

La evaluación de desempeño y competencias de los recursos humanos en salud en Cuba.

The evaluation of performance and competencies of human resources in health in Cuba.

Mailyn Castro Pérez,¹ Silvia María Pérez Pérez.²

1 Licenciado en Contabilidad en Finanzas. Máster en Educación Médica. Profesor Auxiliar. Investigador Agregado. Facultad de Ciencias Médicas Mariana Grajales Coello. Holguín. mailyncastro1979@gmail.com <https://orcid.org/0000-0002-7051-9786>

2 Licenciado en Educación especialidad Matemática - Computación. Doctor en Ciencias Pedagógicas. Máster en Educación Médica. Profesor Titular. Investigador Auxiliar. Facultad de Ciencias Médicas Mariana Grajales Coello. Holguín. silviaperezperez36@gmail.com <https://orcid.org/0000-0003-2381-4958>

Correspondencia: mailyncastro1979@gmail.com

RESUMEN

Introducción: la evaluación del desempeño y las competencias incluye el conjunto de condiciones laborales y personales requeridas para la actuación del profesional en determinados puestos de trabajo.

Objetivo: analizar el comportamiento del desempeño y las competencias de los recursos humanos en salud.

Método: se realizó una búsqueda de 25 bibliografías en bases de datos como SCielo y PubMed, relacionados con el desempeño profesional y la competencia y se obtuvo una posición sobre el tema.

Desarrollo: la evaluación se vincula de modo indisoluble a la actividad del hombre, es preciso entenderla como un fenómeno inherente a su propia existencia. La evaluación del desempeño se elabora a través de programas formales de evaluación, que permiten la identificación, la recolección y la interpretación de informaciones útiles sobre los empleados y su desempeño en el cargo. La competencia se integra por conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores, expresados en el desempeño, se reflexiona que además de capacidades es imprescindible que durante su desempeño demuestre cualidades, valores.

Conclusiones: fundamenta la relevancia de la integración entre cada una de las funciones que se corresponden con el desempeño profesional de los trabajadores del sector que demanda el Sistema Nacional Salud cubano.

DeCS: evaluación; desempeño; competencias

ABSTRACT

Introduction: the evaluation of performance and competencies includes the set of work and personal conditions required for the professional's performance in certain jobs.

Objective: analyze the performance behavior and competencies of human resources in health.

Method: a search of 25 bibliographies was carried out in databases such as SCielo and PubMed, related to professional performance and competence, and a position on the topic was obtained.

Development: evaluation is inextricably linked to human activity; it must be understood as a phenomenon inherent to its own existence. Performance evaluation is carried out through formal evaluation programs, which allow the identification, collection and interpretation of useful information about employees and their performance in the position. The competence is made up of knowledge, abilities, skills, attitudes and values, expressed in performance. It is reflected that in addition to capabilities, it is essential that during their performance they demonstrate qualities and values.

Conclusions: substantiates the relevance of the integration between each of the functions that correspond to the professional performance of workers in the sector demanded by the Cuban National Health System.

MeSH: assessment; performance; competencies

INTRODUCCIÓN

La competencia se basa en un saber en acción, saber hacer con reforzados valores y conciencia, desde ese punto de vista demanda no solo describir la realidad, sino llegar a transformarla. De ahí su esencia dinámica, cambiante, que requiere del profesional propiedades de evolución permanente para resolver problemas concretos en situaciones de complejidad técnica y con márgenes de incertidumbre del contexto laboral.

La evaluación del desempeño incluye en sí mismo la evaluación de las competencias, de conjunto con las condiciones laborales y personales requeridas para su actuación en determinados puestos de trabajo.¹ Las investigadoras destacan lo significativo de reconocer las condiciones para que un profesional competente logre un buen desempeño en el cumplimiento de sus funciones, en tanto, poseer competencias no es sinónimo de ser competente.

