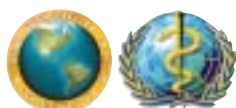


COMPETENCIA LABORAL

Manual de conceptos, métodos
y aplicaciones zen el Sector Salud

MARÍA IRIGOIN
FERNANDO VARGAS

Organización Panamericana de la Salud



Programa de desarrollo de recursos humanos
División de Sistemas y Servicios a la Salud
OPS/OMS

Oficina Internacional del Trabajo



CINTERFOR

Copyright © Organización Internacional del Trabajo (Cinterfor/OIT) 2002
Primera edición 2002

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

IRIGOIN, M.; VARGAS, F.
Competencia laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud. Montevideo : Cinterfor, 2002.
252 p. il.
Bibliografía: pp. 247-252
ISBN 92-9088-138-0

/COMPETENCIA / / POLÍTICA DE FORMACIÓN /
/ASISTENCIA MÉDICA / PUB CINTERFOR /

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org

Sitio en la red: www.ilo.org/publns

El Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor/OIT) es un servicio técnico de la OIT, establecido en 1964 con el fin de impulsar y coordinar los esfuerzos de las instituciones y organismos dedicados a la formación profesional en la región.

Las publicaciones del Centro pueden obtenerse en las oficinas locales de la OIT en muchos países o solicitándolas a Cinterfor/OIT, Casilla de correo 1761, E-mail: dirmvd@cinterfor.org.uy, Fax: 902 1305, Montevideo, Uruguay.

Sitio en la red: www.cinterfor.org.uy

PRÓLOGO

La educación del personal en los servicios de salud es una de las estrategias más utilizadas en los hospitales y centros sanitarios para mejorar la calidad de la atención. Ha experimentado cambios muy significativos en los últimos años que le han aportado nuevas posibilidades, al tiempo que la colocan ante nuevos desafíos. Estos cambios se han dado en dos dimensiones principales: en lo teórico metodológico; y en la gestión de los procesos educacionales.

En lo teórico metodológico: la adopción de un nuevo paradigma denominado educación permanente que está basado en una aproximación constructivista de la educación, en la educación de adultos y en la capitalización de adelantos científicos en el conocimiento de los mecanismos cognitivos que están en la base del aprendizaje humano, le ha permitido ganar en pertinencia y relevancia ante las cuestiones de la práctica sanitaria que la justifican como intervención en los servicios de salud.

En la dimensión gerencial: la puesta en práctica en casi todos los países de la Región, de procesos de reforma de los sistemas de salud –con la consiguiente irrupción de proyectos de desarrollo institucional o de inversión–, colocan a la práctica convencional de la educación en servicios, (caracterizada por programación y ejecución centralizada y orientada por objetivos instrumentales a programas verticales), ante el desafío de una transformación perentoria de sus prácticas de gestión. Este proceso no está exento de dificultades y de costos de transacción. La nueva orientación de los componentes de capacitación incluidos en los proyectos de desarrollo (muchos de ellos con significativo financiamiento de los bancos) se derivaba de los objetivos de tales proyectos, requería alcance masivo, programación desde las necesidades locales, ejecución descentralizada y una gestión que incluía mecanismos de oferta y demanda de servicios educacionales. Todo esto era novedad para los servicios públicos de salud.

No fueron esos los dos únicos desafíos en la dimensión educacional, los servicios de salud y las unidades de gestión de los sistemas de salud. Muy importantes han sido los cambios sistémicos en curso al incluir también profundas transformaciones en los **modelos y prácticas de gestión y en los modelos de atención**, que necesariamente motivaron la modificación del panorama laboral, desde el punto de vista de los requerimientos de desempeño, en los diversos niveles de decisión y atención. Es decir, se generaron **nuevas competencias**.

