



**Ciencia Latina**  
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.  
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), julio-agosto 2024,  
Volumen 8, Número 4.

[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i4](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4)

## **PERFIL DE COMPETENCIAS LABORALES DEL CIRUJANO PLÁSTICO Y RECONSTRUCTIVO**

**COMPETENCY PROFILE OF THE RECONSTRUCTIVE  
AESTHETIC SURGEON**

**Dr. C. Juan Carlos Lema Balla, PhD. ESP. MSC.**  
Hospital Fibuspam Ecuador

**Dr. M. Edwin Rubén Pilalumbo Choloquina. MD. ESP.**  
Universidad: Clínicas y Hospitales de la Red de Especialidades Médicas Provida – Ecuador

**Dr. M. Bryan Raúl Gualpa López MD.**  
D-artis - Clínica Continental - Ecuador

**Dr. M. Alex Gabriel Lara Jácome. MD. ESP. MSC.**  
Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES) - Ecuador

**Dr. C. José Roberto Lema Balla, PhD. ESP. MSC.**  
Hospital Fibuspam Ecuador. Riobamba - Ecuador

DOI: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i4.13129](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.13129)

## Perfil de Competencias Laborales del Cirujano Plástico y Reconstructivo

**Dr. C. Juan Carlos Lema Balla, PhD. ESP.  
MSC.<sup>1</sup>**

[cirplasio2021@gmail.com](mailto:cirplasio2021@gmail.com)

<https://orcid.org/0000-0002-2573-7426>

Hospital Fibuspam,  
Riobamba, Ecuador

**Dr. M. Edwin Rubén Pilalumbo Choloquina.  
MD. ESP.**

[neuropilalumbo@gmail.com](mailto:neuropilalumbo@gmail.com)

<https://orcid.org/0000-0002-9316-2943>

Universidad: Clínicas y Hospitales de la  
Red de Especialidades Médicas Provida  
Latacunga, Ecuador

**Dr. M. Bryan Raúl Gualpa López MD.**

[bryanraul2@hotmail.com](mailto:bryanraul2@hotmail.com)

<https://orcid.org/0009-0006-3018-5618>

D-artis - Clinica Continental  
Latacunga, Ecuador

**Dr. M. Alex Gabriel Lara Jácome. MD. ESP.  
MSC.**

[ua.alexlara@uniandes.edu.ec](mailto:ua.alexlara@uniandes.edu.ec)

<https://orcid.org/0000-0001-8283-3265>

Universidad Regional Autónoma de los Andes  
(UNIANDES)  
Tungurahua, Ecuador

**Dr. C. José Roberto Lema Balla, PhD. ESP.  
MSC.**

[jose.lema@hgl.mspz3.gob.ec](mailto:jose.lema@hgl.mspz3.gob.ec)

<https://orcid.org/0000-0002-1401-7503>

Hospital Fibuspam Ecuador. Riobamba  
Riobamba, Ecuador

### RESUMEN

La sociedad de hoy en día se caracteriza por estar inmersa en grandes y rápidas transformaciones tecnológicas, económicas y sociales, la evaluación de las competencias, funciones y el desempeño de los profesionales de la salud han constituido una preocupación permanente de los sistemas de salud para incrementar la calidad de los servicios, y de las universidades médicas para aportar al mundo laboral a un profesional con adecuada capacidad y modo de actuación. Se sabe de la importancia de la formación y de la necesidad de mantenerse actualizados; ello implica estar inmersos en un proceso de continuo reciclaje, puesto que los conocimientos que hoy resultan útiles mañana pueden ser obsoletos. Pero para tener éxito profesional también es imprescindible desarrollar las competencias y mantenerlas alineadas a las necesidades del rol y el entorno organizacional, desde la integración de la vida profesional y personal. Igualmente, dada la variedad y multiplicidad de las diferentes entidades, es necesario tener una conducta diferente en cada caso. Con esta lógica, el objetivo de la investigación se encaminó a realizar una revisión de los fundamentos teóricos que sustentan la formación y desarrollo del perfil de competencias profesionales en los especialistas en cirugía estética y reconstructiva.

**Palabras clave:** perfil de competencias, cirugía estética reconstructiva, desempeño

---

<sup>1</sup> Autor Principal

Correspondencia: [cirplasio2021@gmail.com](mailto:cirplasio2021@gmail.com)

# Competency Profile of the Reconstructive Aesthetic Surgeon

## ABSTRACT

Today's society is characterized by being involved in great and fast technological, economic and social transformation, competencies evaluation, functions and professional performance of health professionals been a wariness for every health system so as to increase services, and the medical university to provide the laboral word with a professional with adequate capacities and performance. It is known of the importance of the necessity for updating, wat implies been deep into a continual process of recycling because what is known today may be obsolete tomorrow. So as to be a successful professional it is also needed to now the competencies to deep then aligned with the role and the organizational environment, form the integration of both professional and personal life. Also with the variety of entities is needed a different behavior in each case. With this logic the objective of this research is enhanced for a bibliography analysis supporting competencies for reconstructive aesthetic surgery.

**Keywords:** competency profile, aesthetic reconstructive serguery, performance

*Artículo recibido 19 julio 2024  
Aceptado para publicación: 22 agosto 2024*



## INTRODUCCIÓN

El verdadero problema es que el llamado mundo de la educación no se ha desarrollado realmente, e incluso en la forma en que esta situación sugiere, afecta el progreso de los países más pequeños. Determinar los factores influyentes y las barreras que amenazan la innovación y alentarnos a reformar los sistemas de innovación, eliminar barreras y ajustar las actividades en esta área, de acuerdo con las necesidades específicas de una región y la evaluación de oportunidades reales, que surgen Entre ellos, el mundo de la tecnología, que busca superar o reducir la brecha digital, es decir, la asimetría en el acceso a Internet y a las tecnologías de la información y las comunicaciones en general, al mismo tiempo es posible incrementar el número de personas digitales y no, es decir, tecnología digital.

Entonces surgen algunas preguntas:

- ¿Podemos hablar del mundo real del conocimiento?
- En comparación con el mundo actual, ¿cuál es la naturaleza del conocimiento: es una propiedad pública o privada y cuáles son las consecuencias de un caso?
- ¿Qué efecto tiene la globalización en la ciencia, la tecnología y la innovación en las sociedades más pequeñas?
- ¿Cómo podemos cambiar el trabajo para el desarrollo de la ciencia, la tecnología y la innovación en los países más pequeños, enfrentando impactos, desafíos, prohibiciones y restricciones globales?

