
B. Identificación de competencias

7

¿Qué es el análisis ocupacional?

7. ¿Qué es el análisis ocupacional?

La identificación de los contenidos de las ocupaciones derivó de los intentos por lograr clasificaciones de los trabajos, a fin de establecer diferentes niveles de remuneración. Los primeros antecedentes en la identificación de contenidos del trabajo produjeron las categorías de clasificaciones utilizadas a los efectos de la negociación colectiva. En esos años de comienzos del siglo XX, las diferenciaciones más descriptivas no pasaban de referirse a categorías como “trabajador”, “empleado”, “capataz”, “supervisor”, “gerente”; reflejando así, el estado de la organización del trabajo. Posteriormente las descripciones aparecieron muy ligadas a la lógica de los puestos de trabajo descritos; apegadas a la descripción exhaustiva pero también incluyendo un alto ingrediente jerárquico; diferenciando el trabajo de planta, del trabajo de oficina; y el trabajo de hacer, del trabajo de pensar.¹

Con el tiempo, las clasificaciones fueron adquiriendo complejidad; su creciente importancia en la negociación salarial ocasionó la intervención del Estado para su definición. Cada vez más, nuevas ramas de producción fueron objeto de clasificación y la mayor cantidad de definiciones disponibles desembocó en el perfeccionamiento de técnicas de análisis de puestos de trabajo. Se diseñaron y establecieron un conjunto de métodos para ponderar diferentes factores de incidencia que

¹ Jobert, Annette, “Las grillas de clasificación profesional, algunas referencias históricas”, en: *Formación Profesional: Calificaciones y clasificaciones profesionales*, Buenos Aires, Piette-Humanitas, 1990.

pretendían establecer la complejidad y profundidad de un puesto de trabajo, de modo que se pudieran especificar las características educativas, habilidades, destrezas y aun, condiciones físicas de los candidatos. Asimismo las técnicas de análisis de puestos fueron utilizadas para diseñar escalas salariales que tomaban en consideración aspectos como la responsabilidad, el esfuerzo físico, el esfuerzo mental, el ambiente de trabajo, etc.

Los cambios en los contenidos ocupacionales y en las formas de organización del trabajo, así como las nuevas exigencias en el desempeño competente de los trabajadores, han delatado la obsolescencia de los métodos “científicos” de análisis de puestos. La alta especificación de tales análisis riñe con la flexibilidad requerida en el desempeño eficiente. La fragmentación de actividades propia del análisis de puestos, no se lleva bien con la polivalencia y mayor participación exigida. La tradicional diferenciación entre quien hace y quien decide se diluye en las nuevas formas de organización de equipos de trabajo autónomos y en la disminución de los niveles medios, típica de las estrategias de aplanamiento organizacional.

Se han perfeccionado actualmente varias metodologías para el análisis ocupacional que pretenden identificar contenidos ocupacionales y facilitar la descripción de las competencias requeridas para el desempeño en una ocupación. A partir de tal descripción se siguen sustentando muchas de las actividades de gestión de recursos humanos (selección, promoción, remuneración, capacitación, certificación, evaluación).

A continuación se citan algunas definiciones de análisis ocupacional de **Cinterfor/OIT**, **INEM** de España, **Secretaría del Trabajo y Previsión Social** de México, **SENA** de Colombia y **American College Testing (ACT)**:

Cinterfor/OIT: Proceso de identificación a través de la observación, la entrevista y el estudio, de las actividades y requisitos del trabajador y los factores técnicos y ambientales de la ocupación. Comprende la identificación de las tareas de la ocupación y de las habilidades, conocimientos, aptitudes y responsabilidades que se requieren del trabajador para la ejecución satisfactoria de la ocupación, que permiten distinguirla de todas las demás.²

También, Pujol (1980) lo definió como “el proceso de recolección, ordenamiento y valoración de la información relativa a las ocupaciones, tanto en lo

²Agudelo, Santiago, *Certificación ocupacional. Manual didáctico*, Montevideo, Cinterfor/OIT, 1993.

que se refiere a las características del trabajo realizado, como a los requerimientos que estas plantean al trabajador para un desempeño satisfactorio”.³

El análisis ocupacional fue muy utilizado en la década de los ochenta y aún hoy se aplica en algunos casos. Su fórmula básica radica en definir la sentencia inicial del trabajo: ¿Qué hace el trabajador, para qué lo hace y cómo lo hace? Incluye también el enunciado de las habilidades y destrezas necesarias, así como los conocimientos aplicados. Un aspecto notorio es la inclusión de características físicas tales como la coordinación, la destreza y los diferentes tipos de esfuerzo o desplazamiento físico en una determinada labor.

