



Desarrollo Profesional Continuo (DPC) y Desarrollo Profesional (DP)

Junio del 2013

INDICE

	Página
Introducción	3
Marco de referencia	5
Actores del DPC y del DP	7
Componentes del DPC y del DP	9
Reconocimiento del DP	10
Implicaciones y Repercusiones del DPC y del DP	12
Propuestas para el marco del DP y su evaluación	15
Glosario	16

INTRODUCCIÓN

El Desarrollo Profesional Continuo (DPC) y el Desarrollo Profesional (DP) se han incorporado en los últimos años al contexto sanitario de forma progresiva aunque también heterogénea. Dada la multiplicidad de agentes implicados, existen diferentes visiones y perspectivas sobre el mismo. Además debe distinguirse con claridad los conceptos genéricos y académicos del DPC y DP, de lo que son sus herramientas de desarrollo práctico entre las que destacan los instrumentos para su valoración. Por otra parte, las características propias de los sistemas de salud de las diferentes Comunidades Autónomas muestran diferentes implementaciones del DPC y del DP y más concretamente diferencias en su valoración. Este documento debe perseguir dos aproximaciones, *i)* definir para el SNS el concepto académico de DPC y DP en base a los estándares reconocidos internacionalmente, y *ii)* establecer los elementos comunes para su evaluación que permitan a las Comunidades Autónomas utilizar los instrumentos y procedimientos que mejor se adapten a las características de su sistema de salud y permitan definir el marco de DP del SNS.

El DPC se entiende, desde una perspectiva internacional, fundamentalmente como un proyecto de carácter individual del profesional sanitario, enmarcado en el ideario del profesionalismo, que tiene sus raíces en el compromiso ético-profesional de mantenerse competente durante la vida activa, con objeto de ofrecer en todo momento una actuación adaptada a las corrientes científico-sanitarias del momento y al sistema sanitario en el que se desenvuelve profesionalmente. Este concepto del profesionalismo tiene antecedentes en abundantes publicaciones científicas y en diversas experiencias nacionales y supranacionales, de las que se desprenden los principios que lo sustentan y que implican no solamente un compromiso personal con el bienestar de cada uno de sus pacientes, sino también un esfuerzo colectivo para mejorar los sistemas de salud y el bienestar de la sociedad. Estos principios del profesionalismo implican que el profesional sanitario asuma el compromiso de mantener su competencia profesional desarrollando un proceso de aprendizaje y mejora continua que dure toda su vida; a la vez que desarrolla la responsabilidad de realizar un trabajo en equipo, esforzándose en aumentar la seguridad, evitar el uso excesivo de recursos y optimizar los resultados de sus acciones profesionales.

Desde la perspectiva de la World Federation for Medical Education (2004) el DPC es el periodo de educación y formación de los profesionales que comienza tras la formación básica y de postgrado -en su caso- y que a partir de aquí se extiende a lo largo de toda la vida profesional.

En el SNS el DPC debe entenderse desde una perspectiva global e integradora de elementos de formación/aprendizaje, de valoración de la actividad asistencial, docente, investigadora y de gestión clínica, de la capacidad de respuesta a los cambios del entorno, de la capacidad de reflexión sobre la propia práctica y su repercusión individual, social y organizativa. En definitiva, del mantenimiento y progreso competencial y de su evaluación. Es evidente la repercusión que el DPC del profesional tiene en la organización en la que este presta sus servicios. Por ello, las organizaciones deben utilizar el Desarrollo Profesional (DP) como una opción estratégica de gran utilidad en la motivación de los profesionales. Los Sistemas de Salud de las CC.AA. deben utilizar el DP como estrategia de mejora de la calidad de

sus servicios y deben aprovecharse del esfuerzo individual que representa el DPC. En este contexto de las organizaciones el elemento esencial es garantizar a la ciudadanía la calidad de las actuaciones de los profesionales sanitarios mediante un sistema que asegure el mantenimiento y mejora de la competencia de los profesionales sanitarios y del equipo asistencial en su conjunto reconociendo el esfuerzo individual y proporcionando mecanismos de estímulo, soporte, facilitación, reconocimiento y progresión profesional. Ello supone dar un paso más en los procesos de la evaluación de los profesionales focalizando estos hacia la evaluación de competencias. La formación de los profesionales, especialmente en el segundo y tercer periodo del continuum formativo, debe avanzar hacia el concepto de aprendizaje auto-dirigido adquiriendo cada vez más protagonismo el DPC ya que engloba el abanico completo de los procesos de formación aprendizaje.