Los avances de la ciencia y la tecnología han ampliado los campos de aplicación de la especialidad, generando su fragmentación en las llamadas subespecialidades (cirugía endoscópica, microcirugía, aplicación de láser, etc.), lo que motivó la implementación de estas disciplinas en diversos programas académicos de Noone RB. . Más allá de 2002, acompañado de la redacción de nuevas normas legales, la ampliación de los campos de aplicación de otras especialidades, cambios y avances significativos en ciencia y tecnología, así como la competencia entre diferentes especialidades médicas y quirúrgicas.

Una situación particular que llama la atención es la actuación profesional de diversos cirujanos plásticos, un número importante de los cuales se dedican a la práctica de la cirugía estética, pero también hay un porcentaje importante dedicado a la docencia y educación. Como otros, basan su práctica profesional de especialidad en el campo de la reconstrucción -postraumática, malformaciones congénitas, cirugía de la mano, cirugía maxilofacial-, lo que requiere que el cirujano no sólo esté siempre actualizado, sino



que también tenga la capacidad de tomar responsabilidad por sí mismo. - crítico que él y la institución donde trabaja implementen mecanismos de autoevaluación tanto del conocimiento como del desempeño.

En esta lógica, el objetivo de la investigación pretende realizar una revisión de las bases teóricas que sustentan la formación y desarrollo del perfil de habilidades profesionales de los especialistas en cirugía estética y reconstructiva.

## **METODOLOGÍA**

Se realizó una búsqueda de información actualizada, utilizando las fuentes disponibles. Se revisaron las bases de datos electrónicas. La investigación es exploratoria y descriptiva. Los autores toman la concepción dialéctico-materialista desde una concepción científica del mundo, que permite el análisis multifacético de los fenómenos sociales en estética y reconstrucción, a partir de teorías y enfoques sobre las habilidades profesionales.

Se utilizaron los siguientes métodos teóricos para la recolección de datos y el procesamiento de la información:

Análisis de los documentos: permitió construir la formación de bases teóricas.

Analítico-sintético: para profundizar en la bibliografía especializada.

Análisis histórico-lógico: determinar los principales antecedentes y tendencias históricas que han caracterizado la evolución de las competencias de la educación médica.

Modelo: permite que el proceso de concretización-abstracción defina las funciones y bases necesarias para la formación y desarrollo de las habilidades profesionales de los especialistas en cirugía estética y reconstructiva. Sistematización: para establecer las regularidades en la formación de competencias profesionales que se han expresado en investigaciones precedentes y para identificar tendencias.

## **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

Según Lévy-Leboyer (1997: 54) “las habilidades son repertorios de comportamientos que algunos poseen mejor que otros (...). Estos comportamientos son visibles en la realidad del trabajo cotidiano (...).

Se ponen en práctica, en de manera integrada, las habilidades, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos.



El mismo autor cierra su presentación diciendo que “las habilidades representan la unión entre las características individuales y las cualidades necesarias para llevar a cabo misiones profesionales específicas” . -14) define competencia en la acción profesional como "un conjunto de conocimientos, procedimientos, actitudes y habilidades que posee una persona y que son necesarios para:

- realizar eficazmente las tareas que requiere una profesión para una ocupación específica, con el nivel y calidad de desarrollo, y - adaptación al entorno socioprofesional. Este Concurso de Acción Profesional es indivisible. Sin embargo, para identificar, desarrollar y evaluar esta competencia de acción profesional, es necesario dividirla en partes. Cada una de estas partes nos aportará un área de conocimiento diferente.

Muchos autores clasifican las habilidades de acción profesional. Examinaremos la clasificación realizada por Echevarría (1996: 24-25). Según este autor, “los campos que integran la Competencia de Acción Profesional son: - Competencia técnica (conocimiento): tener conocimientos especializados que le permitan dominar, como experto, los contenidos y tareas relacionadas con su actividad laboral. - **Competencia participativa (conocimiento):** participación en el mercado laboral, predisposición a la inteligencia interpersonal como la comunicación y la cooperación con los demás, demostrando un comportamiento orientado al grupo.

- **Competencia personal (conocimiento):** tener una imagen realista de uno mismo, actuar según las propias convicciones, asumir responsabilidades, tomar decisiones y poner en perspectiva las posibles decepciones.

La gestión del capital humano basada en competencias es una herramienta para mejorar la productividad y mantener un clima positivo. El concepto de capacidad comenzó a ser utilizado con frecuencia por Noam Chomsky en las décadas de 1960 y 1970, especialmente a partir del trabajo de David McClelland de la Universidad de Harvard.

La implementación de la gestión del talento humano (GTH) según competencias se ha convertido en una buena fórmula para un mejor aprovechamiento de las competencias de los empleados. Las experiencias exitosas en la gestión del talento humano suelen residir en la capacidad de la organización para crear un marco de competencias que refleje su filosofía, valores y objetivos estratégicos. Este marco se convierte en el referente para las diferentes acciones del ciclo de trabajo del GTH.



En el Reino Unido, la competencia parecía estar vinculada a la valoración. Por lo tanto, no sorprende que el enfoque basado en habilidades en este país esté orientado al desempeño; Se basa en una evaluación que corresponde a estándares detallados. En Alemania, las habilidades están vinculadas a definiciones generales de ocupación y se pone más énfasis en el proceso de formación. En Francia, el concurso surgió como una crítica a la pedagogía tradicional, establecida y basada en los conocimientos teóricos de la escuela, que había que superar para ofrecer la posibilidad de actividades de formación continua y desarrollo profesional. En los Países Bajos, desde la perspectiva de la integración institucional y la descentralización de las responsabilidades de formación, las habilidades se consideran equivalentes a las calificaciones. En España, en el proceso de reforma del propio sistema, se combina el sistema británico (estándares de referencia para la formación inicial) y el sistema francés (promoción de la formación en las empresas).