Lograr competencias e idoneidad en su desempeño laboral, impacta de manera significativa en los servicios de salud, se asocia con la calidad y efectividad de la prestación de asistencias e incorpora el sentido altruista del profesional de la salud. De ahí, discurre la significancia del abordaje de la evaluación de las competencias, su expresión en el desempeño y el impacto que tiene en el crecimiento individual por lo que se plantea como Objetivo: Analizar el comportamiento del desempeño y las competencias de los recursos humanos en salud.

MÉTODO

Para el análisis de la información se obtuvieron como fuentes para la búsqueda en bases de datos como SCielo y PubMed, así como un análisis documental a partir de la consulta a fuentes de información en soporte digital sobre temas relacionados con el desempeño profesional y la competencia. Se revisaron 25 bibliografías que permitieron obtener una posición sobre el tema que se analiza.

DESARROLLO

En relación a la categoría evaluación según el diccionario filosófico que proviene del latín "precessus", paso, avance, y se define como cambio lógico y consecuente del fenómeno; su transformación sistemática, sujeta a ley, en otro fenómeno.³ Por otra parte, se reconoce el carácter procesal, sistemático, metódico y neutral, que facilita la identificación, recolección e interpretación de informaciones útiles.⁴

Se asume que la evaluación se vincula de modo indisoluble a la actividad del hombre, es preciso entenderla como un fenómeno inherente a su propia existencia, se expresa de manera directa o indirecta, en casi todos los ámbitos de la vida humana. Se establece como una herramienta indispensable en el desarrollo de cada individuo, que orienta su actividad en correspondencia con las formulaciones ideales que ha preconcebido, esta afirmación conduce a estimar la evaluación como un proceso socialmente necesario.

La obra científica de Solís⁵ concede carácter universal a la evaluación del desempeño, a la vez que destaca la diferenciación de métodos para su aplicación a partir de depender de las exigencias, necesidades y características que cada sector. Es preciso destacar que la evaluación constituye un proceso pertinente en la vida profesional del individuo y las instituciones.

Salas² defiende que al evaluar el desempeño es necesario contemplar la totalidad de funciones que el trabajador tiene en cada uno de los escenarios de su desempeño laboral, estas se refieren a las asistenciales, educacionales, investigativas y administrativas.

Lo anterior constituye un aspecto sustancial para el proceso evaluativo, en el caso particular del Licenciado en Imagenología, como manipulador de tecnologías demanda una actualización permanente, de modo que evidencie en su desempeño la calidad de los procesos asistenciales que desarrolla centrado en el desarrollo de conocimientos y habilidades en la aplicación del método tecnológico desde lo peculiar, como elemento que distingue la cultura científica e investigativa de este profesional.

En investigaciones revisadas^{6, 7} se alude la cultura científica del profesional, tiene su génesis en la preparación científica y profesional a través de vías organizativas científicas-metodológicas bien estructuradas desde el proceso formativo de la carrera de Tecnología de la salud con la finalidad de lograr el desarrollo de sus funciones.

Emerge la significancia de la esencia comunicativa entre los actuantes, que reafirma su carácter complejo debido a sus propias características, estructura, leyes que lo rigen, que revelan el vínculo

entre el egresado y la sociedad, de donde se obtiene como resultado la solución de los problemas científicos que se dan en su desempeño a la vez que genera la autosuperación investigativa de este profesional, que se constata en la evaluación de su desempeño.

La articulación de los servicios de salud y la correcta integración docente-asistencial-investigativa para el logro de un desempeño profesional adecuado es objeto de especial importancia desde la Educación Médica para atender la calidad de los profesionales.⁸

La evaluación por su carácter sistemático implica planificar y organizar todo el proceso, desarrollar las actividades necesarias para recolectar y valorar la información de forma metódica y estructurada, y hacer seguimiento a los compromisos que se deriven de la evaluación, de forma tal que permitan identificar si se obtuvieron efectos positivos en la competencia investigativa del evaluado, lo que garantiza el rigor del proceso y su objetividad.⁹

Los elementos aportados con anterioridad permiten reconocer que el procedimiento para evaluar el recurso humano se denomina comúnmente evaluación del desempeño y se elabora a través de programas formales de evaluación, que permiten la identificación, la recolección y la interpretación de informaciones útiles sobre los empleados y su desempeño en el cargo.