Uno de los elementos definitorios de esta aproximación de educación permanente es la orientación programática hacia y desde el trabajo cotidiano. La programación desde la realidad laboral de la atención de la salud (desde los problemas), y la orientación al mejoramiento del desempeño utilizando como mediación el **enfoque de competencias laborales**, son dos elementos claves de esta nueva pertinencia como atributo de lo que se llama comúnmente capacitación en salud basada en la educación permanente.

Ante los nuevos problemas de la capacitación, en el marco de las reformas de los sistemas de salud, los equipos nacionales afrontaron los mismos desafíos que los organismos de cooperación técnica internacional.

La **Organización Panamericana de la Salud (OPS/OMS)**, que desde hace más de dos décadas ha iniciado en la Región un trabajo sostenido para la transformación de las prácticas educacionales en las instituciones de salud; contribuyendo de manera significativa a la construcción colectiva de la propuesta de educación permanente en Salud, en tanto requirió el concurso de numerosos profesionales de salud y educación, y de grupos de investigación y docencia de muchos países; ha buscado el apoyo de instituciones afines dentro del sistema de Naciones Unidas. Así inició una colaboración muy fecunda con el **Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional Cinterfor** (un servicio técnico de la Oficina Internacional del Trabajo, OIT), en la creación de nuevos enfoques y estrategias para poder dar una respuesta técnica adecuada a las necesidades emergentes.

Cinterfor/OIT cuenta con una larga trayectoria de apoyo técnico al desarrollo de la formación profesional y *capacitación laboral*, en prácticamente todos los sectores de actividad que, por supuesto, incluye al sector salud; en su experiencia ha facilitado el conocimiento y difusión de las bases metodológicas y aplicaciones prácticas del enfoque de competencias.

El Manual que se presenta es el resultado de este trabajo conjunto entre OPS y Cinterfor/OIT, con la colaboración de un distinguido grupo de profesionales de educación, salud y del mundo laboral de varios países de América Latina.

Este trabajo se inscribe en un ámbito mayor de cooperación entre la OPS y la OIT que viene siendo realizado en la línea de buscar y asegurar acciones conjuntas que favorezcan a sus poblaciones objetivo con los beneficios de una orientación de trabajo mancomunado.

En él se encontrará una combinación de saberes y experiencias que reflejan, no solamente los aportes de ambas instituciones y de los expertos invitados, sino también una puesta al día del tema de Competencias Laborales y sus múltiples (y a veces polémicas) derivaciones y usos.

El propósito que dio origen a este Manual tiene dos componentes:

El principal es que se constituya en un instrumento útil para la programación y la ejecución de programas y proyectos educativos utilizando el enfoque de Competencias. No se agota en las actividades de capacitación para el personal activo en los servicios de salud, sino que aspira a ser también de utilidad para la programación educacional en las instituciones de formación técnica y profesional en Salud (de médicos, enfermeras, odontólogos, psicólogos, auxiliares, tecnólogos, etcétera).

El segundo componente tiene que ver con la contribución del Manual al esclarecimiento y la actualización conceptual, metodológica y operacional de la categoría *Competencia Laboral*. Existe mucho prejuicio, desinformación y confusión acerca de este término y de sus usos. OPS y Cinterfor/OIT confían en que este Manual contribuya de forma efectiva y eficaz en ambas dimensiones, y que su uso sea intenso y se extienda a todos los servicios de salud, instituciones educativas y responsables de educación en Salud en la Región de las Américas.

Es una gran satisfacción para el Programa de Desarrollo de Recursos Humanos de la OPS y para Cinterfor/OIT, poner a consideración de los profesionales de salud y de educación de la Región de las Américas, este Manual de trabajo. Creemos que es una buena manera de contribuir a la celebración de los 100 años de vida institucional de la OPS/OMS.