A principios de los años sesenta, David McClelland, profesor de psicología de la Universidad de Harvard, propuso una nueva variable para entender el concepto de motivación: la calidad del desempeño, considerando el primer término como la necesidad de éxito (resultados cuantitativos) y el en segundo lugar como la calidad del trabajo (resultados de calidad). En 1973 demostró que los resultados académicos y las pruebas de inteligencia por sí solos no predicen de forma fiable una adaptación adecuada a los problemas de la vida cotidiana y, por tanto, el éxito profesional. Esto lo llevó a buscar nuevas variables, a las que llamó habilidades, que predecirían mejor el desempeño laboral.

Durante su investigación, descubrió que para predecir el desempeño más efectivo, era necesario estudiar directamente a las personas en su trabajo, y así comparar las características de aquellos que tienen particularmente éxito con aquellos que son sólo promedio (4), con un enfoque más integrador y Visión holística, partiendo de una etapa de gestión y formación del talento humano basada en un enfoque basado en habilidades, McClelland cambió el concepto de habilidades laborales a habilidades profesionales.

Para que una persona adquiera un determinado comportamiento es necesario que, además de determinadas características, existan una serie de componentes que incluyen el conocimiento: tener los conocimientos técnicos necesarios para la tarea; know-how: la capacidad de aplicar y utilizar este conocimiento mediante la implementación de habilidades y habilidades apropiadas; conocimiento:



adoptar actitudes y desarrollar comportamientos adaptados a las normas y cultura de la organización; disposición para hacer: mostrar interés y motivación específicos; y ser capaz de: disponer de las herramientas y recursos necesarios para realizar la actividad. Los autores se identifican con todos estos componentes.

Etimológicamente, el término competencia proviene del verbo latino *competire*: "encontrarse una cosa con otra", "encontrarse", "responder", "responder", "salir en buen estado", "basta". ; adjetivos competentes-entis (participio presente de *competo*), del tipo "competente", "práctico", "adaptado a"; y los sustantivos *competio*-onis: "competencia en el evento" y *competidores* -oris: "competidores", "competidores", "rivales". "Habilidad", "habilidad" y "función" están definidas por la Real Academia Española.

Las competencias, tal como se entienden en la educación basada en competencias, se refieren menos a un propósito que a habilidades. Otro conocimiento sitúa la competencia como la mejora, refiriéndose al grado de preparación, conocimiento, intuición y experiencia de una persona que resultan del aprendizaje. Se refiere directamente a las capacidades y capacidades de una persona, las cuales deben desarrollarse mediante la formación. En esta etapa, la competencia también se considera una cualificación, refiriéndose a la formación necesaria para dominar la habilidad profesional deseada. Así, se refiere a los deberes, funciones y roles de un profesional; la responsabilidad de realizar su trabajo adecuada y apropiadamente; suficiencia que es el resultado y el objetivo de un proceso de mejora y cualificación, con lo que los autores coinciden.

En el ámbito médico-profesional, las habilidades se definen como el uso habitual y medido de la comunicación, el conocimiento, las habilidades técnicas, el razonamiento clínico, los valores y la reflexión en la práctica diaria en beneficio del paciente y de la comunidad a la que sirve. Se basan en una base de habilidades clínicas, conocimiento científico y desarrollo moral para resolver problemas de salud reales.

En el análisis realizado sobre las fuentes científicas que tratan este tema, los autores pudieron señalar que existen tantas definiciones de "habilidades" como autores y realidades objetivas. En la sistematización realizada distinguieron varios rasgos característicos que conforman su definición propuesta: Es la unión integrada, dinámica y armoniosa, en forma de sistema, de conocimientos,

habilidades, habilidades, actitudes, emociones, motivaciones y valores. que el individuo debe saber, saber hacer, saber hacer y saber hacer, en la resolución de problemas, en un contexto específico, en una organización específica, en el marco de una estrategia, una estructura organizacional, una cultura y una tarea específica, en el ejercicio de la profesión, con iniciativa, flexibilidad y autonomía, en escenarios heterogéneos y diversos en su ejercicio profesional. Estas habilidades deben adquirirse a lo largo de la vida laboral e incluyen la capacidad de formarse, desarrollarse, mejorar, adaptabilidad y se evalúan por el desempeño.

El desempeño está estrechamente relacionado con las habilidades, ya que estas pueden definirse y adquirirse sólo a través de desempeños profesionales específicos, los cuales se clasifican en: satisfactorio, adecuado, eficaz, apropiado, entre otros. Por lo tanto, las habilidades identifican principalmente resultados específicos en un campo de trabajo específico.

Debido a la dificultad de dar una definición clara y única del fenómeno que engloba el término competencia, aparecen diferentes clasificaciones. Una de ellas aparece en función de su capacidad predictiva de desempeño superior, por lo que se divide en: habilidades umbral, que son los conocimientos, destrezas y habilidades que una persona necesita para alcanzar un desempeño medio o mínimamente adaptado, y habilidades diferenciadas, que predicen superior comportamiento, lo que permite obtener factores que distinguen a un trabajador con un desempeño exitoso de otro con un desempeño promedio o por debajo del requerido.

Otra forma de clasificarlas es, según lo fácil o difícil de desarrollar, en habilidades fáciles de entrenar (pensamiento analítico), habilidades semientrenables (iniciativa) y habilidades difíciles de entrenar (confianza o flexibilidad).

El análisis realizado permite asumir la clasificación de competencias profesionales utilizada por algunos autores cubanos en sus estudios, como Ramos, Ortiz) y Véliz, quienes las clasifican en: Competencias profesionales básicas, genéricas o transversales. Inherentes al funcionamiento de los profesionales, son transferibles y necesarios en muchas profesiones, sectores o ámbitos sociolaborales. Adquieren características que los signifiquen y redefinan, para la estética y la reconstrucción, a partir de la cultura organizacional en la que se desarrollan los procesos o actividades en los escenarios de



desempeño. Se consolidan, sistematizan o forman en el proceso de formación durante la carrera universitaria.

Habilidades profesionales específicas. Expresan la identidad del funcionamiento del profesional y corresponden a las características de la profesión, rama o sector socioprofesional. Son identificados por los gestores del proceso de formación y asociados a profesionales en ejercicio relacionados con la carrera o el programa universitario. Estas habilidades distinguen a un profesional de otro y evocan su desempeño en diferentes contextos. (Espinosa, E. M. 2012).

