajo, y un 10,7 % igual insatisfecho. Esto demuestra que existen problemas de satisfacción con relación a la superación.

Puesto de trabajo: el 39,3 % está poco satisfecho y el 42,9 % satisfecho. Al analizar la disponibilidad de equipamiento informático y tecnología disponible, la insatisfacción es mayor: un 39,3 %; y en relación con el equipamiento en salón de operaciones, aumenta aún más, a un 78,6 %.

El mayor porcentaje de insatisfacción (82,1 %) está en la posibilidad de desarrollo en la actividad quirúrgica en la institución, de difícil solución por depender de recursos financieros y económicos.

La tormenta de ideas se realizó con el 100 % de los cirujanos, para determinar cuáles son las competencias profesionales en que los especialistas presentan deficiencias, encontrando:



Competencias específicas, técnicas, habilidades quirúrgicas en recién graduados: poca actividad quirúrgica electiva y en cirugía de mínimo acceso.

Competencias genéricas personales como: comunicación, trabajo en equipo y situaciones; conciencia emocional afectada por problemas personales y por control de emociones y sus efectos; motivación, profesionalismo y ética; aptitud y valores como honestidad, humanismo y solidaridad.

Competencias específicas investigativas, relacionadas con la superación y publicaciones.

Competencias específicas docentes por poco interés por la docencia de pre y posgrado.

En otro momento, se les solicitó a los especialistas que, a través de un puntaje, les dieran orden de prioridad (de la más a la menos afectada), según consideración individual. Como resultado, la competencia más afectada que se identificó, en un 96,43 %, fueron las habilidades quirúrgicas por poca actividad electiva, y en un 71,42 % las habilidades quirúrgicas en los recién graduados y jóvenes que quieren entrenarse y avanzar en la cirugía mínima invasiva. Le siguen: competencias específicas investigativas relacionadas con las publicaciones, en un 70,54 %; competencias genéricas personales como la motivación, en un 68,75 %; trabajo en equipo y situaciones, en un 64,29 %; competencias específicas docentes, en un 61,61 %; la comunicación entre especialistas, en un 57,14 %; competencias investigativas relacionadas con la superación, en un 55,36 %; y valores como la honestidad en un 50,89 %. El profesionalismo y la ética, y la aptitud, en un 49,11 % cada una; la comunicación con pacientes y acompañantes, en un 48,21 %; la conciencia emocional afectada por problemas personales, en un 46,43 %, y el control de emociones y sus efectos, en un 43,75 %. Valores como la solidaridad en un 43,75 % y el humanismo en 37,5 %.

DISCUSIÓN

El trabajo se desarrolló en un clima de confianza, que facilitó la expresión espontánea y sincera de los participantes.

Se pudo identificar que existen algunas dificultades en el entorno laboral, ya que más de la mitad de los cirujanos, solo a veces o en ocasiones, se sienten parte importante del Servicio, sienten que el mismo funciona bien y están satisfechos con su calidad; poca satisfacción en la vida laboral, relacionada con condiciones del ambiente donde se desarrolla la actividad y con la superación necesaria para mejorar; insatisfacción en el puesto de trabajo, relacionada con la posibilidad de desarrollar la actividad quirúrgica y la disponibilidad de equipamiento en salón de operaciones; y poca satisfacción con relación a la disponibilidad de equipamiento informático, de difícil solución estas últimas por depender de recursos financieros y económicos.



A criterio de los autores, el estado de la organización no está dado solo por dificultades materiales y económicas —que son reales y afectan el desempeño adecuado—, sino también por problemas inherentes a las competencias profesionales que determinan el mismo, y que se demostraron a través de la aplicación de la técnica de tormenta de ideas. Por medio de esta, también se determinó el estado actual de las competencias profesionales de los especialistas en cirugía general: un trabajo de mesa con el propósito de integrar las expresiones, determinar la frecuencia y obtener una visión global de los resultados. Para evaluar su relevancia, aceptabilidad y comprensibilidad, se sometió al análisis por los especialistas, quienes establecieron prioridad dentro de las competencias identificadas con deficiencias.

Así, se identificó que existe poco dominio del término competencia —se desconocen cuáles son las competencias del cirujano—, ya que no existe un perfil de competencias definido por la organización y existen dificultades en algunas competencias profesionales.

