



# COMPETENCIA PROFESIONAL

Symposium Educación Médica

Antonio F. Compañ

Martes, 4 de Junio de 2019. Facultad de Medicina. Universidad Miguel Hernández

## Perfil profesional del médico del futuro



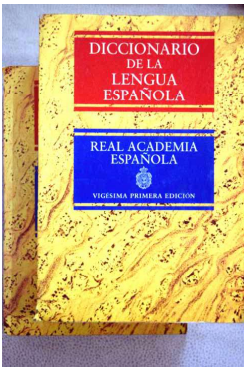
- Un médico que trate enfermos, no enfermedades
- Un médico con actitud crítica
- Un médico comunicador y empático
- Un médico responsable individual y socialmente
- Un médico que tome buenas decisiones para el paciente y para el sistema

## Perfil profesional del médico del futuro



- Un médico líder del equipo asistencial
- Un médico competente, efectivo y seguro
- Un médico honrado y confiable
- Un médico comprometido con el paciente y con la organización
- Un médico que viva los valores del profesionalismo

# Competencia



- *Competencia*: Actitud, idoneidad.
- *Competente*: Buen conocedor de una técnica, de una disciplina, de un arte.

Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española. Vigésima primera edición 1992

# Competencias profesionales



- Son las aptitudes, conocimientos, habilidades y actitudes requeridos para ejercer un puesto de trabajo
- El uso habitual y razonado de la comunicación, conocimiento, habilidades técnicas, razonamiento clínico, emociones, valores y reflexión de la práctica diaria para el beneficio del individuo y de la comunidad a la que se sirve

# Tipos de competencias

Competencias básicas	Aquellas que permiten el acceso a una formación o a un trabajo, son los conocimientos básicos que permiten poder acceder a un trabajo
Competencias técnicas	Hacen referencia a las competencias adquiridas después de haber realizado una formación específica y son específicas de un puesto de trabajo en concreto
Competencias transversales	Son todas aquellas habilidades y aptitudes que hacen que un trabajador desarrolle de forma eficaz su trabajo

# Competencias transversales

Capacidad de resolución de problemas

Disposición y habilidad para enfrentarse y dar respuesta a una situación determinada

Organización y/o aplicación de una estrategia o secuencia operativa -identificación del problema, diagnóstico, formulación de soluciones y evaluación- para encontrar la solución.

Capacidad de organización del trabajo

Disposición y habilidad para crear las condiciones adecuadas de utilización de los recursos humanos o materiales existentes para desarrollar las tareas con el máximo de eficacia y eficiencia.

Responsabilidad en el trabajo

Disposición para implicarse en el trabajo

Expresión de la competencia profesional y personal y cuidando de que el funcionamiento de los recursos humanos y materiales sea el adecuado.

# Competencias transversales

Capacidad de trabajar en equipo	Disposición y habilidad para colaborar de manera coordinada  Tarea realizada conjuntamente por un equipo de personas para conseguir un objetivo propuesto.
Autonomía	Capacidad de realizar una tarea de forma independiente, ejecutándola de principio a fin, sin necesidad de recibir ninguna ayuda o apoyo.
Relación interpersonal	Disposición y habilidad para comunicarse con los otros con el trato adecuado, atención y simpatía.
Capacidad de iniciativa	Habilidad y disposición para tomar decisiones sobre propuestas o acciones.  Si estas propuestas van en la línea de mejorar el proceso productivo, el servicio a los clientes o el producto, podríamos estar ya hablando de la capacidad de innovación.