MARCO DE REFERENCIA

La Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud, sitúa a los profesionales sanitarios como uno de los elementos esenciales para modernizar y alcanzar las cotas de calidad que la sociedad demanda a nuestro sistema sanitario.

Para afrontar las exigencias técnicas, científicas y profesionales, la Ley enmarca, el concepto de DP, como el aspecto básico en la modernización del SNS y lo relaciona con tres instrumentos: la formación continuada, la carrera profesional y la evaluación de competencias, que se reconocen así como herramientas externas de motivación profesional.

Esta finalidad, con sus tres herramientas, no debe confundirse con el también denominado “Desarrollo Profesional”, previsto en el Título III de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias.

A diferencia del desarrollo profesional previsto por la Ley 16/2003, el Desarrollo Profesional constituido por la Ley 44/2003, no se configura para el cumplimiento de una finalidad institucional (la modernización del Sistema Nacional de Salud), cuya ejecución beneficia automáticamente a la generalidad de sus actores, sino que se trata de un sistema creado para estimular, mediante el reconocimiento público y expreso, la evolución, madurez, implicación y desempeño profesional que de forma particular, voluntaria e individual puede alcanzar el profesional sanitario titulado a lo largo de su trayectoria profesional, valorándose para ello los aspectos previstos en el artículo 37.1 de la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias.

El Desarrollo Profesional así considerado, únicamente es predecible para los profesionales sanitarios titulados referidos en los artículos 6 y 7 de la Ley 44/2003, y aún más, no para todos, sino sólo para aquéllos que voluntariamente acceden al Sistema de Desarrollo Profesional.

Así mismo, y habida cuenta que los méritos y beneficios que deberán otorgar los sistemas autonómicos de DP deben ser reconocidos de forma pública en todo el SNS y por los propios ciudadanos, se entiende la conveniencia de establecer unos principios y criterios flexibles que proporcionen el marco para el acceso del personal sanitario a los *sistemas* particulares de DP de cada Comunidad Autónoma. Este marco de referencia debe proporcionar comodidad tanto al SNS y a las Comunidades Autónomas que desarrollen su sistema de DP particular, como a las partes implicadas en su organización, esto es:

- i)* los entes co-reguladoras (administración/es y corporaciones profesionales)
- ii)* los empleadores del SNS (que coexistan)
- iii)* los profesionales

Dado que la administración juega un papel múltiple en este contexto (empleador, regulador, y certificador), será especialmente cuidadosa en diferenciar adecuadamente los tres roles.

No debe olvidarse la íntima conexión existente, aunque con diferencias esenciales, entre la Carrera Profesional que, de forma generalizada, el marco jurídico reconoce para todos los trabajadores del Sistema Nacional de Salud y el Sistema de Desarrollo Profesional en los términos descritos, y cuyo máximo exponente lo encontramos en el texto articulado de la Ley 44/2003 y 55/2003, artículos 38.1.f) y 40 respectivamente.

ACTORES DEL DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO Y DEL DESARROLLO PROFESIONAL

El DPC, entendido en un sentido amplio, debe situarse no solamente en la etapa de la actividad profesional autónoma, sino a lo largo de todo el “continuum” formativo, iniciado en el grado y seguido por la formación especializada. Sin embargo, este documento no focaliza tanto estas dos últimas etapas aunque las deberá tener en cuenta en tanto se pueda comprometer el concepto del *continuum* formativo.

La administración es junto al profesional un actor importante en el DPC e insustituible en el DP, pero no es menos cierto que existen otros actores que contribuyen a facilitar, pensar y construir el camino del DPC a los profesionales. La administración es insustituible tanto en cuanto en una sociedad democrática tiene la responsabilidad, frente a la sociedad, de garantizar la mejor asistencia posible. Para ello dispone de mecanismos de certificación que debe utilizar y que en ningún caso puede delegar. Pero el profesional sanitario también dispone de las organizaciones profesionales, Colegios y Sociedades Científicas, poseedoras de la autoridad científica, entre cuyas funciones está precisamente marcar la línea de la correcta formación y la adecuada competencia; los Colegios deben garantizar la buena praxis y los valores profesionales, mientras que las Sociedades Científicas, son garantes de la doctrina científica más actualizada. Además, las organizaciones empresariales, los empleadores, al igual que las propias administraciones sanitarias están interesadas en ofrecer la mejor asistencia posible y por tanto son co-responsables de facilitar a los profesionales la buena dirección en su DPC y responsables del DP de su institución.