La competencia profesional, por constituir una configuración psicológica compleja, no surge con el sujeto, sino que es construida por él durante su formación y desarrollo profesional. Esto no niega la participación de componentes innatos, como tendencias, características temperamentales, que pueden constituir premisas sobre las cuales el sujeto construye su competencia profesional.( Sotelo Espinoza, E. 2018)

Se deben construir o identificar habilidades específicas de acuerdo a la realidad del trabajo, con la participación de trabajadores y profesionales cuyo desempeño es fundamental para determinar sus habilidades.

Identificarlos, definirlos o construirlos es el proceso seguido para crear, a partir del trabajo y del desempeño, las habilidades movilizadas para realizar satisfactoriamente la actividad; Se realiza un análisis del puesto para determinar las competencias necesarias para alcanzar los objetivos que persigue la profesión.

Un perfil de competencias consiste en un conjunto de habilidades y conocimientos que se deben poseer para desempeñar un trabajo, además de los comportamientos y actitudes de las personas. Describe los comportamientos observables relacionados con la estrategia, estructura y cultura de la organización, lo cual se refleja a nivel cualitativo. Es la organización la que determina qué habilidades conducen a un desempeño superior en un trabajo. Las técnicas comúnmente utilizadas para determinar las habilidades requeridas incluyen el método de expertos, entrevistas y entrevistas de objetivos. (Jaramillo Ricaurte, M. S. 2020)

El desarrollo del perfil es una etapa clave de la gestión de competencias y su elaboración debe ser cuidadosa, ya que la viabilidad de cualquier modelo, metodología o procedimiento de gestión de



competencias depende de la calidad del desarrollo del perfil de puesto. , y si no se realiza con rigor científico, los resultados y la implementación se ven comprometidos y la calidad esperada se reduce. (Lora-Guzmán HS, Castilla-Paternina S, Góez-Flórez M. 2020)

En la elaboración del perfil se debe tener en cuenta:

- el perfil profesional (competencias, es decir: conocimientos, habilidades para hacer y ser).
- Perfil ético-humanista (formación de valores y generador de formación de valores).
- perfil profesional (requisitos profesionales). (Varea, J. A. H., & Varela, I. S. 2009)

Las habilidades de las personas se evalúan antes de unirse a una organización, durante la selección de personal; Además, la evaluación de competencias estará presente durante toda la vida profesional del sujeto, como medio para evaluar su desempeño laboral o sus oportunidades de desarrollo. (Espinoza Freire EE, Campuzano Vásquez JA. 2019 y Gauna PF, Goldman PY, Torrente AM. 2018).

Per Gauna PF, Goldman PY, Torrente AM. 2018, La evaluación de habilidades puede entenderse como un proceso mediante el cual se recopila información sobre las desarrolladas por un individuo y se compara con el perfil de habilidades que necesita un puesto de trabajo, para poder formular un juicio evaluativo sobre la compatibilidad con el mismo.

El método de evaluación de 360 grados intenta proporcionar un cuestionario sobre el entorno profesional a las personas (superiores, pares y compañeros), para recibir retroalimentación sobre sus comportamientos y luego comparar los resultados obtenidos con sus percepciones. La aplicación de este método permite establecer políticas de desarrollo y capacitación más claras, en base a los resultados de la evaluación, lo que permite seleccionar o definir planes de mejora y desarrollo en base a resultados individuales y/o colectivos. (Pereira, F., Gutiérrez, S. P. et al 2008)

Existen muchos modelos de gestión de capacidades, que se pueden agrupar en tres clases: conductistas, constructivistas y funcionalistas.

Modelo de comportamiento: apoya la visión de competencia basada en tareas o comportamientos visibles. La competencia se conceptualiza en términos de comportamientos relacionados con la ejecución de tareas específicas; Por lo tanto, la evidencia para determinar su existencia proviene de la observación directa del desempeño.



Modelo funcionalista: se centra en los atributos generales del profesional que son cruciales para un desempeño exitoso, como las habilidades de pensamiento crítico, y proporciona la base para atributos transferibles o más específicos.

El modelo constructivista: se considera un enfoque integral, ya que integra y vincula atributos y tareas, combina conceptos previos, evalúa la capacidad del empleado para poner en juego sus conocimientos adquiridos en la experiencia - lo que permite muchas acciones intencionales al mismo tiempo y tener en cuenta la cultura del lugar de trabajo. Permite la inclusión de la ética y los valores como elementos del desempeño competente, en una interacción dinámica con los conocimientos, habilidades y habilidades del individuo, que son considerados durante la realización de la investigación.

El enfoque de formación por competencias se presenta como una de las vías para alcanzar la calidad deseada y se basa en una sistematización ligada a razonamientos y deducciones provenientes de los investigadores. Para lograr este cometido, debemos entender la formación como un proceso totalizador, que combina en una unidad dialéctica procesos pedagógicos, educativos y de desarrollo, con acciones encaminadas a preparar a los individuos para adquirir la capacidad de actuar conscientemente, como agentes que promueven el desarrollo de la sociedad a través del trabajo, para el cual se prepara al hombre como ser social.

Desde el punto de vista de los servicios de salud, las competencias profesionales abarcan los aspectos cognitivos propios de la clínica y otros necesarios para el adecuado ejercicio de la profesión; Entre ellos, la relación profesional-paciente y la estrecha relación que debe existir entre atención-investigación-docencia y administración. (Sandoval, F., Miguel, V., & Montaña, N. 2010).

La cirugía es fundamentalmente una disciplina de la mente y el carácter. El trabajo quirúrgico requiere una concentración visual y mental intensa, prolongada y continua. Cualquiera que quiera convertirse en cirujano debe mostrar algo de coraje, pero no imprudencia. Es un tipo de valentía que no se deja dominar por determinadas situaciones y que requiere una determinación mayor que la requerida en cualquier otra rama de la medicina, para aceptar la plena responsabilidad por la vida o la muerte de una persona en circunstancias graves, que implica determinación feroz, esfuerzo espiritual y mucha confianza en uno mismo.



Domínguez LC, Sanabria AE, Torregrosa Almonacid L, et al. 2021, precisa que: El cirujano es el profesional de la salud que realiza el procedimiento quirúrgico. Tiene un profundo conocimiento de diversas técnicas quirúrgicas, conoce al paciente y se responsabiliza de su atención médico-quirúrgica en las fases pre, trans y postoperatoria. Debe asegurarse, antes de la operación, de tener todo lo necesario para la operación y anticiparse a cualquier necesidad especial.