Se coincide con lo asumido por Solís⁵ quien alega que la evaluación del desempeño resulta un elemento motivacional para impulsar y desarrollar los procesos de superación profesional. Resalta a su vez, el impacto en el individuo que se evalúa, en la institución donde labora y en la comunidad a la que se dirigen los resultados, como expresión de garantía social.

El análisis a obras científicas^{4, 9} sitúa el pasado siglo como partida para la evaluación del desempeño, el cual ha evolucionado a lo largo del tiempo adaptándose a las exigencias y a las necesidades del desarrollo social e industrial.

La necesidad de evaluar el rendimiento de los trabajadores de la salud, se convirtió en el centro de atención de la Organización Mundial de la Salud (OMS), a principios de la década del 80 del siglo XX, como base para lograr el incremento de la calidad de los servicios, la cual definieron como "una generalización basada en la observación de un individuo que afecta una actividad de atención de la salud".

Otro referente lo marca el periodo de 1885 a 1992, con el desarrollo de las Conferencias de Ottawa orientadas no solo al desarrollo de la evaluación de la competencia clínica, sino que se ampliaron a toda la educación médica por la significación de ésta en la calidad de los servicios.¹⁰

En lo relativo al estudio de las competencias y el desempeño laboral a nivel mundial se destacan dos Organizaciones el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR-OIT)¹¹ y el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER)¹² en Uruguay, y México respectivamente. Las cuales se determinan como referente epistemológico en Latinoamérica.

La realización de cuatro talleres nacionales (del área de docencia e investigaciones del Ministerio de Salud Pública), con participación de asesores de la OPS, de la Organización Mundial de la Salud y

de instituciones académicas extranjeras, los cuales se centraron en un inicio en la determinación de interrogantes como: ¿Por qué?, ¿Para qué? y ¿Qué elementos evaluar?,¹³ los cuáles se consideran postulados teóricos y prácticos que marcaron un hito para la introducción de este enfoque.

En correspondencia se materializa y profundiza con la promulgación de la Resolución Ministerial 142¹³ en 1996 del Ministerio de Salud Pública de Cuba, mediante un "Plan de Acción para el incremento de la calidad de los Recursos Humanos en el Sistema Nacional Salud" que plantea determinados fundamentos para comenzar el desarrollo de la evaluación del desempeño.

Se revela una normativa por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, mediante la Resolución Ministerial 21 del 2007 que dictamina los objetivos, alcance, principios básicos e indicaciones para la evaluación del desempeño de los trabajadores, como rasgo distintivo deja exentos en una de sus secciones, a los trabajadores de los centros asistenciales de salud amparados por la Resolución 250 de 2006.¹⁴

Se considera como bases teóricas para la evaluación del desempeño laboral en el país, el establecimiento de las Normas Cubanas¹⁵ 3000, 3001 y 3002 por la Oficina Nacional de Normalización de la República. Se establece como complemento de ello el Reglamento para la evaluación del desempeño de los trabajadores de los centros asistenciales del SNS por el MINSAP, mediante la Resolución Ministerial 177 de 2008.

La aplicabilidad de la evaluación del desempeño profesional sobre la base de las competencias laborales en el SNS se concreta a principios del 2012, por la comisión nacional de competencia y desempeño del Ministerio de Salud Pública. Inicia de forma experimental el proceso de identificación y normalización de las competencias laborales, mediante bases científicas, en siete especialidades médicas. Encaminado a la consecución de una real evaluación del desempeño laboral en todo el SNS.¹⁴

Se pretende entonces potenciar el estudio de las competencias en salud, para ello se requiere de investigadores dedicados a profundizar y desarrollar la evaluación de las competencias y el desempeño en los diferentes profesionales de la salud.