Debe considerarse que el DP tiene lugar en un sistema autonómico de salud concreto, enmarcado en un conjunto de valores. Más específicamente, el DP, se da en el Centro y Unidad Asistencial en el que trabaja el profesional con unas tareas y objetivos específicos que vienen determinados por distintos elementos: la población atendida, la cartera de servicios, la configuración local de la red de atención sanitaria, la estructura profesional y de recursos y otros. Por ello, la definición de los objetivos y resultados, los métodos de aprendizaje, la planificación, los recursos educativos, los métodos de evaluación, el reconocimiento, el seguimiento y feedback y otras cuestiones, deben formar parte esencial de la estrategia de la unidad, el centro sanitario y el sistema de salud de la Comunidad Autónoma. El marco del DP de SNS deberá contemplar las particularidades propias de los servicios de salud de las diferentes Comunidades Autónomas haciendo compatibles diferentes procedimientos.

En resumen, distinguimos por una parte el DPC cuyo actor principal es el propio profesional, quien, en su contexto organizativo, sanitario, social y profesional, configurará su proceso de formación/aprendizaje en base a mejorar su grado de competencia y utilizando las herramientas y procedimientos más adecuados que pueda disponer. Por otra parte el sistema de DP ha de proporcionar a los profesionales un marco organizativo de formación/aprendizaje en el SNS, compatible

con los valores propios de los sistemas de salud de cada Comunidad Autónoma y su organización.

COMPONENTES DEL DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO Y DEL DESARROLLO PROFESIONAL

Tanto el DPC como el DP no han de ser procesos teóricos sino prácticos. Por ello, los entes reguladores deben aprovechar el DPC y el DP como un instrumentos óptimos para mejorar la satisfacción y motivación personal y profesional, consolidar y ampliar la experiencia y las competencias de las tareas a realizar, mantener y registrar la formación en general y la continuada en particular y garantizar la continuidad de cada uno de esos elementos, a lo largo de todo el ejercicio profesional.

El conjunto de iniciativas relacionadas con el DPC y DP deben ir encaminadas a mantener y mejorar la competencia profesional individual, garantizando la calidad y seguridad de la actuación profesional, reconociendo tanto el esfuerzo individual en el mantenimiento de la competencia, como el reconocimiento a las capacidades de adaptación a los cambios y a las nuevas necesidades y en definitiva mejorando la calidad de la asistencia que recibe la ciudadanía.

A continuación se describen los ámbitos que deben formar parte del procedimiento práctico que acompañe a la metodología de evaluación del Desarrollo Profesional.

Ámbitos del DPC y del DP	
1	Ética y Profesionalismo (Código deontológico, Valores profesionales)
2	Actividad Asistencial (Asistencia, Gestión clínica, Implicación en la organización)
3	Actividades de Formación Continuada.
4	Actividades de Investigación
5	Actividades de Docencia
6	Otras actividades

RECONOCIMIENTO DEL DESARROLLO PROFESIONAL

En los apartados anteriores se ha puesto de relieve la naturaleza del DP como elemento incentivador, por lo que su reconocimiento debe permitir que los profesionales sepan dónde están y puedan dirigir sus esfuerzos en la correcta dirección.

El reconocimiento del DP a lo largo del *continuum* formativo y del ejercicio profesional debe contemplar objetivos y métodos diferentes en consonancia con los propósitos y necesidades primordiales en cada uno de ellos. Como es lógico, la evaluación del DP se focaliza, en lo que concierne al SNS, en la etapa del ejercicio profesional propiamente dicho. Dicha evaluación debe entenderse como un marco que, por esta misma razón, ha de ser sencillo y ha de incluir los elementos comunes explicitados en el apartado de los componentes del DP. Su valoración debe constatar si el profesional muestra para cada uno de los ámbitos el nivel competencial propio de sus responsabilidades, entendiendo que no todos los profesionales tienen los mismos deberes y responsabilidades. El marco de la evaluación debe contemplar si se alcanza el nivel o no se alcanza, expresándolo con la locución que se considere más adecuada (apto/no apto, aprobado/suspenseo, progresa adecuadamente/necesita mejorar, etc.). Los sistemas autonómicos de salud considerarán si en la valoración positiva, el apto, establecen niveles como actualmente en la Comunidad de Aragón (adecuado/experto/excelente), pero dado que dichos niveles pueden variar, o no existir, en las diferentes Comunidades Autónomas es suficiente para la valoración marco el apto/no apto. Los diferentes servicios de salud de las Comunidades Autónomas podrán, en base a un marco o matriz básico, elaborar los procedimientos de evaluación que consideren oportunos, desde evaluaciones muy estructuradas como la evaluación por competencias a esquemas de evaluación más sencillos.

