

UNIVERSIDAD DE CIENCIAS MÉDICAS DE CIEGO DE ÁVILA
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
“DR. JOSE ASSEF YARA”

Las competencias investigativas en la construcción del talento humano dentro de las Ciencias Médicas.

The investigative competitions in the construction of human talent within Medical Sciences.

Maikel Hermida Rojas (1), Carmen Libertad Vázquez Martínez (2), Maikel Roque Morgado (3).

RESUMEN

Se realizó un estudio descriptivo transversal para determinar el papel de las competencias investigativas en la construcción del talento dentro de las ciencias médicas. Se encuestaron 45 profesionales egresados de la Universidad de Ciencias Médicas, con integralidad y alto rendimiento académico, pertenecientes al Movimiento Vanguardista “Mario Muñoz Monroy”. Se evaluó la aplicación de competencias investigativas según los resultados científicos de estos profesionales. Todos consideraron que la competencia indagativa es primordial en la gestión del conocimiento, pues permite la autopreparación y el éxito profesional, pero solo el 62.2% tuvo experiencia en dirigir proyectos de investigación. La competencia argumentativa fue satisfactoria, por el total de tesis discutidas y los trabajos científicos presentados en eventos nacionales e internacionales, aunque el 26.7% nunca había publicado sus resultados en revistas biomédicas. La competencia innovativa estuvo en el 37.8% de los encuestados, capaces de aportar soluciones teóricas y prácticas después de plantear un problema de investigación, y el otro 62.3% manifestó que esta habilidad se alcanza con la elaboración de tesis de alto nivel científico para maestrías y doctorados. Se concluyó que las competencias investigativas son imprescindibles para evaluar el desempeño científico de los profesionales con mayor capacidad, compromiso y acción dentro de las ciencias médicas.

Palabras clave: COMPETENCIA PROFESIONAL, APTITUD, GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN EN SALUD.

1. Doctor en Estomatología. Especialista de 1er Grado en Estomatología General Integral. Especialista de 2do Grado en Cirugía Máxilo-Facial. Máster en Salud Bucal Comunitaria. Máster en Bioética. Doctor en Ciencias Estomatológicas. Profesor Titular.
2. Licenciada en Psicología. Máster en Psicología Organizacional. Profesora Asistente.
3. Especialista de 1er Grado en Medicina General Integral. Especialista de 1er Grado en Bioestadística. Máster en Atención Integral al Niño. Profesor Instructor.

INTRODUCCIÓN

El profesional de las ciencias médicas debe saber aplicar los procedimientos y métodos de la investigación en cada una de las funciones laborales en que éste se desempeñe. Es por esta razón que todos los egresados de las Universidades de Ciencias Médicas, reciben las herramientas de la Metodología de la Investigación desde los estudios de pregrado y luego mantienen su superación en esta materia durante la educación postgraduada con la elaboración de una tesis para la obtención del título de especialista, máster o doctor en ciencias. Después de alcanzar las habilidades y aplicar los conocimientos relacionados con la labor científica, durante todo el proceso de formación, el profesional de salud pública puede adquirir las competencias investigativas para la elaboración de proyectos de investigación, la solución de problemas de salud, la introducción de nuevas tecnologías y nuevos medicamentos, la recopilación y el análisis de sus datos, la elaboración de información y la divulgación de sus estudios, pues podrá socializar sus resultados en actividades científicas y revistas biomédicas (1-3).

Dentro de las instituciones de salud, aquellos trabajadores más comprometidos, con alto rendimiento y elevado potencial intelectual, serán capaces de realizar investigaciones con alta trascendencia en la calidad de la asistencia médica, que aporten elementos para la docencia y que contribuyan a mejorar los sistemas y servicios del sector. En la misma medida en que estas investigaciones tengan un mayor rigor teórico-práctico y logren un alto impacto social, científico, económico y ambiental; más talentoso será el desempeño de los investigadores y mejor funcionará la organización donde éstos se insertan (4-5).

Es evidente que la labor científica requiere del desarrollo de competencias investigativas que permitan un adecuado desempeño de los profesionales que se incorporan a este tipo de acción innovadora y creativa, para la solución de múltiples problemas desde una perspectiva teórica y práctica. Las competencias investigativas han sido definidas como un conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y motivaciones que se correlacionan con el desempeño científico sobresaliente; éstas han sido clasificadas de diversas maneras, pero en el contexto cubano, las tres competencias que resumen las cualidades más trascendentes de un investigador son: la indagativa, la argumentativa y la innovativa (4, 6-7).