Un cirujano debe poder permanecer despierto durante horas, siempre atento, lo que a veces requiere un gran esfuerzo, sin cansarse. Debe reconocer de manera autocrítica sus propios errores técnicos o de diagnóstico, o ambos, y reportar con valentía los percances quirúrgicos. Tener habilidades, capacidad para tomar decisiones, buena competencia técnica, capacidad para trabajar en grupo y resolver problemas, valores relacionados con las buenas relaciones humanas, enfoque en la sencillez y la amabilidad.

La función, como actividad consciente y orientada a un objetivo, es el tipo de actividad laboral que caracteriza e identifica el trabajo social útil que realiza una persona para alcanzar un determinado objetivo. Constituye todas las actividades, deberes, tareas y responsabilidades que determinan el ejercicio de una profesión, cargo o empleo, las cuales deben reflejar los problemas que el profesional debe ser capaz de afrontar, analizar y resolver. (Lozano-González, Y., & Almeida-Campos, S. 2022).

Hoy en día, la gestión por habilidades ocupa un lugar importante. Se considera que, dadas las funciones que deben desempeñar los cirujanos estéticos y reconstructivos, sus acciones son de vital importancia estratégica, por lo que es fundamental que el capital humano que desempeña tan importante actividad tenga las habilidades necesarias, y esto es una prioridad, para su formación y desarrollo; de ahí la motivación para realizar esta investigación.

Los cirujanos plásticos son especialistas en la corrección quirúrgica de problemas congénitos, adquiridos, tumorales o involutivos que requieren la reparación o sustitución de estructuras para mejorar el bienestar físico y mental de las personas.

Para realizar estas correcciones quirúrgicas, los cirujanos plásticos deben tener en cuenta los criterios y parámetros de proporcionalidad y armonía del cuerpo y utilizar técnicas basadas en la movilización, modificación y trasplante de tejidos o plásticos.

Obligaciones de un cirujano plástico



Algunas de las tareas que pueden realizar los cirujanos plásticos incluyen:

- Tratamiento quirúrgico de defectos congénitos de la región craneocervicofacial y otras áreas que requieren reconstrucción de tejidos o remodelación ósea o de los tejidos blandos.
- Tratamiento quirúrgico de quemaduras y sus posibles secuelas, así como de patologías que requieran el uso de técnicas de reconstrucción anatómica y funcional y remodelación estructural.
- Realiza tratamientos médico-quirúrgicos de tumores de piel, huesos y tejidos blandos que requieren el uso de técnicas de ablación y reconstrucción.
- Realizar operaciones de la mano por anomalías congénitas, tumores, traumatismos o infecciones, mano reumática o paralítica.
- Tratar las alteraciones plásticas y estéticas de las mamas, tórax, abdomen, cara, ... y realizar reimplantaciones de miembros.

El perfil profesional del cirujano plástico

Las personas que ejercen la profesión de cirujano plástico se caracterizan por intereses como:

- Contribuir a la mejora de la salud y la calidad de vida de las personas.
- Trata problemas estéticos y patológicos que interfieren con la forma y función del cuerpo.
- Apoyar a las personas en la decisión sobre intervenciones estéticas que no impliquen patología y no afecten su bienestar físico y mental. (Torres-Gómez, B. 2023).

Para el adecuado desarrollo de sus funciones, se recomienda que estos profesionales sean capaces de desarrollar y aplicar habilidades técnicas y transversales.

Las competencias técnicas recomendadas para ejercer la profesión de cirujano plástico son:

- Evaluar el estado de salud de las personas.
- Tratamiento quirúrgico de malformaciones.
- Tratamiento quirúrgico de tumores de piel, huesos o tejidos blandos.
- Tratamiento médico-quirúrgico de problemas en las manos.
- Tratamiento, reparación y reconstrucción de tejidos.
- Movimientos de miembros. (Townsend, C. M., et al, 2017).

Las habilidades transversales recomendadas a estos profesionales son:

- Responsabilidad social.



- Destreza manual.
- Centrarse en el cliente.
- Expresión verbal positiva.
- La adaptabilidad es flexibilidad. (Ibídem.)

Finalmente, los aspectos de personalidad que suelen caracterizar a estos profesionales son:

- Empatía.
- Compromiso.
- Responsabilidad.
- Sensibilidad estética.
- Puntualidad.
- Discreción. (Ibídem.)

La especialidad de Cirugía Plástica, Estética y Reparadora es una especialidad conocida en todos los países de la Unión Europea y que se encuentra en continuo progreso, desarrollo y evolución. Es una especialidad de la cirugía que se ocupa de la corrección quirúrgica de cualquier proceso congénito, adquirido, tumoral o involutivo, que requiera la reparación o sustitución de estructuras que afectan la forma y función del cuerpo, para mejorar la salud de las personas. Todo ello, teniendo en cuenta los criterios y parámetros de proporcionalidad y armonía del cuerpo y el dominio de los contenidos teóricos y operativos (Tablas 1 y 2). Sus técnicas se basan en la movilización de tejidos (plastia), la modificación de tejidos (mediante resección, uso de material aloplástico, etc.) y el trasplante (autólogo, homólogo o heterólogo). La intervención quirúrgica, en las alteraciones que no constituyen una patología en sí misma, pero que provocan deterioro de la salud, interfieren en el bienestar físico y mental de las personas, hace única a esta especialidad.

El objetivo de la cirugía estética y reconstructiva es promover la participación de los profesionales en la toma de decisiones basadas en evidencia continua, para desarrollar acciones para mejorar la práctica clínica, la gestión del proceso asistencial y el coste de la atención, promoviendo una cultura del consenso.

Entender la gestión clínica como un conjunto de procesos implicados en la decisión que se producen en la relación entre profesionales y pacientes, y cuyo objetivo final es conseguir una mayor eficiencia en el

uso de los recursos humanos y materiales y una mayor satisfacción de los usuarios. Fomentar el conocimiento de la gestión de procesos como forma de análisis del flujo de trabajo, teniendo en cuenta la variedad de escenarios y la posterior participación de diferentes grupos profesionales que permitan una atención integral de los pacientes.