Matriz para la evaluación del Desarrollo Profesional Continuo				
ÁMBITOS DE VALORACIÓN		NO REALIZA DA	NO APTO o SUSPENSO o REQUIERE MEJORAR	APTO ¹ o APROBADO o PROGRESA ADECUADAMENTE
VALORES PROFESIONALES ÉTICA, PROFESIONALISMO	PROFESIÓN (Buena praxis)			
	EMPRESA (Compromiso)			
ACTIVIDAD ASISTENCIAL				
FORMACIÓN CONTINUADA				
INVESTIGACIÓN				
DOCENCIA				
OTRAS ACTIVIDADES				
VALORACIÓN GLOBAL				

¹El nivel "apto" requiere un consenso. La aprobación de un esquema como este o similar debe comportar que un grupo de expertos defina los requisitos mínimos de apto. Es posible que una Comunidad Autónoma establezca unos requisitos mínimos en su comunidad superiores a los mínimos del marco para el SNS.

La responsabilidad de que los profesionales dispongan de un DP valorado periódicamente, recae en la administración que como se ha explicitado con anterioridad es la única que ostenta la potestad acreditadora. Otra cosa es que la gestión total o parcial de dicho proceso sea, según criterio de cada Comunidad Autónoma, ejercido por la propia administración o por quien ésta designe por poseer el conocimiento y la estructura para hacerlo.

Las diferentes dimensiones del DP, y en el caso de la evaluación por competencias, las competencias definidas, requieren diferentes instrumentos de evaluación. No hay ningún método de evaluación que por sí mismo pueda proporcionar toda la información necesaria para juzgar los diferentes ámbitos y competencias de un profesional. Ello comporta que la evaluación del DP es una tarea compleja en su estructura, cara en su coste, y difícil en su implementación. Además, no hay que menospreciar las resistencias que puedan ofrecer diferentes ámbitos o grupos profesionales. Por todo ello y para que la propuesta tenga la mayor viabilidad en todo el SNS es conveniente que el proceso de reconocimiento del DP sea, al menos inicialmente, un proceso sencillo, fácil de explicar y comprender, y que para los responsables de su gestión resulte una mejora en la gestión clínica y en ningún caso una carga burocrática.

IMPLICACIONES Y REPERCUSIONES DEL DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO Y DEL DESARROLLO PROFESIONAL

La Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias recoge la necesidad de realizar una evaluación periódica de la competencia de los profesionales sanitarios a lo largo de su ejercicio profesional, que permita su pertinente acreditación y cuya finalidad es la de garantizar al ciudadano la máxima calidad del profesional.

La evaluación del DP, y en su caso la evaluación del DPC, ha de considerarse por todos los actores como un soporte o ayuda al profesional sanitario, así como una garantía para el ciudadano.

Disponer de un DP y un DPC estructurados y en su caso evaluados implica y repercute en diferentes niveles y organizaciones:

1. La profesión

Colegios

Se enmarca en el ámbito de los Colegios Profesionales y la organización Médica Colegial. Constituye la validación periódica para el ejercicio profesional.

Los Colegios Profesionales, junto con la Administración Sanitaria, deben configurar y dotar a esta validación de los elementos necesarios para su mejor implementación, con estándares internacionales de calidad y con máxima transparencia social. Los colegios profesionales han desarrollado un programa bajo el nombre de Validación Periódica de la Colegiación (VPC).

Sociedades científicas

Se enmarca en el ámbito de las Sociedades Científicas y se define como la validación periódica de la autorización para el ejercicio de una especialidad profesional.