## Las diez competencias profesionales más valoradas en el mercado laboral

### Orientación al logro

Se esfuerza por alcanzar o sobrepasar unos objetivos planteados

1

### Orientación al cliente

Da respuesta al cliente, satisfaciendo sus necesidades presentes, anticipándose a las futuras y estableciendo con él una relación de confianza

2

### Organización del trabajo

Crea las condiciones adecuadas para desarrollar las tareas con el máximo de eficacia y eficiencia

3

### Responsabilidad

Se implica en el trabajo y cuida de que el funcionamiento de los recursos humanos y materiales sea el adecuado

4

### Trabajo en equipo

Colabora de manera coordinada en la tarea realizada conjuntamente por un equipo de personas para conquistar un objetivo propuesto

5



6

### Autonomía

Realiza una tarea de forma independiente, ejecutándola de principio hasta el final, sin necesidad de recibir ninguna ayuda o apoyo

7

### Relación interpersonal

Se comunica con los otros con el trato adecuado, con atención y simpatía

8

### Iniciativa

Se anticipa a las necesidades y actúa en consecuencia. Si realiza propuestas que van en la línea de mejorar el proceso productivo, el servicio a los clientes o el producto, podríamos estar ya hablando de la capacidad de innovación

9

### Flexibilidad

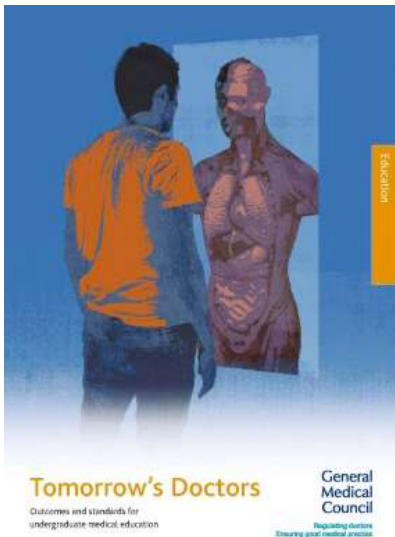
Se adapta y trabaja eficazmente en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos

10

### Aprendizaje y desarrollo propio

Continúa desarrollándose y adquiriendo nuevos conocimientos para contribuir a la organización

## Catálogos de competencias profesionales nacionales

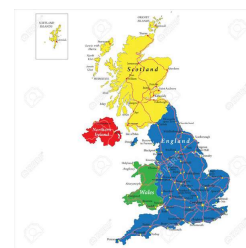
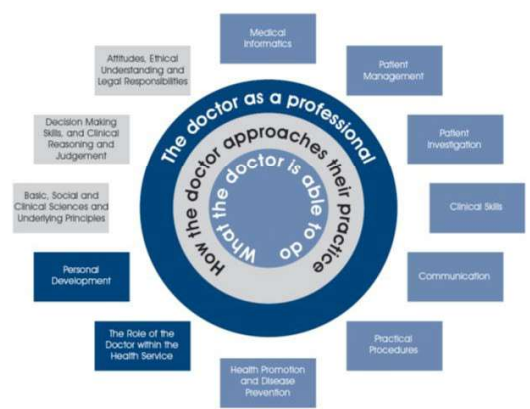


- *Tomorrow's doctors* (1993 → 2003),  
General Medical Council (GMC)

- “Sets standards for knowledge, skills and behaviours of medical graduates”
- Formación de pregrado
- Pre-registration house officer (PRHO): Initial or Foundation Programme – Training of new doctors
  - Resultados del aprendizaje en 7 grandes ámbitos: buena atención clínica, mantenimiento de una buena práctica médica, relaciones con los pacientes, trabajo con los colegas, enseñanza y entrenamiento, integridad y salud.

## THE SCOTTISH DOCTOR learning outcomes

The 12 domains and the three circle outcomes model



2000 → 5 facultades escocesas

12 CAMPOS COMPETENCIALES . → 3 DOMINIOS:

- Lo que el médico ha de ser capaz de hacer (COMPETENCIAS TÉCNICAS)
- De qué manera el médico aborda su práctica (COMPETENCIAS ACADÉMICAS)
- El médico como profesional (COMPETENCIAS DE DESARROLLO PROFESIONAL)

23  
THE SCOTTISH DOCTOR 3rd Edition Scottish Deans' Medical Education Group April 2008

<http://www.scottishdoctor.org/node.asp?id=outcomes>



Blueprint 1994:

*Training of doctors in the Netherlands. Objectives of undergraduate medical education in The Netherlands.*

*Nimega: Nijmegen Universiteit, 1994*

#### OBJETIVOS GENERALES DE LA FORMACIÓN MÉDICA

---

(Conocimientos, habilidades, práctica profesional)