A nivel internacional, se han establecido diversas maneras de enfocar estas competencias, pero en las universidades cubanas, un investigador competente es aquel que reúne las condiciones que la sociedad actual demanda, por ser un individuo con capacidad plena para el análisis y la argumentación, preparado para asumir los desafíos del actual y perspectiva desarrollo científico, altamente comprometido con los antecedentes históricos y las tradiciones de su medio, profundamente reflexivo, capaz de comportarse esencialmente humano, con todas las posibilidades para contribuir al vertiginoso avance de la ciencia y la técnica, y dispuesto a crecer tanto en el orden de la preparación científica y profesional como en sus condiciones personales (7).

La construcción o gestión del talento, también conocida como gestión del capital humano, busca básicamente detectar y perfeccionar a aquellas personas con un alto potencial, entendido como talento, dentro de su puesto de trabajo (8-10). En el caso de los profesionales de la salud que están vinculados a la labor científica, la construcción del talento se sustenta en la gestión del capital intelectual, por lo que el talento es medible a través del liderazgo en las investigaciones, la planificación o proyección científica, el reclutamiento y la tutoría de otros investigadores, el número de patentes obtenidas y el desempeño científico que se evalúa por: el rigor científico, el aporte teórico-práctico y la difusión pertinente de los resultados obtenidos en las investigaciones a través de las revistas biomédicas, los libros publicados, los congresos, las jornadas y los seminarios (11-13).

En las universidades de ciencias médicas, la gestión del talento humano se inicia desde el pregrado, a través de un sistema de captación, seguimiento, orientación y formación de competencias en estudiantes talentosos, destacados por su integralidad y alto rendimiento académico, conocido como movimiento vanguardista "Mario Muñoz Monroy". Este proceso, progresivamente, se extiende a las etapas de educación postgraduada, donde se mantiene la búsqueda y el reclutamiento de los profesionales con altas calificaciones en su proceso formativo, sobre todo en la especialización, las maestrías y los doctorados.

En los años que lleva instituido este movimiento vanguardista, se ha establecido que la labor investigativa sea uno de los indicadores fundamentales para evaluar a sus miembros, pero ésta no siempre se desarrolla con la misma intensidad. Por tal motivo, se hizo el siguiente estudio, con el fin de identificar el papel de las competencias investigativas en la gestión del talento humano dentro de las ciencias médicas; específicamente, se pudo determinar cómo un grupo de profesionales talentosos pudo relacionar las competencias investigativas con la construcción del talento y luego se logró medir la aplicación de las competencias investigativas a través de los resultados científicos de estos profesionales.

MÉTODO

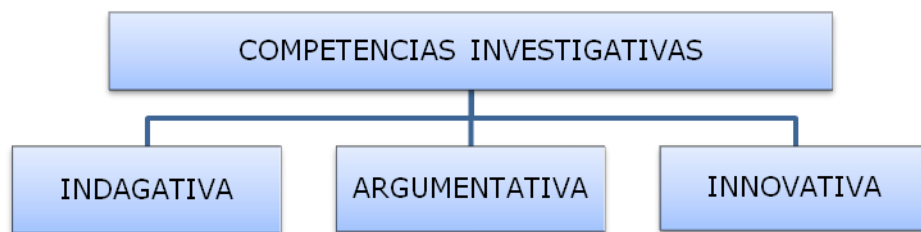
Se realizó un estudio descriptivo transversal, para determinar la importancia de las competencias investigativas en la construcción del talento humano dentro de las ciencias médicas. La investigación se desarrolló a través de una encuesta dirigida a 45 profesionales considerados como “talentos” por su alto rendimiento académico, egresados de la Universidad de Ciencias Médicas de Ciego de Ávila, con al menos 3 años de experiencia laboral, y pertenecientes al Movimiento Vanguardista “Dr. Mario Muñoz Monroy”.

Estos profesionales fueron seleccionados intencionalmente en tres grupos de 15 integrantes, a partir de las bases de datos existentes en el Departamento de Trabajo Educativo, de la Facultad de Ciencias Médicas “Dr. José Assef Yara”, donde se controla la historia individual de los integrantes del Movimiento Vanguardista. Se tuvo como criterio de inclusión, la participación voluntaria y consentida de aquellos miembros del Movimiento Vanguardista que se encontraban en la provincia durante los meses de septiembre y octubre del año 2011.

