Articulando el perfil del egresado: competencias adquiridas, en la licenciatura de medicina, UAP

Judith Avelino, José Cortés, Salvador Rosales, y Daniel Pérez

J. Avelino, J. Cortés, S. Rosales, D. Pérez
Benemérita Universidad Autónoma De Puebla, 4 Sur 104, Centro Historico, 72000 Puebla
avelinohh@yahoo.com.mx

M. Ramos., V.Aguilera., (eds.) .Educación, Handbook -©ECORFAN- Valle de Santiago, Guanajuato, 2014.

Abstract

This report is part of the Follow-up Study of Graduates of the Faculty of Medicine of the Autonomous University of Puebla (UAP), conducted from August to October 2013. The objective was to know the levels of acquisition of the available skills in the curriculum for the Bachelor of Medicine and the results were obtained after analysis of a sample of 454 surveys , applied to the questionnaire called Flexible Professional in the Knowledge Society (PROFLEX) . The final data reveal a profile of graduates from the level of competence of their daily life , and try to answer the following questions: how graduates valued their current level of competence? What level of competence requires the graduate in your current job? What extent contributed medical career to the development of these skills ? The results were satisfactory and enriching , graduates make sufficient levels of competence , commensurate with their time and the demands of the labor market level , while we point out areas of opportunity for planning modifications to the curriculum.

16 Introducción

El logro de proyectos educativos curriculares debe reflejarse en el logro de las competencias evaluables, declaradas en los perfiles de egreso para asegurar resultados laborales positivos en los egresados.

El Proyecto Tunning para América Latina, define a las competencias como capacidades que los seres humanos necesitan para resolver las situaciones de la vida diaria, de manera eficaz y autónoma; estas capacidades se desarrollan con la guía de expertos y son puestas a prueba en las distintas circunstancias de vida (Bellochio, 2010).

Otro concepto muy cercano al anterior, nos dice que una capacidad demostrada, que utiliza conocimientos, destrezas, habilidades personales, sociales y metodológicas, es lo que en conjunto se reconoce como competencia (Carot, 2011).

Philippe Perrenoud (2004) señala: “una competencia moviliza saberes declarativos, procedimentales y condicionales”; en otras palabras, lo que distingue una persona competente de otra que no lo es, es la capacidad de utilizar los conocimientos de manera pertinente y eficaz, por lo que los conocimientos no solo deben ser “almacenados” de manera estática en el alumno, sino que el alumno debe ser guiado por “expertos”, para lograr que dichos conocimientos estén en constante dinamismo y aumento continuo para el desarrollo de capacidades (Proyecto Tuning, 2004 – 2008).

En la misma senda, en el año 2008 la Asociación Mexicana de Facultades y Escuelas de Medicina, A.C. México (AMFEM), publicó el “Perfil por Competencias del Médico General Mexicano”; desde el punto de vista conceptual, la AMFEM considera a las competencias como “capacidades abiertas que preparan al médico, para tomar decisiones en ambientes dinámicos y complejos”.

Esta publicación hace hincapié en el trabajo colegiado de elaboración del perfil por competencias del Médico General, de tal forma, que permita a las instituciones de Educación Médica establecer competencias adicionales a las establecidas como fundamentales, desarrollando capacidades de saberes: “saber, saber hacer y saber ser, asociadas al desempeño profesional centrado en la atención del paciente, que garanticen la calidad de la atención médica y la consecuente seguridad de los pacientes (Abreu, H., et al., 2008).

Destaca por sus investigaciones con el enfoque por competencias, José Miguel Carot coordinador del proyecto PROFLEX (el profesional flexible en la sociedad del conocimiento); este proyecto retoma la experiencia de seguimiento de egresados en la Unión Europea, denominado REFLEX. El investigador hace hincapié en que "uno de los grandes desafíos de la Educación Superior en América Latina es la mejora de la calidad", y puntualiza que en los estudios que se han realizado sobre seguimiento de egresados, se obtiene como constante que "las competencias de los egresados inciden en el éxito laboral y muestran la creciente importancia de las competencias llamadas genéricas o transversales", por lo que considera prioritario incorporarlas a los programas académicos conjuntamente a las relativas del área específica de la carrera (CVNE, 2011).