- Aspectos médicos
- Aspectos científicos
- Aspectos personales
- Aspectos relacionados con la Sociedad y con el sistema de atención a la salud

[http://www.medidak.de/de/didaktik/tbl/Dutch\\_blueprint.pdf](http://www.medidak.de/de/didaktik/tbl/Dutch_blueprint.pdf)

<https://www.gmc-uk.org/doctors/plab/Blueprint.asp>

## Otros catálogos nacionales



### Joint Commission of the Swiss Medical Schools (SMIFK) →

Swiss catalogue of learning objectives for undergraduate medical training (2002)

### Association of American Medical Colleges (AAMC) 1981



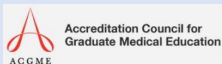
1981 Panel on General Professional Education of the Physician and College Preparation for Medicine (GPEP Panel)

→ Bases comunes de conocimientos, habilidades, actitudes y valores

1993 AAMNC publicó que se había hecho muy poco

1996 Medical School Objectives Project (MSOP) → consenso sobre los atributos que los estudiantes tenían que haber adquirido en el momento de la graduación

1998 Learning objectives for medical student education. Guidelines for medical education



### Accreditation Council of General Medical Education (ACGME)

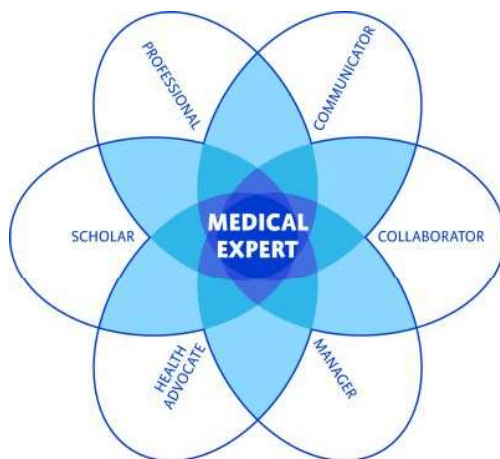
1998 Outcome Project



### Royal College of Physicians and Surgeons of Canada (RCPSC)

Década de los 90 → CANMEDS 2000 PROJECT → Competencias nucleares de los médicos especialistas

## Funciones principales de los médicos



THE  
CANMEDS  
ROLES FRAMEWORK

1. Médicos expertos
2. Comunicadores
3. Colaboradores
4. Líderes
5. Promotores de la Salud
6. Aprendices
7. Profesionales

# Catálogos de competencias de ámbito internacional



## 1998 World Federation of Medical Education (WFME)

Estándares básicos

Estándares para el desarrollo de la calidad

Educación básica → Educación de postgrado → Formación profesional continua



## 1999 Institute for Medical Education (IIME) → Global Minimum Essential Requirements in Medical Education (60 competencias)



## 2000-2002 Tuning Educational Structures in Europe → competencias genéricas (85) y específicas



## 2003 Estándares Globales en Educación Médica para una mejor Atención Sanitaria. Copenhagen

# Catálogos de competencias de ámbito internacional



**2004-2007 Tuning América Latina** → 63 competencias específicas



**2008 Thematic Network Medical Education in Europe (MEDINE)** → Tuning Task Force  
12 resultados de aprendizaje carácter general (70 en total)



**2007 WFME global standards for quality improvement in medical education.**  
European specifications.



**2008 The International Federation of Medical Students' Association (IFMSA) specifications to the WFME global standards for basic medical education. European specification**



## Contexto español



**2004 SEDEM** → Declaración del Lazareto de Mahón: evaluación de las competencias profesionales en el pregrado

**2005 SEDEM, Asociación Catalana de Educación Médica, la Sociedad de Educación Médica de Euskadi y la Sociedad Aragonesa de Educación Médica** → Recomendaciones proceso reforma curricular



CONFERENCIA NACIONAL DE DECANOS  
DE FACULTADES DE MEDICINA

**2005 ANECA y Conferencia Nacional de Decanos de Facultades de Medicina Españolas** → Libro blanco. Título de grado en Medicina

Competencias genéricas del proyecto Tuning

Competencias específicas del Institute for International Medical Education (IIME)



**2007-2008 Ministerio de Educación y Ciencia.**

Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales

Orden ECI/332/2008, de 13 de febrero, por la que se establecen los requisitos para la verificación de los títulos universitarios oficiales que habiliten para el ejercicio de la profesión de médico.