El cuestionario se aplicó después de una breve explicación sobre el objetivo y la importancia de esta investigación, además se aclararon los conceptos y los términos relacionados con el tema estudiado. Este instrumento tuvo dos partes bien definidas, que buscaron resultados cualitativos y cuantitativos respectivamente:

- **Parte 1:** Relación de las competencias investigativas con la construcción del talento humano dentro de las ciencias médicas.

A cada encuestado, se le argumentó el concepto de competencia investigativa y se le explicó la clasificación propuesta por Fuentes (7):



Se consideraron varios componentes de la construcción o gestión del talento humano, sobre todo, aquellos aspectos que caracterizan a un profesional talentoso en Ciencias Médicas:



- **Parte 2:** Aplicación de las competencias investigativas a través de los resultados científicos de profesionales con talento.

Se utilizaron los siguientes indicadores cuantitativos (resultados científicos) para medir el uso de las competencias investigativas en los profesionales encuestados:

1. TOTAL DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN ELABORADOS Y EJECUTADOS.
2. TOTAL DE PATENTES Y MODELOS REGISTRADOS.
3. TOTAL DE ARTÍCULOS PUBLICADOS EN REVISTAS DE IMPACTO INTERNACIONAL.

Se aplicaron los principios bioéticos

propios de este tipo de investigación en seres humanos, con el respectivo consentimiento informado y el respeto permanente a la dignidad de los entrevistados. La información cualitativa se procesó de acuerdo con la frecuencia, la moda, las discrepancias y la similitud de los criterios. Mientras que los datos cuantitativos se sometieron a un análisis estadístico descriptivo que usó el tanto porcentual como unidad de resumen, los resultados se mostraron en gráficos.

RESULTADOS

Las consideraciones CUALITATIVAS, emitidas por los encuestados sobre la relación de las competencias investigativas con la gestión del talento, fueron las siguientes:

Competencias:	Esta competencia se relaciona con la gestión del talento porque permite:
INDAGATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Buscar, procesar y analizar información relacionada con la práctica médica y los diversos perfiles laborales. • Emitir juicios sobre los acontecimientos pasados, actuales y futuros. • Dominar el tema y nutrirse de experiencias anteriores. • Apropiación del conocimiento explícito para elevar la eficiencia de los sistemas y servicios de salud. • Autopreparación y éxito profesional.
ARGUMENTATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Expresar de forma oral y escrita los criterios científicos, a través de las tesis, las publicaciones y las presentaciones en actividades científicas. • Usar conceptos y mostrar seguridad y dominio del tema. • Capacidad de síntesis y coherencia de los planteamientos. • Intercambiar los conocimientos con otras organizaciones.
INNOVATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Revelar la novedad de las investigaciones. • Generar nuevos conocimientos y demostrar su utilidad. • Demostrar la incidencia en el objeto y el campo de estudio. • Ver el alcance social, científico, económico y ambiental de los resultados. • Aportar soluciones teóricas y prácticas que eleven la calidad de la asistencia, la docencia y la administración de salud.

En cuanto a los resultados CUANTITATIVOS, se obtuvieron una serie de datos que permitieron evaluar la aplicación de las competencias investigativas en estos profesionales considerados talentosos (miembros del Movimiento Vanguardista) y se demostró que:

- El 68.8% de los profesionales con talento, dentro de las ciencias médicas, eran del sexo femenino.
- Solo el 24.4% tenía categoría científica aprobada, en su mayoría como investigador agregado y un discreto grupo como aspirante a investigador.