Dr. Pedro E. Brito

Coordinador

Programa de Desarrollo de Recursos Humanos

División de Desarrollo de Sistemas y Servicios de Salud

Organización Panamericana de la Salud (OPS/OMS)

ÍNDICE

PRÓLOGO	3
INTRODUCCIÓN	9

MÓDULO I: COMPETENCIAS: CONCEPTO, FASES Y APLICACIÓN

UNIDAD 1: MARCO GENERAL

Objetivo de la Unidad	13
Introducción al concepto de competencias	13
<i>Procesos relacionados con las competencias</i>	14
<i>Las competencias en el contexto de los cambios en educación, trabajo y salud</i>	
El enfoque del desarrollo humano	24
Educación y trabajo	25
Salud y educación	30
Anexo: Algunos ejemplos de competencias	34

UNIDAD 2: CONCEPTO DE COMPETENCIA LABORAL

2. Concepto de Competencia Laboral	43
2.1 Objetivos de la Unidad	43
2.2 Definiciones de competencia laboral	43
2.3 Una visión global de las competencias; la creación de «Marcos Nacionales»	52
2.4 Diferentes enfoques en la tipología de competencias laborales	59
2.5 La importancia de las competencias clave o competencias transversales	60
2.6 La competencia de servicio	63
2.7 Los procesos para aplicar el enfoque de competencia laboral	65

UNIDAD 3: IDENTIFICACIÓN Y NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS

3. Identificación de competencias	79
3.1. Objetivo de la unidad	79
3.2. Concepto de Identificación de competencias	79
3.3. Los métodos para definir competencias	80
3.3.1. <i>El análisis ocupacional</i>	80
3.3.2. <i>El método DACUM (Developing a Curriculum)</i>	82
3.3.3. <i>El método AMOD</i>	94
3.3.4. <i>El SCID (Systematic Curriculum and Instructional Development)</i>	99
3.3.5. El análisis funcional (AF)	105
3.3.6. El método ETED	115
3.3.7. La Estandarización o Normalización de Competencias	118
3.3.8. Utilidad de las normas de competencia	122
3.3.9. Elaboración del contenido de las normas de competencia	123
3.4. Los «catálogos» de competencias	125
3.5. Estableciendo las normas de competencia, una guía para la aplicación práctica	126

UNIDAD 4: LA EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL

4. La evaluación de competencias	137
4.1. Objetivo de la unidad	137
4.2. Concepto	137
4.3. Evaluación tradicional vs. Evaluación por competencias	139
4.4. Características de la evaluación de competencias	140
4.5. ¿Quién es quién en la evaluación de competencias?	142
4.6. El proceso de la evaluación por competencias	143
4.7. La base de la evaluación: una norma de desempeño previamente identificada	144
4.8. Las escalas de evaluación en las metodologías DACUM, AMOD y SCID.	147
4.9. La evaluación y sus opciones de resultados	151
4.10. La recolección de evidencias	153

4.11. Planificación y realización de la EC.	156
4.12. El aseguramiento de la calidad de la evaluación de competencias.	157
4.13. Registro de los resultados de la evaluación.....	158
4.14. Algunos aspectos críticos de la evaluación	159
5. La certificación de las competencias	160
5.1. Concepto	160
5.2. Características del certificado de competencia laboral.....	161
5.3. Diferentes modelos de certificación.....	162
5.4. Proceso de certificación	165
5.5. Los sistemas de certificación de competencia laboral	166
5.6. Conceptos institucionales de un sistema de certificación	167
5.7. Componentes técnicos de un sistema de certificación.....	170
5.8. Beneficios de la certificación de competencias	172

MÓDULO II: LA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

UNIDAD 5: EL DISEÑO DE LA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

Sobre el currículum en general.....	179
En torno al concepto de currículum	179
Marco referencial	180
Sobre el diseño curricular en general	186
<i>Desde el currículum al diseño del currículum</i>	186
<i>El diseño curricular modular.....</i>	189
Introducción al diseño curricular de la FBC	191
<i>Algunos aspectos generales.....</i>	191
<i>Un ejercicio de reflexión</i>	192
<i>¿Qué diseñaremos al hacer un diseño de FBC?.....</i>	194
<i>¿Quién diseñará?</i>	195
<i>En FBC ¿cuál es el referente central del diseño?</i>	195
<i>¿Qué sucede cuando no existe la norma e, incluso, no existe la competencia?.....</i>	197