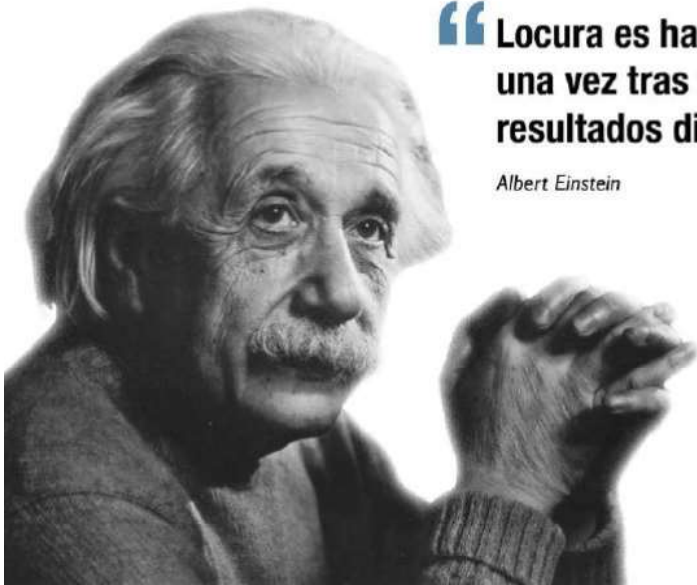
# Competencias genéricas

<b>INSTRUMENTALES</b>	<b>PERSONALES</b>	<b>SISTÉMICAS</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Capacidad de análisis y síntesis</li><li>• Capacidad de organización y planificación</li><li>• Comunicación oral y escrita en la lengua nativa</li><li>• Conocimiento de una lengua extranjera</li><li>• Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio</li><li>• Capacidad de gestión de la información</li><li>• Resolución de problemas</li><li>• Toma de decisiones</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Trabajo en equipo</li><li>• Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar</li><li>• Trabajo en un contexto internacional</li><li>• Habilidades en las relaciones interpersonales</li><li>• Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad</li><li>• Razonamiento crítico</li><li>• Compromiso ético</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aprendizaje autónomo</li><li>• Adaptación a nuevas situaciones</li><li>• Creatividad</li><li>• Liderazgo</li><li>• Conocimiento de otras culturas y costumbres</li><li>• Iniciativa y espíritu emprendedor</li><li>• Motivación por la calidad</li><li>• Sensibilidad hacia temas medioambientales</li></ul>

## Competencias específicas

- Valores profesionales, actitudes, comportamientos y ética
- Fundamentos científicos de la medicina
- Habilidades clínicas
- Habilidades de comunicación
- Salud Pública y Sistema de Salud
- Manejo de la información
- Análisis crítico e Investigación

¿Cómo conseguir que este nuevo médico sea competente?



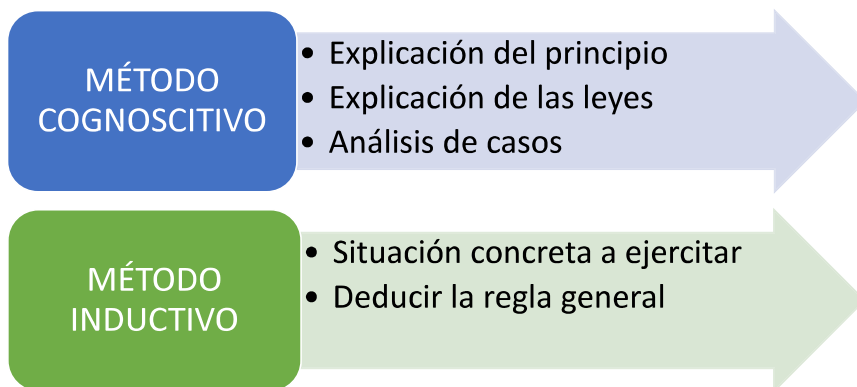
**“ Locura es hacer lo mismo  
una vez tras otra y esperar  
resultados diferentes ”**