- El 100% de los encuestados sabía acceder a la información científica de ciencias médicas, a través de las bibliotecas y los métodos digitales. Todos sabían utilizar INFOMED, con sus respectivos buscadores y la mayoría se consideró preparado para gestionar la información médica.
- El 100% tenía concluida su especialidad de primer grado, el 17.8% había alcanzado su especialidad de segundo grado, el 37.8% poseía el título académico de máster y solo el 2.2% había alcanzado el grado científico de doctor en ciencias de determinada especialidad.
- El 100% tuvo la experiencia de haber presentado una tesis, pero no todos estos profesionales habían sido los líderes de sus proyectos de investigación. Unos 28 encuestados, que representaron el 62.2% del total, tenían la experiencia en la elaboración y ejecución de proyectos científicos del nivel ramal, territorial y/o institucional.
- El 11.1% había registrado alguna patente o modelo, con sus correspondientes derechos autorales. El resto de los encuestados, refirió que este logro depende del rigor y del aporte de las investigaciones realizadas, y todos tenían esa perspectiva en su plan de desarrollo individual.
- El 84.4% de estos profesionales tenía la experiencia de haber publicado sus investigaciones, lo que aumenta proporcionalmente a los años de vida laboral y al nivel científico alcanzado. La mayoría de los artículos científicos fueron publicados en revista biomédicas nacionales, solo el 24.4% había socializado sus resultados en revistas internacionales y un discreto 6.6% había escrito o colaborado con libros.
- En cuanto a la presentación de investigaciones en actividades científicas, el 100% de los profesionales había participado en jornadas de carácter provincial, el 75.6% pudo acudir a eventos nacionales y el 55.6% tuvo la experiencia de concurrir a congresos internacionales.
- El 37.8% de los encuestados se consideró capaz de aportar soluciones teóricas y prácticas después de plantear un problema de investigación, el otro 62.2% manifestó que esta habilidad se alcanza con la experiencia investigativa y la presentación de tesis con alto nivel científico para maestrías y doctorados.

DISCUSIÓN

De forma general, todos los encuestados manifestaron que las competencias investigativas son útiles dentro de las labores de las ciencias médicas, tanto para identificar problemas de salud, resolver estas dificultades en cada contexto, formar equipos de investigadores, generar nuevos conocimientos, difundir los conocimientos, cultivar valores y educar a todos los profesionales dentro de las instituciones del sector salud. Las tres competencias evaluadas, fueron consideradas como herramientas muy valiosas para la calidad y el desarrollo sistemático de los profesionales de las ciencias médicas, aunque no siempre se usen y requieren de un perfeccionamiento progresivo. Estos criterios coinciden con lo planteado por Escobar (2), Maldonado (4) y Homero (7), que resaltan el valor positivo de las competencias investigativas en el desempeño satisfactorio de los profesionales, lo que implica que la labor científica contribuye a que el profesional sea más talentoso en su perfil.

En cuanto a la aplicación de las competencias investigativas, se demostró que todos los profesionales encuestados son capaces de hacer una investigación, presentarla en alguna actividad científica e incluso la mayoría había publicado sus resultados. O sea, que las competencias indagativa y argumentativa fueron las más desarrolladas, mientras que solo un tercio de los encuestados se consideró capaz de innovar y ejecutar grandes proyectos científicos, pues esta habilidad se adquiere con investigaciones de alto rigor como son los estudios para maestrías y doctorados. La necesidad de crear y fomentar estas competencias investigativas en los profesionales ha sido referida por Correa (6) y Artiles (13) quienes resaltan el valor de éstas en la gestión del conocimiento y del talento humano.

CONCLUSIONES

Las competencias investigativas son imprescindibles para evaluar el desempeño científico de los profesionales con mayor capacidad, compromiso y acción dentro de las ciencias de la salud. Los profesionales de alto rendimiento consideraron que las competencias investigativas influyen la construcción del talento humano, aunque estas herramientas no siempre se aplican y deben

perfeccionarse desde las diversas labores de salud pública. Todos los miembros del Movimiento Vanguardista "Mario Muñoz Monroy" demostraron que poseen las competencias investigativas, pero solo un tercio de ellos se consideró capaz de ejecutar investigaciones con grandes aportes teóricos y prácticos.

ABSTRACT

A cross-sectional descriptive study was carried out to determine the perform of investigative competitions in the construction of the talent within medical sciences. A survey to 45 graduated professionals of Medical Sciences University was carried out, with comprehensiveness and academic high performance belonging to the avant-garde movement "Mario Muñoz Monroy". The application of investigative competitions was evaluated according to the scientific results of these professionals. All of them considered that the investigative competition is fundamental in the knowledge management, so that allows a self-preparation and the professional success, but only 62.2% had experience in directing investigation projects. The argumentative competition was satisfactory, by the total of discussed thesis and the scientific works presented in national and international events, although 26,7% never had published their results in biomedical magazines. The innovative competition was in a 37,8% of those who participated in the survey, they were able to contribute theoretical and practical solutions after explaining an investigation problem, and the other 62,3% showed that this ability is reached with the thesis elaboration of high scientific level for master's degree and doctorates. It was concluded that investigative competitions are essential to evaluate the scientific performance of professionals with greater capacity, commitment and action within medical sciences.