Las Sociedades Científicas, junto con la Administración Sanitaria, deben configurar y dotar a esta validación de los elementos necesarios para su mejor implementación, con estándares internacionales de calidad y con máxima transparencia social. Aunque en España las sociedades científicas no han implementado este proceso el nombre por el que internacionalmente se le conoce es el de re-certificación.

La VPC (con base colegial) y la Recertificación (con base en las sociedades científicas) podrán en su momento otorgar, conjunta o separadamente, las credenciales correspondientes a su autoridad respectiva, esto es, a su competencia. La/s administración/es podrán o no integrar dichas credenciales en los procesos de evaluación del DP.

2. El contratador o la empresa

Carrera Profesional

Es el resultado de la valoración de diferentes elementos del DP en relación con el contexto laboral del profesional sanitario. Dicha valoración repercute de manera directa sobre el nivel competencial del profesional de modo que a mayor nivel competencial mayor reconocimiento profesional en la empresa. El reconocimiento por parte de la empresa debe ser negociable tanto en aspectos laborales como salariales.

Estos aspectos de la Carrera Profesional (CP) hacen que ésta entre en el campo de negociación sindical, mientras que el DPC lo hace en el campo de las organizaciones profesionales y agentes reguladores.

El concepto diferenciado de CP y DPC nos permite decir, como interpretación límite, que desarrollo profesional continuo hay tantos como profesionales sanitarios, mientras que carreras profesionales hay tantas como instituciones empleadoras.

Esta repercusión del DP de los profesionales sanitarios en la Carrera Profesional debería tender a una forma armónica y homologable para todo el SNS.

Estas credenciales y sus actores se resumen en el cuadro siguiente:

CONTINUUM EDUCATIVO		CREDENCIAL	INSTITUCIONES REGULADORAS DE LA CREDENCIAL
GRADO		TÍTULO DE GRADO	ADMINISTRACIÓN/ES UNIVERSIDADES COLEGIOS PROFESIONALES
		COLEGIACIÓN O LICENCIA	
ESPECIALIDAD		TÍTULO DE ESPECIALISTA	ADMINISTRACIÓN/ES C.N.E.C.S.
		D.A.C.E.	
	Repercusiones sobre el:		
EJERCICIO PROFESIONAL	PROFESIONAL	EVALUACIÓN del D.P.C	ADMINISTRACIÓN/ES COLEGIOS PROFESIONALES SOCIEDADES CIENTÍFICAS
		D.A. / D.A.A.	
		V.P.C.	
	RECERTIFICACIÓN		
	CONTRATADOR	CARRERA PROFESIONAL	ADMINISTRACIÓN/ES EMPRESAS ORGANIZACIONES SINDICALES

C.N.E.C.S.: Consejo Nacional de Especialidades en Ciencias de la Salud.

D.A.C.E.: Diplomas Áreas de Capacitación Específica.

D.A. / D.A.A: Diplomas de Acreditación y Diplomas de Acreditación Avanzada.

D.P.C.: Desarrollo Profesional Continuo.

V.P.C.: Validación Periódica de la Colegiación.

3. Otras repercusiones del Desarrollo Profesional Continuo

La importancia de estos tres elementos concretos, la VPC, la Recertificación y la CP, no deberían minusvalorar otras repercusiones del DP y el DPC y su evaluación en el ámbito de cada profesional. En si mismo, la evaluación contrastada del DP y DPC debería entenderse como la mejor tarjeta de visita de un profesional. Si un profesional dispone de credenciales contrastadas y reconocidas, las podrá utilizar en diferentes ocasiones: solicitudes laborales, solicitud de becas o estancias, registros profesionales, participación en comisiones o comités, u otras situaciones no previsibles en este momento.

Parece coherente correlacionar el DPC, el DP, y la CP como tres peldaños de una escalera sucesivos y en este orden. Si tenemos evaluado el DPC lo podemos utilizar para la evaluación del DP, y si tenemos evaluado el DP lo podemos utilizar para la evaluación de CP sin necesidad de partir en cada nivel de cero.