La evaluación de las competencias y el desempeño de los profesionales de la salud de forma general son atendidos por un grupo para el estudio de las competencias en salud, integrado por un equipo de investigadores dedicados a profundizar y desarrollar es evaluación, en aras de garantizar la calidad de los procesos atencionales, lo que sienta las bases para su estudio.

La evaluación de desempeño profesional y de la competencia, a nivel del pregrado, especialización y superación profesional permanente, constituyen el eje fundamental del modelo cubano para el análisis y evaluación de la calidad de la educación y práctica médica; donde adquiere un papel relevante el enfoque sistémico e integral de la evaluación formativa, certificativa y la recertificación en la formación desarrollo de los recursos humanos y como ello influye de manera decisiva en la calidad de la atención en salud que se brinda a la población.¹⁶

Esta concepción de la calidad del desempeño, unida e integrada a la calidad de los servicios, sitúa la evaluación de la competencia y el desempeño profesional como un proceso continuo de evaluación de la calidad de la atención en salud, en un proceso activo y participativo de problematización constante, que dirige las acciones a desarrollar en los procesos permanentes de superación profesional.¹⁷

La evaluación laboral que se da en el ámbito de la salud reside en el análisis y la interpretación de los resultados de un conjunto de medidas aplicadas a un trabajador, en diferentes momentos de su vida, con el fin de determinar el nivel alcanzado en la calidad del trabajo que realiza en un escenario laboral concreto. Es la resultante de todo el proceso educacional que ha cursado el trabajador así como, de la experticia laboral que ha desarrollado en correspondencia con su actitud profesional, los valores construidos y su compromiso social.¹

En relación, Salas y Salas reflexionan y hacen notar que la evaluación del desempeño es un proceso que se desarrolla para medir la calidad y la búsqueda de la excelencia en salud. Es aplicable a todas las categorías laborales y especialidades, incluyendo al personal dirigente. Y no solo a los que presentan deficiencias, sino a todos los trabajadores de la salud.

El ser humano constituye un elemento esencial de toda organización. Por ello en el concepto actual de recurso humano, no solo queda comprendida la actividad humana, sino también los factores que la modelan: conocimientos, habilidades, experiencias, motivaciones, intereses, vocación, valores, actitudes, potencialidades y su estado de salud, entre otros.²⁰

La evaluación de las competencias en el nuevo siglo constituye una exigencia y es abordado por instituciones y autores diversos, reconocer determinadas tendencias en su tratamiento y definición en correspondencia con los cambios que conducen al desarrollo científico-técnico producto de las investigaciones y los descubrimientos científicos.

El término competencias tiene una larga historia con diversas definiciones, en esencia su utilización provienen de la competitividad en el ámbito laboral. En español proviene del latín "competentia" (competente) que significa lo que le incumbe o corresponde hacer a una persona con idoneidad. En la Grecia Antigua, el término empleado era "Ikanotis", para dar cuenta de la idoneidad, mientras que el término "agon" describe rivalidad o competitividad.²⁰

La Real Academia Española de la Lengua establece dos líneas diferentes de significación de las competencias: las competencias como referencia a la idoneidad integral y a la incumbencia, y la significación de la rivalidad (competir).

En la instancia más completa y básica podría deducirse por competencia, los conocimientos, capacidades y valores asociados con un determinado ámbito del quehacer humano. No constituyen características que se adquieren de una vez y para siempre, más bien son procesos que incrementan sus potencialidades a partir de secuenciales avances. Tratar el enfoque de competencia en su totalidad significa tener presente sus dimensiones, que se manifiestan en la identificación, formación, normalización, evaluación, certificación.⁹

El término competencia, de manera general se considera como un saber hacer, sobre algo, con determinadas actitudes, es decir, como una medida de lo que una persona puede hacer bien como resultado de la integración de sus conocimientos, habilidades, actitudes y donde intervengan sus cualidades personales.²¹

El término alude, en primer lugar, al carácter práctico de toda competencia; surge debido a necesidades en diferentes países por la contradicción entre los cambios del entorno y de las condiciones de las relaciones económicas y la calidad de los resultados de la educación. Para saber si alguien es competente es indispensable la observación durante su actuar; o sea, no se es competente cuando sólo se sabe cómo se debe hacer, sino cuando se hace efectivamente y de una manera adecuada.