Key words: PROFESSIONAL COMPETENCE, APTITUDE, KNOWLEDGE MANAGEMENT FOR HEALTH RESEARCH.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. González Sánchez MC. Propuesta metodológica para la evaluación del desempeño profesional de los especialistas en Medicina General Integral de la República de Cuba. MediCiego [Internet]. 2010 [citado 11 Ene 2012]; 16(1): [aprox. 8 p.]. Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/mciego/vol16_01_10/articulos/t-11.html
2. Escobar Yéndez NV, Plasencia Asorey CG, Almaguer Delgado AJ, Domínguez Eljaiek CF. Una mirada crítica a la competencia investigativa en el campo de la hipertensión arterial desde la atención primaria de salud. Rev Cubana Med Gen Integr [Internet]. 2010 [citado 11 Ene 2012]; 26(4): 595-606. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21252010000400002&script=sci_arttext
3. Pérez Tejeda A, Rúa Martínez R, Huerto Marimón ME, Blanco Aspiazu MA. Preparación de actividades científicas. Manual para las ciencias de la salud. La Habana: Editorial Ciencias Médicas; 2009.
4. Maldonado LF, Ladazábal DP, Hernández JC, Ruiz Y, Audrey C, Vanegas H, et al. Visibilidad y formación en investigación. Estrategias para el desarrollo de competencias investigativas. Studiositas. 2007; 2(2): 43-56.
5. Alacoque Lorenzini E, Stein MT, Stein D, Santos M, Nunes J, Hörner Schindwein B. Gerenciando uma experiência investigativa na promoção do "viver saudável" em um projeto de inclusão social. Text Context Enferm. 2009; 18(2): 369-377.
6. Correa J. Medición de las competencias investigativas en docentes de fisiología: una aproximación empírica. Rev Fac Med Univ Nac Colomb. 2009; 57(3): 205-217.
7. Fuentes González HC, Matos Hernández EC, Cruz Baranda SS. El proceso de investigación científica desde un pensamiento dialéctico hermenéutico. Reto actual en la formación de doctores. Santiago de Cuba: Universidad de Oriente; 2004.
8. Vargas Zúñiga F. Competencias en la formación y en la gestión del talento humano. An Educ Com. 2006; 2(5):147-163.
9. Calderón Hernández G. Gestión del talento humano en el sector público: análisis de las entidades públicas de Manizales, Pereira y Armenia. Cuad Administ. 2004; 17(28): 71-90.

10. Calderón Hernández G, Naranjo Valencia JC, Semillero de investigación en gestión humana. Competencias laborales de los gerentes del talento humano. INNOVAR. 2004; (23):79-97.
11. Alzate Medina GM, Peña Borrero LB. La tutoría entre iguales: una modalidad para el desarrollo de la escritura en la educación superior. Univ Psychol. 2010; 9(1): 123-138.
12. Bitran M, Mena B, Riquelme A, Padilla O, Sánchez I, Moreno R. Desarrollo y validación de un instrumento en Español para evaluar el desempeño de docentes clínicos a través de las percepciones de sus estudiantes. Rev Med Chil. 2010; 138(6): 685-693.
13. Artilles Visbal L, Otero Iglesias J, Barrios Osuna I. Metodología de la Investigación. Para las Ciencias de la Salud. La Habana: Editorial Ciencias Médicas; 2009.

ANEXOS

Gráfico No. 1. Distribución de los encuestados según años de experiencia laboral y formación académica alcanzada. (N=45)

