

GLOSARIO DE TÉRMINOS DE EDUCACIÓN MÉDICA

Competencia (Competence)

Posesión de un nivel satisfactorio de conocimientos y de habilidades relevantes que incluyen componentes relacionales y técnicos. Estos conocimientos y habilidades son necesarios para realizar las tareas propias de la profesión. La competencia difiere de la actuación puesto que ésta implica siempre las actividades que se llevan a cabo en situación de la vida real.

La competencia tampoco es lo mismo que el *conocimiento* pues incorpora la capacidad aplicativa. Cuanta más experiencia tiene el profesional que está siendo evaluado, más difícil es elaborar una herramienta para determinar su comprensión de la realidad y las complejas habilidades que suponen las tareas que lleva a cabo. La capacidad para integrar los conocimientos, las habilidades y el nivel de juicio profesional, es decir, el modelo *genérico* de competencia no puede ser observada directamente y sólo se puede inferir a partir de la actuación (performance).

Fuente:

Andrzej Wojtczak. Glosario de términos de educación médica. International Institut for Medical Education (IIME). Nueva York, USA.

Traducción del Dr. Jorge Palés, Presidente de la SEDEM y de la Dra. Maria Nolla, Jefe de Estudios de la Fundación Dr. Robert.

Educ. méd. v.6 supl.2 Barcelona jul.-sep. 2003.

Competencia (Competence)

La competencia profesional o laboral en salud comporta e integra el conjunto de capacidades (conocimientos, habilidades y destrezas) desarrolladas a través de los procesos educacionales (formación académica y educación permanente) y la experiencia laboral alcanzada, sobre la base de los valores y actitudes conformados; que son aplicados para la identificación y solución de los problemas cotidianos que enfrenta en su práctica laboral en un área o servicio de salud determinado.

Por tanto, poseer capacidades no significa ser competente. La competencia no reside en las capacidades que una persona posee, sino en su *movilización para resolver problemas*. “Saber”, además no es poseer, sino *utilizar*; al poner en práctica una acción es que se llega a ser competente. Por otra parte, el “saber hacer” no es aplicar rutinariamente los saberes del individuo, sino es un “*saber actuar*”. El “saber actuar” conlleva un conjunto de acciones, donde la ejecución de cada uno es dependiente del cumplimiento del todo. La competencia exige saber encadenar diferentes actuaciones y no sólo aplicarlas aisladamente.

Las competencias van a ser adquiridas a lo largo de toda la vida laboral activa, y no pueden entenderse al margen del contexto particular donde se ponen en juego, o sea, no pueden separarse de las condiciones específicas del escenario donde se evidencian. Esto no quiere decir que cada contexto “exija” una competencia particular, lo que sería infinito, interminable. Gracias a su flexibilidad y adaptabilidad, el individuo dispone de sus recursos y en una acción combinatoria (integradora), a partir de

experiencias anteriores, obtiene la solución o respuesta idónea para dicha nueva situación.

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. El comportamiento técnico y metodológico ha de completarse con el comportamiento personal, político y social. Por otra parte, se sabe que el conocimiento científico es perecedero; por lo tanto toda competencia y calificación son también perecederas en el tiempo y el espacio.

En las diferentes definiciones del concepto de competencia laboral, tiene un papel preponderante el posicionamiento ideológico del autor, así como el nivel sociopolítico del país en cuestión, así como el desarrollo y la evolución de su sector educativo.

La evaluación de competencias es un proceso de verificación de evidencias del desempeño laboral, contra un estándar definido como norma, para determinar si es competente o aún no, para realizar una función laboral determinada.

Siempre hay que tener presente que en ninguna evaluación es posible evaluarlo todo, por lo que siempre tiene que ser muestral; y su éxito dependerá de la calidad del contenido seleccionado, que tiene que contemplar acciones inherentes a cada una de las funciones de su desempeño laboral.

La evaluación de competencias es fundamentalmente de orden cualitativo. Se centra en establecer evidencias de que el desempeño fue logrado con base a la norma. Son evaluadas con el pleno conocimiento de los trabajadores y en la mayor parte, con base a la observación de su trabajo y de los productos del mismo. También suele contener evidencias del conocimiento teórico y práctico aplicado en la ejecución de las actividades laborales.

Fuente:

Salas Perea, Ramón Syr. Propuesta de Estrategia para la Evaluación del desempeño laboral de los médicos en Cuba. Tesis Doctoral en Ciencias de la Salud. [Biblioteca de la Escuela Nacional de Salud Pública]. Enero 2009.

Ver resumen en Revista Educación Médica Superior.2010; 24(3)387-417. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v24n3/ems11310.pdf>