Consideramos que los estudios sobre seguimiento de egresados, no son sólo requisito para responder a las acreditaciones externas, sino que nos dan una información valiosa para poder aspirar a la pertinencia con calidad; aún más, tratándose de una carrera humanista como la medicina, se aspira sobre todo a la calidad humana para responder sobre todo a las expectativas de servicio de nuestra población. En el presente trabajo intentamos dar respuesta a las siguientes preguntas; ¿cómo valoran los egresados su actual nivel de competencias?, ¿qué nivel de competencias requiere el egresado en su trabajo actual?, ¿en qué medida contribuyó la carrera de medicina al desarrollo de esas competencias? La planificación educativa requiere de esta información no solo como conocimiento, sino para sustentar la toma de decisiones.

16.1 Método

Este trabajo forma parte del estudio de seguimiento de egresados realizado por la Facultad de Medicina, en específico con egresados que tuvieron al menos cinco años de experiencia laboral al haber egresado de la institución. Para ello se eligió una muestra poblacional de tipo determinístico, estratificada y aleatoria, con un total de 454 encuestas que cumplieron los criterios de inclusión. Se aplicó la encuesta mediante un cuestionario en entrevista directa, del periodo de agosto a octubre de 2013.

EL diseño se realizó como un estudio mixto donde se aplicaron análisis cualitativos y cuantitativos. Para identificar el nivel de competencia reportado por los egresados en los diferentes niveles, consideraremos la batería del instrumento PROFLEX el cual determina un listado de competencias genéricas (Tabla 1). Al egresado se le solicita conteste en qué medida a nivel propio maneja las competencia, así como el nivel en el que contribuyó la formación recibida en la Facultad, y por último el nivel requerido en su actividad laboral que realiza al momento de la entrevista.

El procesamiento de la información se realizó con el software SPSS V19 para identificar los valores de las medias para cada competencia por rubro (Propio, Adquirido, Requerido), y se diseñó un gráfico comparativo de tipo Poligonal en el software EXCEL, el cual nos permite analizar los resultados de estos tres rubros de manera comparativa; para la presentación se dividieron las 19 competencias en tres grupos, los primeros dos con 6 variables por gráfico y el último grupo con 7 variables. Una de las grandes riquezas de este instrumento es el poder desarrollar un análisis de las competencias desde las tres perspectivas, el nivel propio que el egresado considera que tiene la competencia, el nivel en cual se la exige su trabajo actual y por último el nivel el que le proporcionó el programa educativo que curso.

Tabla 16 Cifras Promedio de las Competencias Genéricas

Competencias Genéricas	A	B	C
Dominio de tu área o disciplina	5.11	4.81	4.79
Conocimientos de otras áreas o disciplinas	4.40	4.12	4.22
Pensamiento analítico	4.97	4.51	4.52
Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos	5.02	4.49	4.56
Capacidad para negociar de forma eficaz	4.67	4.26	4.28
Capacidad para trabajar bajo presión	5.13	4.54	4.60
Capacidad para detectar nuevas oportunidades	4.80	4.32	4.30
Capacidad para coordinar actividades	4.95	4.38	4.45
Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva	4.92	4.43	4.43
Capacidad para trabajar en equipo	4.93	4.34	4.49
Capacidad para movilizar las capacidades de otros	4.75	4.19	4.28
Capacidad para hacerte entender	5.00	4.41	4.46
Capacidad para hacer valer tu autoridad	5.06	4.44	4.54
Capacidad para utilizar herramientas informáticas	4.84	4.26	4.28
Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones	4.94	4.37	4.48
Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	4.72	4.18	4.29
Capacidad para presentar en público productos, o ideas	4.71	4.27	4.36
Capacidad para redactar informes o documentos	4.78	4.25	4.33
Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros	3.82	3.68	3.73

Respuestas medidas en escala Likert:
de 1 "Muy bajo, punto débil" a 7 "Muy alto, punto fuerte"

A=Nivel Propio B=Nivel requerido en el Trabajo Actual C=Contribución de la carrera al desarrollo de la competencia.
Fuente: base de datos FMBUAP.

16.2 Resultados

Como se puede observar en la gráfica 1, la tendencia del nivel propio sobrepasa, los valores obtenidos por la contribución de la carrera y el nivel solicitado por el empleo, esto describe una situación muy humana, ya que el grueso de la población responderá que cuenta con la competencia aún si no es de ese modo, sin embargo al prestar atención a las líneas de color rojo y verde, las cuales nos miden el requerimiento por el trabajo y la aportación de la carrera respectivamente, podemos observar que el egresado reporta una alineación entre ambas variables, esto quiere decir que las competencias solicitadas por los empleadores son aportadas por el programa de estudios en igual o mayor medida a la requerida.