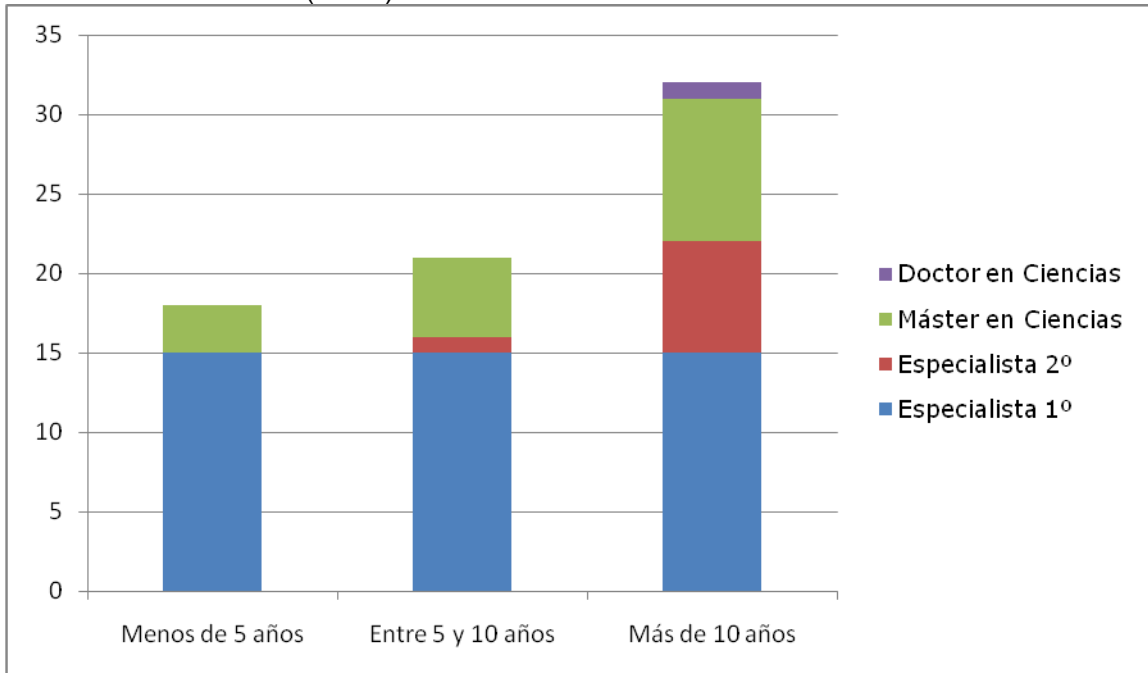


Gráfico No. 2. Experiencia en la elaboración y ejecución de proyectos. (N=45)



Gráfico No. 3. Patentes y modelos registrados. (N=45)



Gráfico No. 4. Tipos de publicaciones y sus frecuencias. (N=45)

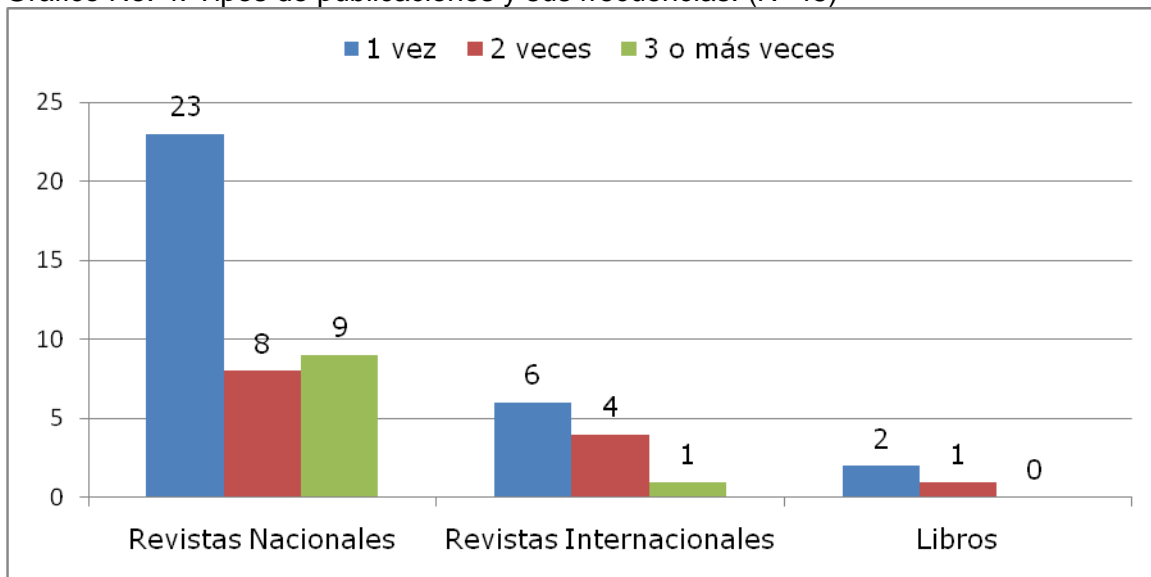


Gráfico No. 5. Presentación de trabajos en actividades científicas, según el máximo nivel al que habían asistido. (N=45)