En segundo lugar, la definición hace referencia al algo sobre el que se sabe hacer, que es el contenido de la competencia. En último lugar, para poder afirmar de alguien que es competente no basta saber que hace ese algo, sino, la manera o la actitud con la que actúa.

En investigación revisada²³ subraya que la concepción de las competencias es un elemento fundamental del aprender a pensar, de aprender a trabajar, de aprender a vivir, de aprender a ser, al integrar saberes, comportamientos y habilidades a fin de saber proceder en diversos contextos reflexivamente y con sentido.

Desde la teoría de la educación avanzada, los autores Morales Villavicencio et al.²¹ conceptualizan competencia y lo relacionan con el desempeño profesional, entendiéndola como "... combinación integrada de conocimientos, habilidades y actitudes que se ponen en acción y en la que se movilizan todos los recursos para un desempeño profesional adecuado en un contexto dado...".

A partir de la sistematización realizada se asume la enunciación de Añorga²² cuando destaca que es el "conjunto de conocimientos, destrezas, habilidades, capacidades, hábitos, procedimientos, atributos, valores, desarrollo intelectual, estético, ético, afectivo, volitivo y social en una etapa de satisfacción, capaz de trasponer fronteras de la producción aplicada, para insertarse en la actuación cotidiana laboral, familiar y comunitaria.

De la posición anterior se destacan los elementos intelectuales, afectivo-volitivo, ético, capacidades, conocimientos, habilidades, destrezas, desarrollo intelectual, así como valores y atributos, entre otros, hasta la aplicación en la práctica de lo creativo, lo que permite la toma de decisiones, elementos a tener en cuenta por su importancia en el ámbito de la Educación Médica y por consiguiente en el desempeño profesional de los recursos humanos en salud.

Las investigadoras comparten este posicionamiento al asumir que la competencia se integra por conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores, expresados en el desempeño, se reflexiona que además de capacidades es imprescindible que durante su desempeño demuestre cualidades, valores.

Se asume en la investigación las tendencias que se declara por Salas y Salas¹⁸ en el modelo de formación del médico cubano, las cuales se consideran referentes para la formación permanente, entre las que se destacan:

- Desarrollar el pensamiento científico, crítico, creativo e independiente.
- Desarrollar mediante las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones las técnicas de búsqueda y valoración crítica de la información.
- Centrar el sistema evaluativo en la valoración de los objetivos educacionales, a través de las competencias profesionales.
- Aprendizaje basado en problemas, con enfoque científico y la combinación de simulaciones con el trabajo clínico en los servicios de salud.

Esta investigación tiene en cuenta las bases teóricas generales¹⁸ que caracterizan las competencias en el ámbito del escenario de los profesionales de la salud son asumidas por la investigadora y se resumen en: Gestión de recursos humanos, competencia laboral, desempeño laboral y evaluación del desempeño laboral

Ante el carácter diverso, multiprofesional y multisectorial¹ de los recursos humanos en salud, la administración como sistema concibe al hombre como el elemento fundamental de toda organización. La administración de recursos humanos recluta, selecciona, ubica, mantiene y desarrolla en las personas la motivación y competencias adecuadas para el lugar y momento precisos.

La gestión de recursos humanos incluye la teoría, las decisiones e intervenciones sobre los procesos inherentes al desempeño del recurso humano de salud, en su contribución a la atención de la salud de la población. Se reconoce que la calificación profesional ya no se concibe sólo como la acumulación de saberes o habilidades, sino como la capacidad de actuar, intervenir y decidir en situaciones cambiantes, así, la atención se ha desplazado de las calificaciones a las competencias laborales.