Descubre la metodología de cómo planificar, medir y mejorar la calidad de los procesos de salud.

Adquirir los conceptos y técnicas básicos de economía utilizados en la gestión sanitaria.

Reconocer la gestión por competencias como herramienta de desarrollo profesional.

El alcance de la especialidad actualmente incluye:

- Tratamiento quirúrgico de malformaciones congénitas de la región cráneo-cervical-facial, así como de otras regiones que requieran reconstrucción o remodelación de huesos o tejidos blandos.
- Tratamiento de quemaduras y sus consecuencias.
- Tratamiento de todas las patologías que requieran técnicas de reconstrucción anatómica y funcional y remodelación estructural para su corrección quirúrgica, en cualquier territorio anatómico.
- Tratamiento médico-quirúrgico de tumores de piel, tejidos blandos y óseos que requieran técnicas de ablación y reconstrucción.
- Cirugía de la mano.
- Cirugía estética.

Las principales funciones del cirujano plástico son corregir y mejorar determinadas partes del cuerpo, utilizando técnicas como injertos y trasplantes de tejidos, con el objetivo de mejorar la calidad de vida.

Las habilidades que debe un cirujano práctico son:

- Habilidades manuales y destreza. Esta es una habilidad esencial para ejercer como médico.
- Adaptabilidad
- resistencia física y mental
- capacidad para trabajar en equipo empatía
- liderazgo
- deseo de aprender
- actitud de servicio



¿Qué preguntas debe hacer el cirujano plástico?

¿Dónde y cómo realizar mi operación?

¿Cuál es la técnica recomendada?

¿Cuánto durará el período de recuperación y qué tipo de ayuda necesito durante este tiempo?

¿Cuáles son los riesgos y complicaciones asociados con el procedimiento? (Rodríguez Fernández, Z. 2010).

### **Ilustraciones, Tablas, Figuras**

**Tabla 1.** Conocimientos teóricos

• Historia de la Cirugía Plástica.
• Anestesia en Cirugía Plástica.
• Histología y fisiología de la piel y sus anejos, del tejido óseo, del músculo, del cartílago y de los vasos y nervios periféricos.
• Conceptos anatómicos. Territorios vasculares y sus aplicaciones clínicas.
• Biología e Inmunología del trasplante tisular. Banco de tejidos.
• Cultivos celulares: queratinocitos y sustitutos cutáneos.
• Técnicas quirúrgicas básicas en Cirugía Plástica. Principios estética y reconstructivas sobre técnicas microquirúrgicas.
• Injertos tisulares. Técnicas de toma y aplicación: injertos dérmicos, grasos, tendinosos, nerviosos, cartilaginosos, óseos y compuestos.
• Biología y aplicación de los colgajos musculares, musculocutáneos y fasciocutáneos y basados en perforantes.
• Clasificación, principios estética y reconstructivas y aplicación de los colgajos libres con técnicas microquirúrgicas.
• Estudio de los materiales usados como implantes en Cirugía Plástica.
• Expansión tisular.
• Biología de la cicatrización normal y patológica.

- 
- Cirugía reparadora de la patología del sistema linfático.
- 
- Infecciones quirúrgicas. Diagnóstico. Profilaxis y tratamiento.
- 
- Fisiopatología clínica y tratamiento del shock.
- 
- Etiología, fisiopatología y clasificación de las quemaduras.
- 
- Estudio de las alteraciones orgánicas del quemado: alteraciones metabólicas, nutricionales e inmunitarias del quemado.
- 
- Estrategia global del tratamiento quirúrgico de las quemaduras y sus secuelas.
- 
- Profilaxis y tratamiento de la infección en quemaduras.
- 
- Fisiopatología y tratamiento de las lesiones producidas por la radiactividad y por el frío.
- 
- Quemaduras eléctricas y químicas.
- 
- Traumatismos faciales. Etiología. Clasificación. Exploración. Diagnóstico.
- 
- Traumatismos faciales. Principios estética y reconstructivas de tratamiento.
- 
- Tratamiento de las lesiones de los tejidos blandos faciales y de la dinámica facial.
- 
- Valoración estética y reconstructiva y aspectos básicos del tratamiento de las fracturas de la cara.
- 
- Otros traumatismos faciales.
- 
- Secuelas postraumáticas de tejidos blandos y óseos faciales.
- 
- Secuelas postraumáticas complejas faciales.
- 
- Biología, clínica y anatomopatológica de los tumores cutáneos y de partes blandas.
- 
- Valoración estética y reconstructiva y aspectos básicos de los tumores benignos y malignos cráneo-cérvico-faciales.
- 
- Lesiones de origen vascular en Cirugía Plástica: hemangiomas, malformaciones venosas, malformaciones arteriovenosas y linfangiomas. Abordaje multidisciplinario.
- 
- Tumores de la mama. Técnicas de exéresis y reconstrucción.
- 
- Cirugía craneofacial. Aspectos históricos. Cefalometrías y perfiloplastias.
- 
- Técnicas quirúrgicas en Cirugía craneofacial.
-

- 
- Malformaciones congénitas externas. Etiología. Incidencia. Pronóstico. Tratamiento.
- 
- Hendiduras faciales. Labio leporino. Fisura palatina.
- 
- Patología del área craneofacial. Síndromes malformativos craneofaciales: craneosinostosis, faciosinostosis, craneofaciostenosis, microsomías centofaciales. microsomías laterofaciales, hipertelorismo orbitario. Síndrome de Down. Síndromes craneofaciales raros.
- 
- Malformaciones congénitas cervicales.
- 
- Malformaciones congénitas del tronco.
- 
- Malformaciones congénitas del aparato urogenital masculino y femenino. Intersexos y hermafroditismo.
- 
- Transexualismo.
- 
- Embriología y anatomía funcional de la mano.
- 
- Anomalías congénitas de la mano y miembro superior.
- 
- Tumores de la mano.
- 
- Traumatismos e infecciones de la mano.
- 
- Patología de los tendones flexores de la mano.
- 
- Patología de los tendones extensores de la mano.
- 
- Patología neurológica del miembro superior.
- 
- Reimplante de miembros.
- 
- Enfermedad de Dupuytren.
- 
- Mano reumática.
- 
- Mano paralítica.
- 
- Lipodistrofias.
- 
- Patología de la imagen corporal. Aspecto psicológico.
- 
- Alteraciones plásticas y estéticas de la cara, de sus contornos y del perfil facial.
- 
- Alteraciones plásticas y estéticas de las mamas.
- 
- Alteraciones plásticas y estéticas en tórax, abdomen y miembros.
-

- Fisiopatología del envejecimiento cutáneo.
- Envejecimiento cutáneo. Fisiopatología y tratamiento médico y quirúrgico.
- Anaplastología en Cirugía Plástica.
- Láser médico y quirúrgico en Cirugía Plástica y Estética.
- Informática y telecomunicaciones aplicadas a la Cirugía Plástica
- Endoscopia en Cirugía Plástica

Fuente, (Henaó, Ó., Escallón, et al, 2013)

**Tabla 2. Conocimientos Operativos**

Tratamiento de las heridas.