Además, la obtención de la credencial de DPC debería tener otras repercusiones:

- Ser requisito para acceder a los diferentes niveles de carrera profesional. Esto permite dar coherencia y continuidad a ambos elementos y, de forma indirecta, tener una repercusión retributiva.
- Ser un mérito preferente para los procesos de selección definitiva de profesionales por parte de las instituciones sanitarias
- Ser requisito o al menos mérito para puestos docentes, como tutoría de residentes, responsables de formación continuada o incluso profesores asociados o vinculados de la Universidad
- Ser requisito o al menos mérito para puestos de gestión clínica como jefes de Sección, Servicio o Unidad y otros similares

PROPUESTAS PARA EL MARCO DEL DP Y SU EVALUACIÓN

- El marco del DP y su evaluación en el SNS debe ser de fácil comprensión por todos los profesionales y de fácil implementación, considerándose el modelo de evaluación basado en competencias como un modelo posible a desarrollar.
- La evaluación del DP en el marco del SNS debe ser estructurado y permitir la individualización, debe ser accesible a todos los profesionales y su implantación debe venir asociada a un conjunto de estímulos
- La evaluación del DP en el marco del SNS debe tener un carácter periódico (entre 5 y 7 años).
- La evaluación del DP en el marco del SNS no será punitiva y consistirá en alcanzar unas competencias previamente definidas que en el caso de no alcanzarse debe asociarse a un programa de mejora. El modelo de *portfolio* podría responder bien a estas características
- En cualquier caso la evaluación del DP en el marco del SNS debe concluir necesariamente en una propuesta individual específica de mejora con diversas opciones de acceso a actividades
- Los indicadores a medir para la evaluación del DP en el marco del SNS serán definidos de forma participativa, deben dar un peso importante a la práctica clínica real, y serán revisados y mejorados periódicamente de acuerdo a los resultados
- La responsabilidad final de la credencial del DP corresponde en exclusiva a la Administración Sanitaria de la Comunidad Autónoma correspondiente y tendrá validez en todo el SNS, lo que implica un proceso de homologación

GLOSARIO

Partiendo de las definiciones enmarcadas en nuestro ordenamiento y adaptándonos a los conceptos reconocidos internacionalmente se ha creado este glosario de términos adaptados para la elaboración de este informe.

Desarrollo Profesional, (DP)

Proceso al que se compromete un profesional para mantener y mejorar la competencia profesional con reconocimiento de la propia profesión, de la sociedad, y de las instituciones de las que forma parte.

Su objetivo es facilitar al profesional el marco de referencia de las competencias en: liderazgo, orientación al paciente, trabajo en equipo, creatividad y actitud innovadora, mejora continua y otras, y asociadas al desempeño de su trabajo en una organización.

Su valoración debe establecerse en un momento y lugar determinado, con una periodicidad establecida, y un procedimiento de evaluación universalmente reconocido, constatándose o no la competencia profesional deseable y previamente definida; por ello no puede estructurarse en tramos.

El desarrollo profesional debe estar ligado a un “diseño profesional” y por tanto debe tener relación con otros procedimientos como carrera profesional, recertificación, relicencia-recolegiación, peritaje, miembro comisiones profesionales...

Desarrollo Profesional Continuo (DPC)

Conjunto de actividades formativas orientadas a la actualización, desarrollo y mejora de la aplicación del conocimiento, habilidades y actitudes requeridos para una adecuada práctica clínica a lo largo de la vida profesional. Incluye las actividades de formación continuada, las competencias profesionales y de gestión y el conjunto de componentes de lo que se denomina “buena práctica clínica”.

Formación Continuada

Aquella que se recibe al finalizar la formación reglada y que está destinada a mantener y mejorar la competencia profesional.

Proceso de enseñanza y aprendizaje activo y permanente al que tienen derecho y obligación los profesionales sanitarios.

Su acreditación tiene por objeto mejorar la oferta formativa y facilitar su selección por parte del profesional sanitario.

Carrera Profesional

Derecho del profesional sanitario a progresar en su institución de forma individualizada en base a conocimientos, experiencia en tareas asistenciales, experiencias en tareas de investigación y en el compromiso y cumplimiento de objetivos de su organización.

De la carrera profesional se derivan consecuencias profesionales de mayor responsabilidad que serán reconocidas por la empresa como mejoras laborales o salariales.

Competencia

Constructo de orden superior, basado en el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes, responsable de los comportamientos y actuaciones de un profesional.

Portafolio

Conjunto de actividades profesionales llevadas a cabo por el individuo en el pasado y programadas para el presente y el futuro por un individuo, orientadas a la mejora de su formación y desarrollo profesional.

Profesionalismo

Conjunto de principios éticos y deontológicos, valores, conductas y relaciones que evolucionan con los cambios sociales y que sustentan la confianza de la sociedad en una profesión.