Por consiguiente el desempeño y la productividad global dependen mucho de su capacidad y agilidad para resolver problemas. Por tanto, se establece una nueva relación entre competencia y formación profesional, y se crean nuevas dimensiones en el desarrollo del capital humano.²³ Es por ello que las instituciones de salud requieren personal con competencias para trabajar en escenarios y situaciones cambiantes, que demandan no solamente la aplicación de conocimientos, sino además la combinación de otras capacidades para producir respuestas significativas que sobrepasen los aspectos puramente instrumentales.²

Las competencias articulan los recursos humanos, de acuerdo con investigaciones que se refieren a resultados globales y a la conservación de cada uno de sus componentes, sus dinámicas y características internas propias: selección, formación, evaluación, ascenso, reconocimiento y certificación.

Es importante significar que las competencias representan atributos del trabajador donde incorporan elementos de carácter individual y social en una trayectoria que en cada caso es única. Son el resultado de una práctica laboral efectiva en un puesto de trabajo.

Al revisar la literatura científica múltiples son las obras que abordan la competencia laboral. Del análisis epistémico es posible identificar ideas comunes tales como: capacidades diversas para actuar en función del logro de un desempeño, combinación de conocimientos, habilidades y actitudes; valores, movilizar, diversidad contextual significados y sentidos.²⁴

En relación, resulta oportuno destacar que la mayoría de las aportaciones se centran en la formación de estudiantes de la carrera de Medicina en distintas áreas del saber, establecen una acertada integración de conocimientos, habilidades, valores, motivos, intereses y actitudes para desempeñarse en sus funciones, se reconoce el valor epistemológico de investigaciones²⁴ aun cuando no profundizan en elementos de la competencia que tributan a la investigación.

Esta investigación comparte la definición de competencia laboral,¹ como: la capacidad del trabajador para utilizar el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores, desarrollados a través de los procesos educacionales y la experticia laboral, para la identificación y solución de los problemas que enfrenta en su desempeño en un área determinada de trabajo.

En el caso particular de Pineda²⁵ contextualiza en la formación posgraduada del Licenciado en Optometría y Óptica, asume que las competencias identifican ante todo, resultados laborales concretos que comprenden las diferentes funciones que desarrolla el trabajador, tales como: asistenciales, educacionales, investigativas y de gestión, en un área de trabajo específica. Es preciso destacar que 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 ejecutan, o sea, no pueden separarse de las condiciones específicas del escenario laboral donde se evidencian.

Las competencias van más allá de la especialización técnica que pueda tener el profesional, en tanto, el conocimiento científico es perecedero; por lo tanto, toda competencia y calificación asumen esta característica en el tiempo y el espacio.¹

Existen numerosas clasificaciones de los tipos de competencias laborales. A los efectos del Sistema Nacional de Salud cubano⁹ se asume la clasificación que las sitúa como:

- Competencias genéricas: son generales o comunes a las actividades y funciones que integran su sistema de competencias.
- Competencias específicas: relacionadas con las especificidades de su actividad laboral. Estas se estructuran fundamentalmente en correspondencia con las funciones principales que comprenden su labor (o áreas de competencia) en su desempeño laboral: asistenciales, educacionales, investigativas y de gestión.

El desempeño profesional o laboral es el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso salud enfermedad de la población; en el cual influye el componente ambiental.

Por tanto, existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño profesional y los que determinan la calidad total de los servicios de salud.²

Esta concepción de la calidad del desempeño, unida e integrada a la calidad de los servicios, lleva a postular la evaluación del desempeño profesional como un proceso continuo de evaluación de la calidad de la atención en salud, que rompe los marcos puramente académicos, y la vincula con la responsabilidad institucional y el compromiso social, como respuesta a las necesidades de la población; en un proceso activo y participativo de problematización constante, que dirige las acciones a desarrollar en los procesos permanentes de formación y superación en salud.