*Albert Einstein*

Rita Mae Brown, en su novela *Sudden Death* [Muerte súbita] de 1983,



# “Learning by doing”



Enseñanza orientada a la acción

# Milestone Project y Outcome Project 2009

Accreditation Council for Graduate Medical Education (ACGME)

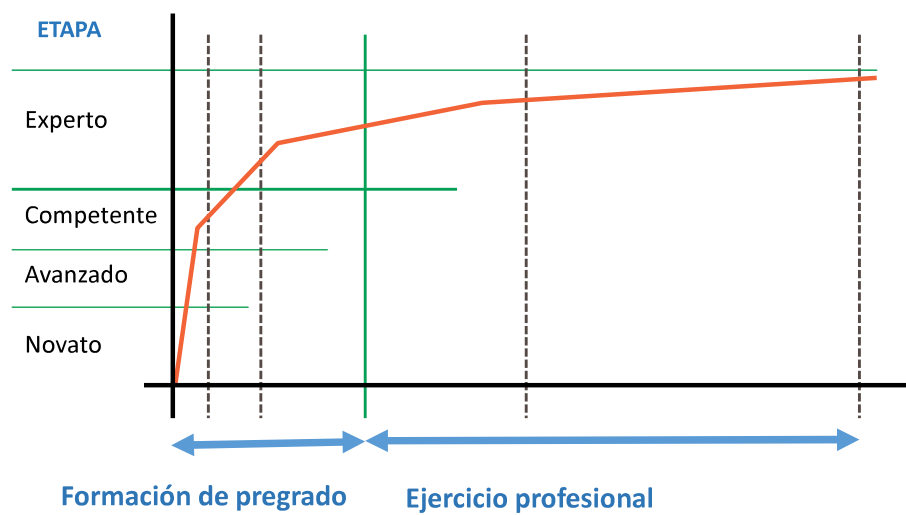
## MILESTONE

- Un hito es un punto importante en el desarrollo.
- Los hitos son resultados de desarrollo basados en la competencia
  - Por ejemplo, conocimientos, habilidades, actitudes y desempeños que pueden ser demostrados progresivamente por estudiantes y residentes desde el comienzo de su educación hasta la práctica sin supervisión en sus especialidades.

## EPA / APROC

- Unidades de confiabilidad de prácticas específicas
- Las facultades de medicina, a través de profesionales cualificados denominados supervisores, asignan y confían tareas o responsabilidades a estudiantes que por medio de la práctica cuentan con las competencias de conocimiento, habilidad y actitud necesarias para ejecutar estas tareas sin supervisión una vez que han sido alcanzadas

## Desarrollo de las competencias en el tiempo



Modificado de Dreyfus HL, Dreyfus SE. Mind Over Machine. New York, NY: Free Press; 1988.



## Características de las APROC

- Al ponerlas en práctica se pueden realizar de forma independiente y en un tiempo asignado
- El proceso y el resultado se logran a través de observaciones y mediciones objetivas
- Se vuelven adecuadas para decidir encomendar una tarea en el marco de responsabilidad profesional