La OIT en su glosario de términos⁴ define el análisis ocupacional como la “acción que consiste en identificar, por la observación y el estudio, las actividades y factores técnicos que constituyen una ocupación. Este proceso comprende la descripción de las tareas que hay que cumplir, así como los conocimientos y calificaciones requeridos para desempeñarse con eficacia y éxito en una ocupación determinada”.

Instituto Nacional de Empleo de España (INEM): El proceso de análisis ocupacional se centra en la revisión de diferentes fuentes (clasificación de ocupaciones, información económica sectorial, estudios de necesidades de formación) y se desarrolla en dos grandes fases: la primera es el establecimiento de la estructura ocupacional de la familia profesional y la segunda es la determinación de perfiles profesionales de las ocupaciones. Utiliza el método de análisis funcional y lo considera un instrumento superador del análisis de tareas. Considera a la ocupación una agrupación de actividades profesionales pertenecientes a diferentes puestos de trabajo con características comunes, cuyas tareas se realizan con normas, técnicas y medios semejantes, y responden a un mismo nivel de cualificación.

El perfil profesional, resultante en la segunda fase, es la descripción de competencias y capacidades requeridas para el desempeño de una ocupación, así como sus condiciones de desarrollo profesional; está compuesto por la declaración de la competencia general, la descripción de las unidades de competencia; la identificación de las realizaciones profesionales, la descripción y agrupamiento de las tareas y la especificación de los criterios de ejecución.⁵

³ Pujol, Jaime, *Análisis Ocupacional. Manual de aplicación para instituciones de formación*, Montevideo, Cinterfor/OIT, 1980.

⁴ OIT, *Formación profesional. Glosario de términos escogidos*, Ginebra. 1993.

⁵ INEM, *Metodología para la ordenación de la formación profesional ocupacional*, Madrid, 1995.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México define el análisis ocupacional como una “metodología enfocada a la obtención, ordenación y valoración de datos relativos a los puestos de trabajo, los factores técnicos y ambientales característicos en su desarrollo y las habilidades, conocimientos, responsabilidades y exigencias requeridos a los trabajadores para su mejor desempeño. Por ello, se recaba la información en los centros de trabajo, se clasifican en ocupaciones los puestos relacionados entre sí y se integran, una vez clasificados, en un catálogo”.⁶

SENA de Colombia define el concepto de “estudio ocupacional” como: “la recopilación sistemática, procesamiento y valoración de la información referente al contexto empresarial, económico, laboral, tecnológico y educativo de un sector ocupacional, a las funciones que desarrollan las empresas de ese sector para lograr su propósito, a las estructuras ocupacionales y a las competencias laborales asociadas a cada área ocupacional”.⁷

El proceso que está adelantando esta institución en el ámbito de la formación basada en competencia laboral, facilita la definición del estudio ocupacional asociado, no solo a la identificación de las características del sector ocupacional, sino también, a la identificación de las funciones productivas y elaboración de normas de competencia laboral y titulaciones requeridas por el sector.

SENAI de Brasil, lo enmarca en el concepto de “perfil profesional” y lo define como la descripción de lo que idealmente es necesario saber realizar en el campo profesional correspondiente a una determinada cualificación. Es el marco de referencia, el ideal para el desarrollo profesional, que, confrontado con el desempeño real de las personas, indica si ellas son o no competentes, si están o no calificadas para actuar en su ámbito de trabajo. Se expresa en términos de competencias profesionales.⁸ Cabe anotar que SENAI define la cualificación profesional como un conjunto estructurado de competencias con posibilidad de reconocimiento en el mercado de trabajo, que pueden ser adquiridas mediante formación, experiencia profesional o una combinación de ambas.

Para el **American College Testing (ACT)** es la “recolección sistemática y analítica de la información sobre las acciones que realizan los empleados en el desempeño de las tareas relacionadas con su empleo”.

Esta organización desarrolló una metodología de análisis ocupacional en 1993 para identificar las competencias y destrezas comunes a través de todas

⁶ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Catálogo Nacional de Ocupaciones*, México, 1986.

⁷ SENA, *Guía para la elaboración de estudios ocupacionales*, Dirección de empleo, Bogotá, 1998.