La evaluación del desempeño incluye en sí misma la evaluación de las competencias, de conjunto con las condiciones laborales y personales requeridas para su actuación en un determinado puesto de trabajo. Para que un profesional tenga un buen desempeño laboral requiere ser competente; pero el hecho de ser competente, por sí mismo, no garantiza siempre un buen desempeño profesional, ya que va a depender de las restantes condiciones existentes.

CONCLUSIONES

Se fundamenta la relevancia de la integración entre cada una de las funciones que se corresponden con el desempeño profesional de los trabajadores del sector que demanda el Sistema Nacional Salud cubano.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Oramas González R, Jordán Severo T, Valcárcel Izquierdo N. Competencias y desempeño profesional pedagógico hacia un modelo del profesor de la carrera de Medicina. Educ Méd Sup [Internet]. 2013 [citado 15 Oct 2023];27(1): e122. Disponible en: <http://www.ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/122>
2. Salas Perea RS, Díaz Hernández L, Pérez Hoz G. Evaluación y certificación de las competencias laborales en el Sistema Nacional de Salud en Cuba. Rev Educ Med Super [Internet]. 2014 [citado 25 Oct 2023];28(1): [Aprox.14 p.]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412014000100007&lng=es.
3. López López IA. La evaluación del desempeño, como herramienta de desarrollo profesional del personal de salud. [Ensayo de Grado como requisito parcial para optar al título de Especialista en Alta Gerencia]. Universidad Nueva Granada, Facultad de Ciencias Económicas. Bogotá D.C., Colombia. 2017
4. Piña Fonseca R. Estrategia didáctica para la formación científica investigativa de los tecnólogos de la salud. [Tesis para optar por el grado de Doctor en Ciencias Pedagógicas]. Santiago de Cuba. Universidad de Oriente "Departamento de Formación Pedagógica General", Centro de Estudios Pedagógicos "Manuel F. Gran"; 2016.

5. Solís Solís S. Modelo de evaluación del desempeño profesional del tecnólogo en Higiene y Epidemiología [Tesis presentada en Opción al Grado de Doctor en Ciencias de la Educación Médica]. La Habana, Cuba: Facultad de Tecnología de la Salud; 2017.
6. Antúnez Coca J. Modelo Didáctico De La Formación Científica De Los Estudiantes de la Licenciatura en Tecnología De La Salud. [Tesis presentada en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas]. Santiago de Cuba, Cuba 2015.
7. Sixto Pérez A. Estrategia pedagógica para la preparación de los Licenciados en Enfermería en las competencias investigativas. [Tesis para optar por el grado de Doctor en Ciencias Pedagógicas]. Santiago de Cuba. Cuba Universidad de Ciencias Pedagógicas. Universidad de Ciencias Médicas de La Habana 2014.
8. Rodríguez Morera T, Pupo Poey Y, Mesa Rosales B, Stuart Bertematy L. La capacitación para el mejoramiento del desempeño profesional del Técnico en Podología. Revi Cub Tec Sal [Internet]. 2021 [citado 4 Enero 2022];12(2): [Aprox.7 p.]. Disponible en: <http://www.revtecnologia.sd.cu/index.php/tec/article/view/2248>
9. Salas Perea RS, Salas Mainegra L, Salas Mainegra A. Las competencias y la educación médica cubana; [Internet]. La Habana: Editorial Ciencias Médicas; 2022. Disponible en: <http://www.bvscuba.sld.cu/libro/las-competencias-y-la-educacion-medica-cubana>
10. Koontz H., Weihrich H. & Cannice M. (2012). Administración una perspectiva global y empresarial (14 ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
11. Harden RM, Hart IR, Mulholland H. Approaches to the Assessment of Clinical Competence. Norwich: Page Brothers; 2012.
12. Irigoín M, Vargas F. Competencias, fases y aplicación. En: Competencia laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud. Montevideo: CINTERFOR-OPS; 2002: 252.
13. Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER). Página principal. [citado 23 Oct 2023]. Disponible en: <http://www.conocer.org.mx>
14. Salas Perea RS. Propuesta de estrategia de evaluación del desempeño laboral de los médicos en Cuba. Educ Med Super. [Internet]. 2010 [citado 16 Sep 2023]; 24(3): [Aprox.30 p.]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412010000300011&lng=es.
15. Oficina Nacional de Normalización. La Habana: Normas cubanas 3000, 3001 y 3002. 2007 [citado 23 Jun 2020]. Disponible en: <http://www.nc.cubaindustria.cu> 39. Ministerio de Salud Pública. Resolución No. 177/2008 [mimeografiado]. La Habana: Dirección Jurídica MINSAP; septiembre 2008.
16. Machado Ramírez EF, Montes de Oca Recio N. La formación por competencias y los vacíos del diseño curricular. Trf. [Internet]. 2021 [citado 15 Oct 2023]; 17(2): [Aprox.19 p.]459-478. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-29552021000200459&lng=es&tlng=pt