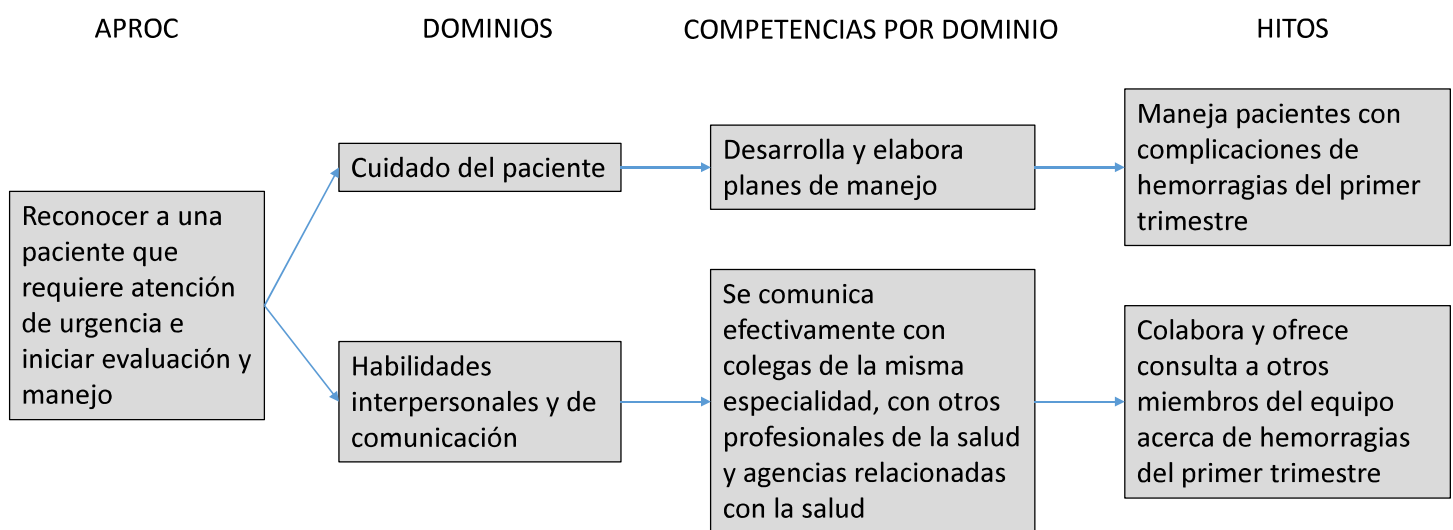
Conocimiento básico y  
de procesos

Sistema de  
acreditación centrado  
en competencias

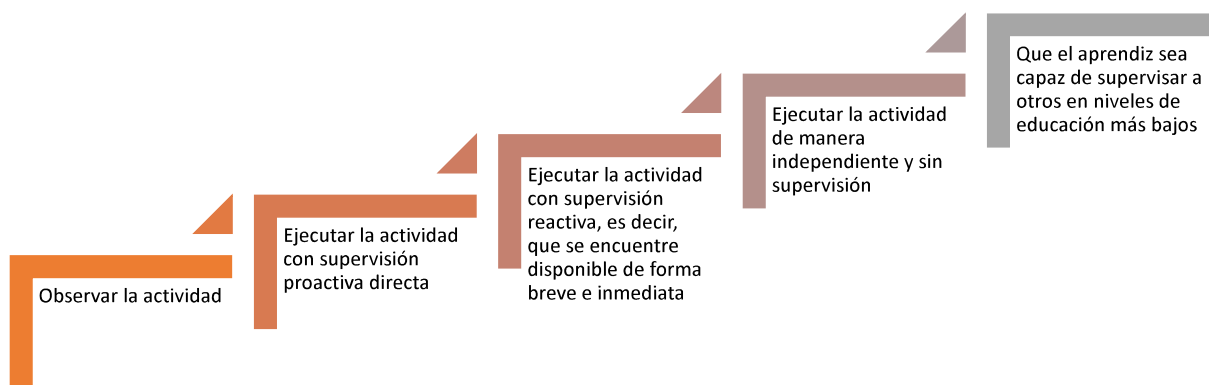
## Conocimiento, habilidad y actitud para el reconocimiento de una urgencia médica

Conocimiento (knowledge)	<b>Inicio de evaluación y manejo de: dolor torácico, cambios de estado mental , disnea, hipoxemia, hipotensión e hipertensión, fiebre, taquicardia y arritmias, oliguria y anuria, anormalidades hidroelectrolíticas, hipoglucemia e hiperglucemia</b>
Habilidad (skill)	Reconocimiento de signos vitales normales Reconocimiento de la gravedad de las enfermedades de los pacientes Aplicación de soporte vital básico y avanzado
Actitud (attitude)	Búsqueda de ayuda necesaria para resolver la urgencia Involucramiento de los miembros del equipo necesario para iniciar una respuesta oportuna Comunicación de la situación a los miembros del equipo de respuesta