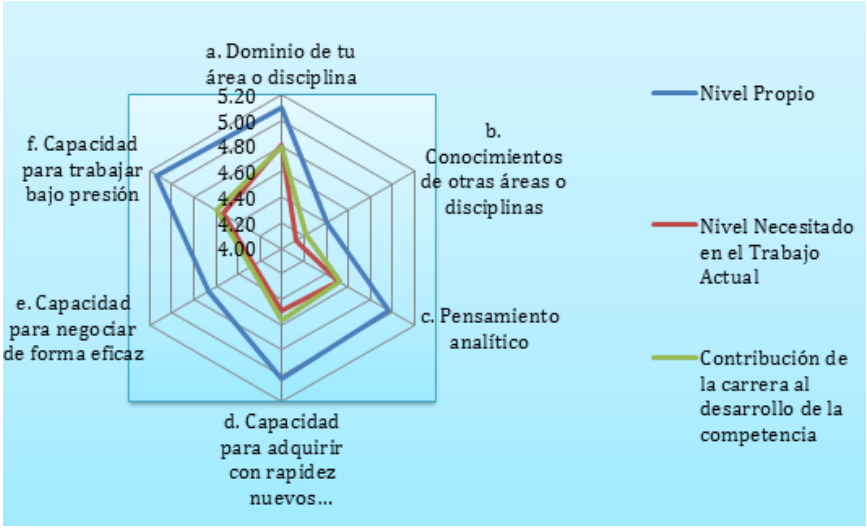
Es un caso de atención el que el dominio de la tarea o disciplina está siendo mayormente solicitado por el empleador; siendo esta una área de oportunidad de fortalecimiento del programa de estudio y del mismo modo podemos identificar que el conocimiento de otras áreas o disciplinas es una característica que el programa educativo cubre en buena manera.

Esto nos permite inferir que al dar énfasis a otras áreas o disciplinas en el plan de estudios se desatendió algún aspecto del orden especifico de la disciplina. De este modo podemos decir que el egresado de medicina BUAP, es capaz de negociar, adquirir conocimientos, trabajar bajo presión y de desarrollar un pensamiento analítico por encima de los requerimientos de su actividad laboral en el momento de la encuesta.

En la gráfica 2 se puede observar que la capacidad de administrar el tiempo de forma efectiva es una capacidad alineada a la necesidad laboral, lo que determina al médico de la BUAP, como un profesional que le permite equilibrar sus consultas, capacitación y actualización de los conocimientos de acuerdo a las necesidades de su institución laboral.

Por otra parte la detección de nuevas oportunidades y la capacidad de hacerse entender son características que se cubren de manera satisfactoria a percepción de la necesidad reportada por su trabajo, en el caso de la capacidad de movilizar las capacidades de otros , coordinar actividades y trabajar en equipo son características que se muestran superior a las necesidades del mundo laboral, por lo que es necesario valorar los ámbitos donde se desempeñan para identificar el perfil de puesto en el que se encuentren y como afecta la ejecución de dichas competencias.

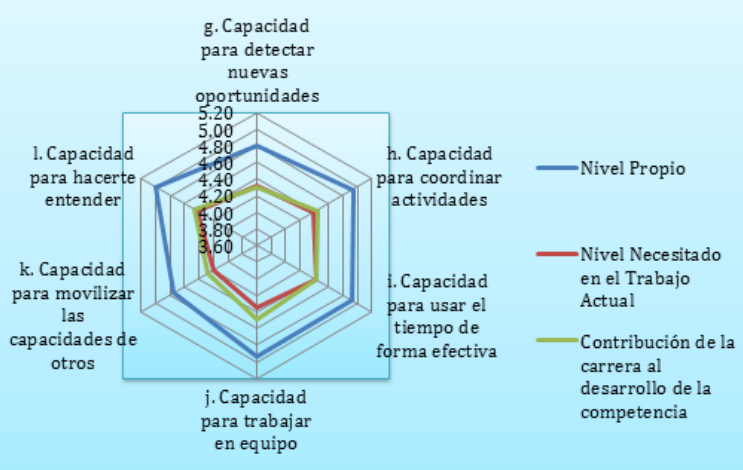
Gráfico 16 Primeras seis Competencias
Respuestas medidas en escala Likert: de 1 “Muy bajo” a 7 “Muy alto”