Consideran los autores que los resultados se corresponden con los obtenidos en la encuesta de cultura organizacional, porque las competencias determinan el desempeño de los trabajadores, y si estas están afectadas, más allá de los problemas económicos y materiales, no va existir un trabajo adecuado y una organización eficiente en sus servicios.

Los resultados obtenidos reafirman la necesidad de determinar el perfil de competencias de los especialistas en cirugía general por los expertos, y elaborar una metodología para la formación y desarrollo de las competencias profesionales a partir de este perfil, en correspondencia con las condiciones objetivas de trabajo y la cultura organizacional.

La combinación de técnicas en el proceso de caracterización de las competencias profesionales en los especialistas en cirugía general, permitió aproximarse desde diferentes puntos de vistas a las dificultades existentes, y posibilitó seleccionar la metodología como una alternativa propia de las ciencias de la educación médica para resolver las dificultades en la formación y desarrollo de las competencias profesionales, para lograr un desempeño adecuado y mejorar la cultura organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Véliz-Martínez P. La necesidad de identificar las competencias profesionales en el Sistema Nacional de Salud. Rev Cubana Sal Pública [Internet]. 2016 [citado 12/03/2022];42(3). Disponible en: <https://revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/766>



2. Díaz-Rojas P, Leyva-Sánchez E, Carrasco-Feria M. El sistema de formación escalonada en la Educación Médica en la Universidad de Ciencias Médicas de Holguín. *Educ Méd Super* [Internet]. 2018 [citado 12/03/2022];33(1). Disponible en: <https://www.ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/1518>
3. Añorga-Morales JA. La educación avanzada y el mejoramiento profesional y humano. *Varona* [Internet]. 2014 [citado 22/03/2022];(58):19-31. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360634165003>
4. Ramos Hernández R, Díaz AA, Izquierdo N. Modelo de competencias profesionales específicas para la formación de los especialistas en Medicina General Integral. *Rev Cienc Pedagóg Innov* [Internet]. 2017 [citado 22/03/2022];5(3). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.26423/rcpi.v5i3.208>
5. Lora Guzmán HS, Castilla Paternina S, Góez Flores M. La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y 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. Domínguez LC, Sanabria AE, Torregrosa Almonacid L, et al. Fundamentos para un currículo en Cirugía General basado en competencia: Consenso Delphi de la División de Educación de la Asociación Colombiana de Cirugía. *Rev Colomb Cir* [Internet]. 2021 [citado 17/03/2022];36(4):82-98. Disponible en: <https://doi.org/10.30944/20117582.898>
7. 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 10/03/2023];44(6). Disponible en: <https://revmedicaelectronica.sld.cu/index.php/rme/article/view/5019/5550>
8. Peiró R. Lluvia de ideas. *Economipedia* [Internet]. Madrid: Economipedia; 2019 [citado 22/03/2022]. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/lluvia-de-ideas.html>
9. Salas-Perea R, Díaz-Hernández L, Pérez-Hoz G. Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Educ Méd Super* [Internet]. 2012 [citado 20/03/2022];26(4):[aprox. 16 pantallas]. Disponible en: <http://ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/85/59>
10. Martínez-Asanza D. Acerca de la educación en el trabajo, principio rector de la educación médica cubana. *FEM* [Internet]. 2021 [citado 05/03/2022];24(6):325. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2014-98322021000600325



11. Ministerio de Educación Superior. Resolución 140/19. Reglamento de Educación de Postgrado de la Educación Superior. Gaceta Oficial República de Cuba [Internet]. 2019 sept 5 [citado 22/03/2022]; (65). Disponible en: <https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/resolucion-140-de-2019-de-ministerio-de-educacion-superior>

Conflicto de intereses

Los autores declaran que no tienen conflicto de intereses.

Contribución de autoría

Yusimin Lozano-González: conceptualización, análisis formal, curación de datos, investigación, metodología, administración del proyecto y redacción del borrador original.

Santiago Almeida-Campos: conceptualización, metodología, supervisión, revisión y edición.

CÓMO CITAR ESTE ARTÍCULO

Lozano-González Y, Almeida-Campos S. Competencias profesionales en especialistas en cirugía general. Rev Méd Electrón [Internet]. 2023 Mar.-Abr. [citado: fecha de acceso];45(2). Disponible en: <http://www.revmedicaelectronica.sld.cu/index.php/rme/article/view/5049/5600>