17. Salas Perea RS. La calidad en el desarrollo profesional: Avances y desafíos. Rev Educ Med Super [Internet]. 2000 [citado 15 Oct 2023];14(2): [Aprox.11 p.]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-2141200000200003&lng=es
18. Salas Perea RS, Salas Mainegra A. Modelo de formación del médico cubano. Bases teóricas y metodológicas. Editorial: Ecimed. Ciencias Médicas, La Habana, Cuba; 2017.
19. Ortiz García M, Vicedo Tomey A, González Jaramillo S, Recino Pineda U. Las múltiples definiciones del término competencia y la aplicabilidad de su enfoque en ciencias médicas. Edumecentro [Internet]. 2015 [citado 27 Sep 2023];7(3): [Aprox.11 p.]. Disponible en: <http://www.revedumecentro.sld.cu/index.php/edumc/article/view/617>
20. López López IA. La evaluación del desempeño, como herramienta de desarrollo profesional del personal de salud. [Ensayo de Grado como requisito parcial para optar al título de Especialista en Alta Gerencia]. Universidad Nueva Granada, Facultad de Ciencias Económicas. Bogotá D.C., Colombia. 2017
21. Morales Villavicencio CE, Oramas González R, Valcárcel Izquierdo N. et al. La epistemología de las Ciencias de la Educación Médica. Ed Cuenca, Ecuador. Universidad Católica de Cuenca. 2015. Disponible en: http://biblioteca.unae.edu.cu/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=670&shelfbrowse_itemnumber=1028
22. Añorga Morales J. La Educación Avanzada y el mejoramiento profesional y humano. [Tesis en opción al grado científico de Doctora en Ciencias. Segundo doctorado]. Universidad de Ciencias Pedagógicas "Enrique José Varona" La Habana, Cuba; 2012.
23. Tosar Pérez MA. Modelo teórico de evaluación de la estrategia curricular de Medicina Natural y Tradicional de la carrera de Medicina. Edu Med Sup [Internet]. 2018 [citado 15 Oct 2023]; 32(3): [Aprox.13 p.]. Disponible en: <http://ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/1419>
24. Verdecia Ramírez M, Alonso Betancourt LA, Mendoza Tauler LL, Leyva Figueredo PA, Verdecia Aguilera OC. Sugerencias metodológicas para la evaluación de la competencia laboral Prevención de la COVID-19 en estudiantes de Medicina. CCM. 2021 [citado 05 Oct 2023];25(1). Disponible en: <https://revcocmed.sld.cu/index.php/cocmed/article/view/3729/1884>
25. Pineda Durán G, Castro Pérez M, Pérez Recio Y, Tamayo Lamothe E, Machín Pérez J. Sistema de competencias laborales para los Licenciados de Optometría y Óptica del nivel secundario. Correo Científico Médico [Internet]. 2023 [citado 3 Oct 2023];27(3). Disponible en: <https://revcocmed.sld.cu/index.php/cocmed/article/view/4893>