Fuente: base de datos FMBUAP

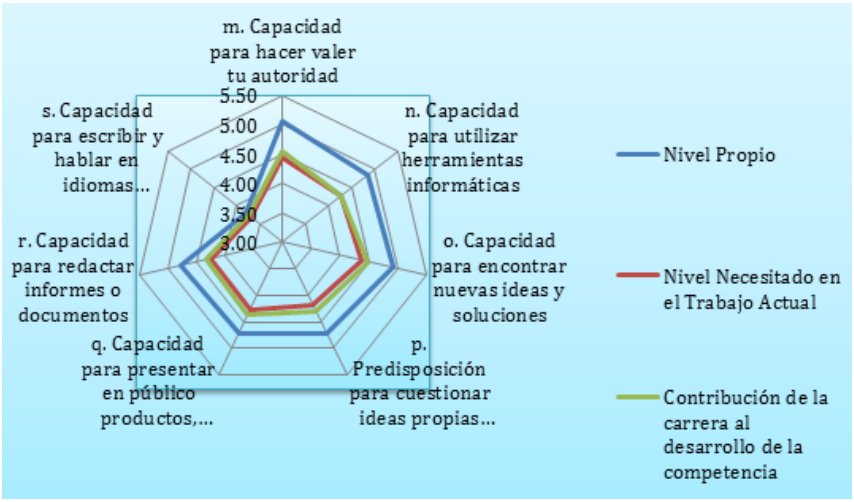
La gráfica 3 nos muestra el tercer y último grupo de competencias que nos dice que para el Medico BUAP, una de las competencias menos requeridas por el mundo laboral y a la vez menos reportadas como propias a ejecutar y menos contribuidas por el plan de estudios es el manejo de una segunda lengua, esto no quiere decir que como el mundo laboral no solicita que se maneje un segundo idioma no es necesario promover el uso, al contrario es un área de oportunidad ya que el contar con esta herramienta puede abrir una nueva serie de características y accesos a los egresados de nuestra universidad.

Gráfico 16.1 Segundas seis Competencias
Respuestas medidas en escala Likert: de 1 "Muy bajo" a 7 "Muy alto"



Fuente: base de datos FMBUAP.

Gráfico 16.2 Últimas siete Competencias
Respuestas medidas en escala Likert: de 1 "Muy bajo" a 7 "Muy alto"



Fuente: base de datos BUAP.

16.3 Discusión

Al comparar nuestros resultados con un estudio realizado con el mismo instrumento pero, a nivel nacional, y de diferentes carreras (PROFLEX-2008, Wietze, 2011), en primer lugar y en forma general encontramos que nuestros egresados consideran tener la adquisición de las competencias ofrecidas por el plan de estudio. Pero creemos que es un punto discutible cuando nos señalan las adquisiciones como puntos fuertes y débiles.

Los egresados de nuestro estudio consideran como puntos fuertes, el haber adquirido la capacidad del dominio de su disciplina, capacidad para la adquisición de nuevos conocimientos, capacidad de la coordinación de actividades, capacidad para trabajar en equipo, el tener un pensamiento analítico, la capacidad de trabajar bajo presión, la capacidad para usar el tiempo de forma efectiva, y la capacidad para hacerse entender. Siendo estas variables las mismas y a similar nivel, las que reportan egresados universitarios a nivel nacional. Lo interesante de nuestros egresados se da en la capacidad para hacer valer su autoridad donde la reportan como un punto fuerte. Y los egresados nacionales de otras carreras la señalan como un punto débil. Creemos que este resultado se debe a las características propias del profesional de medicina, en su relación médico-paciente.

Tanto los egresados nacionales como los egresados de nuestro estudio, señalan como puntos débiles la adquisición de capacidades como, la de negociar, movilizar capacidades de otros, el utilizar herramientas informáticas, cuestionar ideas propias o ajenas, presentar en público productos, ideas o informes y aún más ambos grupos coinciden en puntos muy débiles como es la adquisición del conocimiento de otras disciplinas y la adquisición de una segunda lengua.