Tomas y aplicación de injertos cutáneos, dérmicos, grasos, tendinosos, cartilagosos, nerviosos, óseos y compuestos.

Obtención y aplicación de colgajos pediculados, colgajos musculares, musculocutáneos y fasciocutáneos y basados en perforantes. Tratamiento médico-quirúrgico de las pérdidas de sustancia cutánea.

Extracción de tejidos y homoinjertos.

Aplicaciones de endoprótesis en los diferentes campos de la Cirugía Plástica. Aplicaciones de la expansión tisular.

Tratamiento de las úlceras.

Tratamiento quirúrgico de los trastornos del sistema linfático periférico.

Tratamiento médico quirúrgico de las quemaduras y sus secuelas.

Tratamiento quirúrgico de los tumores cutáneos y de partes blandas.

Valoración estética y reconstructiva y tratamiento quirúrgico de las malformaciones de la región cráneocervicofacial.

Valoración y tratamiento de las heridas de la cara.

Valoración y tratamiento de las fracturas de la cara.

Valoración y tratamiento de las secuelas postraumáticas faciales.

Valoración y tratamiento quirúrgico de la reanimación facial.



---

Tratamiento de los faringostomas y traqueostomas.

---

Tratamiento de los defectos congénitos y adquiridos de la pared toraco-abdominal.

---

Cirugía reconstructiva de la mama.

---

Cirugía plástica de la mama.

---

Cirugía estética de la mama.

---

Tratamiento quirúrgico de las malformaciones congénitas del aparato genital masculino (hipospadias, epispadias, extrofias vesicales).

---

Tratamiento quirúrgico de las malformaciones congénitas del aparato genital femenino.

---

Tratamiento quirúrgico de la reasignación sexual.

---

Tratamiento de las malformaciones congénitas de la mano.

---

Tratamiento de los traumatismos de la mano.

---

Tratamiento de las secuelas postraumáticas e infecciones de la mano.

---

Tratamiento de los tumores de la mano.

---

Cirugía reconstructiva del pulgar.

---

Tratamiento de la enfermedad de Dupuytren.

---

Tratamiento quirúrgico de la mano reumática.

---

Reimplante y autotrasplante de miembros.

---

Tratamiento quirúrgico de las deformidades funcionales y estéticas de la pirámide nasal. Rinoplastia.  
Rinoseptoplastia.

---

Tratamiento quirúrgico de las alteraciones del perfil facial, perfiloplastias.

---

Tratamiento quirúrgico del envejecimiento facial y corporal.

---

Tratamiento quirúrgico de las deformidades y alteraciones estéticas de la región auricular.

---

Tratamiento quirúrgico de las deformidades y alteraciones estéticas de la región orbitopalpebral.

---

Tratamiento quirúrgico de las deformidades y alteraciones estéticas de la región mamaria.

---

Cirugía del contorno corporal.

---

Lipoaspiración. Técnicas afines y complementarias no quirúrgicas de remodelación y relleno.

---

Cirugía Plástica y Estética del cuero cabelludo y sistema pilo-sebáceo.

---



---

Tratamiento con técnicas microquirúrgicas en Cirugía Plástica.

---

Tratamiento médico y quirúrgico con láser.

---

Fuente (Henao, Ó., Escallón, et al, 2013).

## CONCLUSIONES

Actualmente, el perfilamiento de habilidades ocupa un lugar relevante. Se considera que, dadas las funciones que deben desempeñar los cirujanos estéticos y reconstructivos, sus acciones son de vital importancia estratégica, por lo que es fundamental que el capital humano que desarrolla tan importante actividad tenga las habilidades necesarias y su prioridad es la prioridad para entrenamiento y desarrollo; de ahí la motivación para realizar esta investigación.

El objetivo de la cirugía estética y reconstructiva es promover la participación de los profesionales en la toma de decisiones basadas en evidencia continua, para desarrollar acciones para mejorar la práctica clínica, la gestión del proceso asistencial y el coste de la atención, promoviendo una cultura del consenso.

Las principales funciones del cirujano plástico son corregir y mejorar determinadas partes del cuerpo, utilizando técnicas como injertos y trasplantes de tejidos, con el objetivo de mejorar la calidad de vida, lo que hace necesario el desarrollo de competencias laborales que les permita cumplir su misión.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bancroft GN, Basu CB, Leong M, Mateo C, Hollier LH Jr, Stal S. 27 de septiembre 2010. Outcome-based residence education: teaching and evaluating the core competencies in plastic surgery. *Plast Reconstr Surg* 2008;121(6):441-8. 6. Organización Panamericana de la Salud, Organización Mundial de la Salud. *50° Consejo Directivo*, Washington D.C., pp. 5-6
- Bunk, G.P. 1994. La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Revista Europea de Formación Profesional*, 1, 8-14.
- Cantele Prieto H. 2021. El perfil de competencias en la formación del cirujano general. *Rev Venez Cir* [Internet]. [citado 30/04/2022];74(1). Disponible en:  
<https://revistavenezolanadecirugia.com/index.php/revista/article/view/411>
- Cuesta Santos A. 2000. Gestión por competencias y compensación laboral. Monografía [Internet]. La Habana: Universidad Tecnológica de La Habana; [citado 17/03/2022]. Disponible en:



<https://cutt.ly/c0W9tVU>

- Domínguez LC, Sanabria AE, Torregrosa Almonacid L, et al. 2021. Fundamentos para un currículo en Cirugía General basado en competencia: Consenso Delphi de la División de Educación de la Asociación Colombiana de Cirugía. Rev Colomb Cir [Internet]. [citado 17/03/2022];36(4):82-98. Disponible en: <https://doi.org/10.30944/20117582.898>
- Echeverría, B. (coord.) 1996. Orientació Professional. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.
- Echeverría, B.; Isus, S. i Sarasola, L. 1999. Formación para el desarrollo de la profesionalidad. CEDEFOP.
- Escobar-Yéndez N, Tamayo-Escobar O, García-Olivera T. 2022. Aproximación a la formación por competencias profesionales desde las asignaturas Propedéutica Clínica y Medicina Interna. Rev Cubana Educ Méd Super [Internet]. [citado 30/04/2022]; 36(1). Disponible en: <http://www.ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/3252>
- Espinoza Freire EE, Campuzano Vásquez JA. 2019. La formación por competencias de los docentes de educación básica y media. Conrado [Internet]. [citado 17/03/2022];15(67):250-8. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442019000200250](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000200250)
- Espinosa, E. M. 2012. Gestionar con perspectiva de género: nuevos retos para la innovación, el gobierno y las universidades. *Casos De Investigación E Innovación: Procesos Para La Transformación De Las Prácticas E Instituciones Educativas*, 113.
- Gauna PF, Goldman PY, Torrente AM. 2018. Evaluación de competencias quirúrgicas de los egresados del Programa de Formación en Otorrinolaringología de la Universidad de Chile. Rev Otorrinolaringol Cir Cabeza Cuello [Internet]. [citado 17/03/2022];78(2):133-40. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S071848162018000200133&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071848162018000200133&lng=es)
- Henao, Ó., Escallón, J., Green, J., Farcas, M., Sierra, J. M., Sánchez, W., & Okrainec, A. (2013). Fundamentos de cirugía laparoscópica en Colombia con telesimulación: una herramienta adicional para la formación integral de cirujanos. *Biomédica*, 33(1), 107-114.
- Jaramillo Ricaurte, M. S. (2020). *Diseño de un modelo de perfiles de competencias para la gestión de selección de personal en la empresa Química Suiza Industrial del Ecuador* (Master's thesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).



- Leyy-Leboyer, C. .1997. Gestión de las competencias. Barcelona: Gestión 2000.
- Lora-Guzmán HS, Castilla-Paternina S, Góez-Flórez M. 2020.La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia la eficacia organizacional. Saber Cienc Libm[Internet]. [citado 17/03/2022];15(1):83-94. Disponible en: <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>
- Lozano-González, Y., & Almeida-Campos, S. (2022). La formación y desarrollo de competencias profesionales en especialistas en cirugía general. Fundamentos teóricos. *Revista Médica Electrónica*, 44(6), 1007-1019.
- Machado Ramírez EF, Montes de Oca Recio N. 2021. La formación por competencias y los vacíos del diseño curricular. Transformación [Internet]. [citado 20/04/2022];17(2):459-78. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S207729552021000200459&lng=es&nr\\_m=iso](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S207729552021000200459&lng=es&nr_m=iso)
- McClelland DC. 1973. Testing for Competence Rather than for “Intelligence”. *American Psychologist* [Internet]. [citado 20/03/2022];1-14. Disponible en: <https://cutt.ly/G0W6RA7>
- Noone RB. Beyond competence. *Plast Reconstr Surg* 2002;109(1):372-9.
- Pereira, F., Gutiérrez, S. P., Sardi, L., & Villamil, M. (2008). Las competencias laborales y su evaluación mediante el modelo de 360 grados. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 4(6), 69-105.
- Rodríguez N. *Selección efectiva del personal basada en competencias*. Psico Consult S.A. (20/04/07).
- Rodríguez Fernández, Z. (2010). Cualidades necesarias en el cirujano. *Revista Cubana de Cirugía*, 49(3), 0-0.
- Salas Perera RS, Malas Mainegra L, Salas Mainegra A. 2022. Las competencias y la educación médica cubana [Internet]. La Habana: Editorial Ciencias Médicas; [citado 30/04/2022]. Disponible en: <http://www.bvscuba.sld.cu/libro/lascompetencias-y-la-educacion-medica-cubana>
- Sandoval, F., Miguel, V., & Montaña, N. (2010). Evolución del concepto de competencia laboral. In *Ponencia presentada en el VIII Reunión Nacional de Currículo y el II Congreso Internacional de Calidad e Innovación en la Educación Superior*, Recuperado de: <http://www.ucv>.



ve/fileadmin/user\_upload/vrac/documentos/Curricular\_Documentos/Evento/Ponencias\_6/sandoval\_Franklin\_y\_otros.pdf.

Sotelo Espinoza, E. (2018). Programa de estrategias de manejo de relaciones interpersonales para mejorar el desempeño laboral y habilidades gerenciales en el personal docente de la Institución Educativa Inicial N° 76 “Mi Amigo Jesús”-Callao-Lima.

Torres-Gómez, B. (2023). Panorama general de la formación de cirujanos plásticos en México. *Cirugía Plástica*, 33(3), 97-99.

Trunkey DD, Botney R. 2001. Assessing competency: a tale of two professions. *J Am Coll Surg* vacíos del diseño curricular. Transformación [Internet]. 2021 [citado 20/04/2022];17(2):459-78.

Disponible en:

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S207729552021000200459&lng=es&nrm=iso](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S207729552021000200459&lng=es&nrm=iso)

Townsend, C. M., Beauchamp, R. D., Evers, B. M., & Mattox, K. L. (2017). *Sabiston. Tratado de cirugía: fundamentos biológicos de la práctica quirúrgica moderna*. Elsevier Health Sciences.

Varea, J. A. H., & Varela, I. S. (2009). Perfil profesional del cirujano general. *Revista Cubana de Cirugía*, 48(3).

Véliz Martínez P, Jorna Calixto AR, Oramas González R. 2018 Competencias profesionales del especialista en medicina intensiva y emergencias en Cuba [Internet]. Conferencia presentada en: Convención Internacional de Salud Pública Cuba Salud 2018. 23-27 abr. La Habana: CENCOMED; [citado 05/03/2022]. Disponible en:

<http://convencionsalud2018.sld.cu/index.php/convencionsalud/2018/paper/view/186>