⁸ SENAI, *Metodología de elaboración de perfiles profesionales*, Brasilia, 2002.

las ocupaciones dentro de un entorno de trabajo.⁹ Una vez obtenidos los comportamientos comunes, se pide a grupos de trabajadores que clasifiquen tales comportamientos en términos de la importancia que tienen para su ocupación y la frecuencia con que los practican. Ya clasificados y ponderados; los comportamientos dan una idea del tipo de competencia que debe fortalecerse en los trabajadores para mejorar transversalmente su empleabilidad. De este modo, los programas educativos y de formación pueden enfocar el desarrollo de las competencias transferibles logrando mayores efectos en la empleabilidad de los trabajadores.

8. ¿Qué es el análisis funcional?

Es una técnica que se utiliza para identificar las competencias laborales inherentes a una función productiva. Tal función puede estar definida a nivel de un sector ocupacional, una empresa, un grupo de empresas o todo un sector de la producción o los servicios. Se pueden desarrollar análisis funcionales con diferentes niveles de inicio: un sector ocupacional (hotelería); ocupaciones transversales a varios sectores (seguridad y salud ocupacional); o una ocupación (reparador de PC). Esto hace evidente la flexibilidad del análisis funcional. Aunque fue diseñado como una herramienta de análisis para una escala amplia, también puede ser útil en el análisis de ocupaciones en determinados subsectores o aun en organizaciones específicas.¹⁰

El análisis funcional no es, en modo alguno, un método exacto. Es un enfoque de trabajo para acercarse a las competencias requeridas mediante una estrategia deductiva. Se inicia estableciendo el propósito principal de la función productiva o de servicios bajo análisis y se pregunta sucesivamente qué funciones hay que llevar a cabo para permitir que la función precedente se logre.

Es ideal realizarlo con un grupo de trabajadores que conozcan la función analizada. Su valor como herramienta parte

⁹ ACT, *Fundamentos básicos para el desarrollo de las competencias de trabajo*, Iowa City, 1998.

¹⁰ B. Mansfield; L. Mitchell, *Towards a Competent Workforce*, Hampshire, Gower, 1996.

de su representatividad. En su elaboración se siguen ciertas reglas encaminadas a mantener uniformidad de criterios. La redacción del propósito principal, propósito clave, o función clave de la empresa, se suele elaborar siguiendo la estructura:



Algunas definiciones de análisis funcional

SENA lo define como “un método de cuestionamiento y de enfoque que permite la identificación del Propósito Clave de la subárea de desempeño, como punto de partida para enunciar y correlacionar las funciones que deben desarrollar las personas para lograrlo, hasta especificar sus contribuciones individuales”.¹¹

CONOCER: Para detectar los elementos de competencia que se presentan en una actividad productiva compleja, como las que normalmente se evidencian en las organizaciones productivas, se cuenta con el *Análisis de las Funciones* o *Análisis Funcional* que consiste en una desagregación sucesiva de las funciones productivas hasta encontrar las funciones realizables por una persona, que son los elementos de competencia.

El Análisis de las Funciones tiene la finalidad de identificar aquellas que son necesarias para el logro del propósito principal, es decir, reconocer –por su pertinencia– el valor agregado de las funciones. El resultado del análisis se expresa mediante un **mapa funcional** o árbol de funciones.

L. Mertens:¹² El análisis funcional ha sido acogido por la nueva teoría de sistemas sociales como su fundamento metodológico técnico. En esa teoría, al análisis funcional no se refiere al “sistema” en sí, en el sentido de una masa, o un estado, que hay que conservar o de un efecto que hay que producir, sino que es para analizar y comprender la relación entre sistema y entorno, es decir, la diferencia entre ambos.

Desde esta perspectiva, los objetivos y funciones de la empresa no se deben formular desde su organización como sistema cerrado, sino en términos de su relación con el entorno. En consecuencia, la función de cada trabajador en la organización debe entenderse no sólo en su relación con el entorno de la

¹¹ SENA, Dirección de Empleo, *Metodología para la elaboración de normas de competencia laboral*, Bogotá, 2003.

¹² Mertens, Leonard, *Competencia laboral: Sistemas, surgimiento y modelos*, Montevideo, Cinterfor/OIT, 1996.

empresa, sino que él también constituye subsistemas dentro del sistema empresa, donde cada función es el entorno de otra.

El análisis funcional parte de lo existente como contingente, como probabilidad, y lo relaciona con puntos de vista del problema, que en este caso es un determinado resultado que se espera de la empresa. Intenta hacer comprensible e inteligible que el problema puede resolverse de un modo, o bien de otro. La relación entre un problema y el resultado deseado y la solución del mismo, no se comprende entonces por sí misma; sirve también de guía para indagar acerca de otras posibilidades, de equivalencias funcionales.