Ejemplos de metodologías de diseño	198
<i>El currículum basado en competencias de Alverno Institute ...</i>	198
<i>El currículum basado en competencias de la Brown</i>	
<i>University School of Medicine (USA).....</i>	202
<i>La metodología del Colegio Nacional de Educación</i>	
<i>Profesional (CONALEP) de México.....</i>	206
Hacia el desarrollo de un diseño de FBC	208
Formación basada en competencias y educación básica	211
Anexo: Alverno Institute	212
UNIDAD 6: LA IMPLEMENTACIÓN DE LA	
FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS	
En torno a la calidad	218
La institución educativa	222
El proceso enseñanza aprendizaje para una FBC	225
El cuerpo docente	230
Los participantes.....	232
Los recursos educacionales, materiales y financieros	234
La vinculación con el entorno	235
Cierre	238
BIBLIOGRAFÍA	243

INTRODUCCIÓN

Con este Manual aspiramos a ofrecer una visión general, y deseablemente comprehensiva, de la temática de las competencias, con un énfasis central en la formación basada en competencias.

La orientación es principalmente, pero no en forma exclusiva, hacia el campo de la salud, y en este sentido se ha tratado de ofrecer relaciones y ejemplos del sector en un tratamiento amplio que ha dado cabida, cuando lo hemos considerado oportuno, a conceptos y ejemplos estrechamente vinculados a los campos de origen de las competencias y a casos que ya han devenido casi clásicos en el relativamente poco tiempo de desarrollo del tema en los distintos países.

La obra está estructurada en dos módulos, uno dedicado a lo que son las competencias y los procesos asociados a ellas y un segundo módulo que se ocupa del diseño e implementación de la formación basada en competencias.

En un intento por explicitar más allá del Índice General los títulos de las unidades que conforman cada módulo, presentamos sus contenidos en la forma de grandes preguntas a las que procura responder cada parte de la estructura.

El primer módulo tiene cuatro unidades:

Unidad 1. ¿Cómo y en qué marco podríamos contextualizar el trabajo con las competencias?

Unidad 2. ¿Qué es una competencia? ¿Cuáles son los principales aspectos ligados a ellas en cuanto, por ejemplo, a niveles?

Unidad 3. ¿Qué es identificar una competencia? ¿Cuáles son los principales métodos para hacer la identificación? ¿Qué es una norma de competencia y cómo se normaliza una competencia?

Unidad 4. ¿Cómo se evalúa una competencia? ¿Cuál es el resultado de la evaluación de una competencia? ¿Quién evalúa las competencias? ¿Cómo se certifica una competencia y quién la certifica?

El segundo módulo tiene dos unidades:

Unidad 5. ¿Qué es la formación basada en competencias? ¿Cómo se diseña?

Unidad 6. ¿Qué cuidados convendría tener para implementar una formación basada en competencias?

En un esfuerzo tan amplio como el presente, el resultado es un material que dejamos abierto a los comentarios y sugerencias de nuestras lectoras y lectores, para ser enriquecido con las experiencias, ejemplos y casos que pudieren hacernos llegar a la página *Web* que acompañará su publicación.

Desde ya, y en forma anticipada, nuestro agradecimiento.

Los autores

Nota: Cuando usamos términos tales como «trabajadores», «ciudadanos», «clientes», hemos aludido genéricamente a mujeres y hombres. En algunos casos en que consideramos que no se tornaba engorrosa la lectura, hemos explicitado, por ejemplo: «las enfermeras y enfermeros», «las trabajadoras y trabajadores», pero la mayoría de las veces hemos recurrido al genérico para no recargar en exceso los textos.