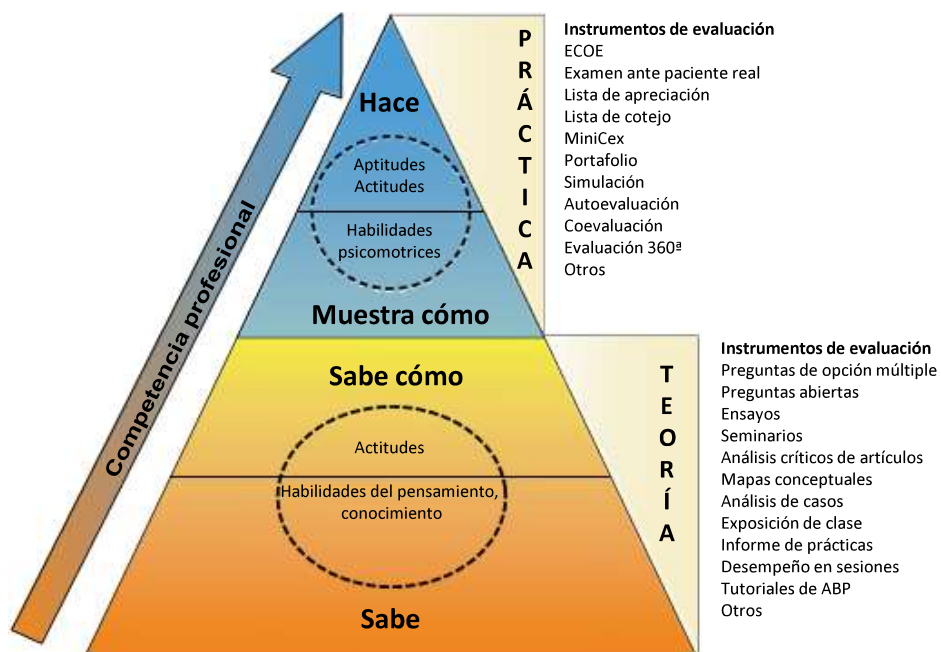
## Caso de hemorragia en el primer trimestre de embarazo



## Niveles de confianza de las APROC



# Pirámide de Miller



Modificada de Miller G. The assessment of clinical skills, competence, performance. Academic Medicine. 1990; 65:563-7.

# ECOIE nacional



# Formación M.I.R.



- Coordinación
- Selección de candidatos
- Programas de las especialidades por competencias
- Actividades profesionales confiables
- Evaluación/Acreditación final

EL FORO ACHACA A AMBOS MINISTERIOS SU "DESCONEJÓN"

### Sanidad y Educación hablan en Bruselas... pero no en Madrid

Aunque los ministerios de Sanidad y Educación aseguran que colaboran estrechamente, "sobre todo en Bruselas", el Foro de la Profesión les achaca que el resultado de ese presunto diálogo no se traduce en resultados concretos.

Francisco Goni, Madrid | 24/11/2017 13:23

Con la colaboración de

La confianza de siempre ahora en dos presentaciones

**Lo más leído**

1. Nuevo impulso a la investigación clínica independiente en terapias avanzadas
2. Sanidad y Educación hablan en Bruselas... pero no en Madrid
3. Neurología baraja opciones para ganar en el MIR un tercer año propio

La Asamblea anual del Foro de la Profesión Médica (obligada por estatutos) estuvo precedida ayer de un **encuentro bilateral Sanidad-Educación** que, sobre el papel, debía servir para



# Formación continua

Recertificación



## Conclusiones...

- No basta con realizar un catálogo de competencias...
- La metodología docente en facultades y hospitales debe adaptarse...
- La evaluación formativa es esencial...
- Necesitamos liderazgo: una urgente y mayor interrelación entre todos los protagonistas...



*“Para ser un buen médico tienes que ser una buena persona”*

af.company@goumh.umh.es