Estos últimos rubros señalados como puntos débiles, muchas veces sólo se toman en cuenta en teoría y se toma como "bandera" de "slogans" pues el de crear lideres, el que el alumno sea creativo, propositivo, que tome decisiones, que cuestione ideas propias ó ajenas, que haga valer su autoridad, que tenga la capacidad de movilizar a otros, que también son competencias genéricas que debieran trabajarse en las universidades y ser respetadas y valoradas por los directivos o responsables de las instituciones laborales, donde se debe de permitir al profesional la libertad de ser propositivo, creativo, dejarlo que cuestione, que tome decisiones y que manifieste sus capacidades. Esto ayudaría a fortalecer la empresa y la sociedad misma, con ello nos atrevemos a pensar que México, no estaría en el tercer mundo.

Este último comentario, toma sustento al comparar las graficas, en donde nuestros egresados señalan las competencias a nivel propio, siempre por arriba de las requeridas por el mercado laboral, y las aportadas por la universidad, y otras veces sobrepasan también a las requeridas en su actividad actual.

Aquí hay un contraste con las de nivel nacional, en ellas los egresados nacionales reportan las competencias según el nivel propio y las proporcionadas por la universidad a un nivel similar, y señalan las requeridas por arriba del nivel de las anteriores.

Esto puede indicar que aunque nuestros egresados se sienten capacitados para una mejor actividad, en el momento de la encuesta se encuentran en una actividad poco deseable.

16.4 Conclusiones

Este análisis nos permite identificar cuáles han sido las competencias adquiridas a lo largo de su formación en la facultad de medicina y del mismo modo como estas competencias se encuentran alineadas a las necesidades del mundo laboral, esto permite medir que el programa ofertado en la facultad de medicina ha mantenido el nivel requerido por la sociedad en estas 19 competencias genéricas.

Si nos permitimos describir a nuestro egresado, de manera concluyente lo podemos resumir como un egresados “que sabe trabajar bajo presión, que tiene dominio sobre su área y disciplina, que adquiere nuevos conocimientos con rapidez, que tiene un pensamiento analítico desarrollado y que sabe trabajar en equipo”, características esenciales de un médico.

A la luz de estos resultados podemos identificar que una característica para este estudio no solo es que esté presente la competencia, sino la relación de esta competencia en el ámbito laboral, es decir, que la competencia sea pertinente.

Lo anterior nos permite identificar la necesidad de dirigir este estudio hacia la pertinencia del programa de estudios, con un estudio del mercado laboral respecto a la percepción de las instituciones laborales y de la percepción de la sociedad respecto a los egresados.

Referencias

Abreu, H., Cid, G., Herrera, C., Lara, V., Laviada, D., Rodríguez, A., y Sánchez, A. (2008) Competencia genérica 1. Dominio de la atención médica general A.M.F.E.M. Perfil por competencias del médico General mexicano. (09 y 13). México. Elsevier Masson Doyma. México.

Bellocchio, Mabel. (2010). La Educación Basada en Competencias. ANUIES. Educación Basada en Competencias y Constructivismo. (13 – 28). México: Colección Cuadernos casa ANUIES; 2ª ed.

Carot, S. (2011,03 de junio). A los egresados cada vez más se les demanda flexibilidad y capacidad de adaptación. Centro Virtual de Noticias de la Educación. Recuperado el 01 de abril de 2014, de http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/w3-article-273134.html

Durante, M., Lozano, S., Martínez, G., Morales, L., y Sánchez, M. (2011). Evaluación de Competencias en Ciencias de la salud. (México): Editorial Medica Panamericana.

PROYECTO PROFLEX. Informe General.: Resultados de la encuesta en Chile, México y Uruguay. (2008): Universidad Politécnica de Valencia. (p. 51 y 55)

Proyecto Tuning, Para América Latina. (2004 – 2008). Competencias. Recuperado el 02 abril del 2014, de http://tuning.unideusto.org/

Vásquez, Ó. C. (2009). Estudio comparado de competencias desarrolladas en y fuera de la universidad. Revista Electrónica de Desarrollo de Competencias, 2(4), 132-150.

Wietse de Vries, y Navarro. (2011). ¿Profesionistas del futuro o futuros taxistas? Los egresados universitarios y el mercado laboral en México. Revista Iberoamericana de educación superior. 2(4).