El método funcional es un método comparativo; en términos de competencias, analiza las relaciones que existen en las empresas entre resultados y habilidades, conocimientos y aptitudes de los trabajadores, comparando unas con otras.

Reino Unido: El desarrollo de Cualificaciones Profesionales Nacionales en el Reino Unido¹³ utilizó como base una estructura de normas de desempeño con cobertura nacional. Las normas describen la competencia requerida en una determinada área y se elaboran a partir del análisis de las funciones ocupacionales. Este enfoque implica la identificación del objetivo fundamental (llamado también propósito clave) del área bajo análisis,¹⁴ para después continuar con la definición de las funciones que habrían de ser desarrolladas a fin de alcanzar tal propósito clave. Esencialmente es un proceso de desagregación que avanza de lo general hacia lo particular. Una vez identificado el propósito clave la desagregación se hace contestando la pregunta: ¿qué hay que hacer para que esto se logre?

Este procedimiento se efectúa hasta llegar al nivel en el que la función a realizar, que responde a la pregunta formulada, puede ser llevada a cabo por una persona. Es ahí cuando aparece la competencia laboral de un trabajador. Normalmente ello ocurre entre el cuarto y quinto nivel de desagregación en el árbol o mapa funcional.

Este análisis se centra en lo que el trabajador logra, es decir en los resultados; nunca en el proceso que sigue para obtenerlos. Esa es su principal diferencia con los análisis de tareas y análisis de puestos.¹⁵

¹³ National Vocational Qualifications (NVQ), aplicadas en Inglaterra, Escocia, Gales e Irlanda del Norte.

¹⁴ El área de análisis puede ser, según la cobertura, a nivel de sector, o de empresa, o de ocupación.

¹⁵ Handley, David, "El desarrollo del sistema de calificación profesional nacional en el Reino Unido". En: *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia*, México, Limusa editores, 1996.

9

¿Qué proceso se sigue para realizar el análisis funcional?

9. ¿Qué proceso se sigue para realizar el análisis funcional?

CONOCER de México,¹⁶ plantea que la base del análisis funcional es la identificación, mediante el desglose o desagregación, y el ordenamiento lógico de las funciones productivas que se llevan a cabo en una empresa o un conjunto representativo de ellas, según el nivel en el cual se esté desarrollando dicho análisis. Referencias similares se encuentran en algunos textos que describen el sistema inglés.¹⁷

Para INTECAP de Guatemala,¹⁸ las etapas en la realización del análisis funcional son:

- conformar el Comité de Normalización;
- capacitar al Comité;
- aplicar principios básicos y procedimiento de desagregación del análisis funcional;
- verificación del mapa funcional;
- validación del mapa funcional.

Entre las más importantes reglas para elaborar el análisis funcional están las siguientes:¹⁹

El análisis funcional se aplica de lo general a lo particular. Se inicia con la definición del propósito clave de la organización y concluye cuando se llega al nivel en que la descripción cubre funciones productivas simples –elementos de competencia– que pueden ser desarrolladas por un trabajador.

El análisis funcional debe identificar funciones delimitadas (discretas) separándolas del contexto laboral específico. Se trata de incluir funciones cuyo inicio y fin sea plenamente identificable. No se trata de describir las tareas circunscritas a un puesto de trabajo; más bien de establecer las funciones de-

¹⁶ CONOCER, *Análisis ocupacional y funcional del trabajo*, Documento de trabajo para IBERFOP, México, febrero de 1998.

¹⁷ Como: Fletcher, Shirley, en “Standards and Competence...”, incluido en: *Competencia Laboral. Antología de Lecturas*, México, CONOCER, 1997.

¹⁸ INTECAP, *Guía para elaborar el análisis funcional*, Guatemala, 2001.

¹⁹ Manuales con información detallada pueden consultarse en: [www.cinterfor.org.uy/competencia_laboral/banco de herramientas](http://www.cinterfor.org.uy/competencia_laboral/banco_de_herramientas).

sarrolladas en el contexto del ámbito ocupacional en el que se llevan a cabo. Esto facilita la transferibilidad de dichas funciones a otros contextos laborales y evita que queden reducidas a un puesto específico.

Normalmente, las subfunciones que aparecen en el cuarto nivel de desagregación ya incluyen logros laborales que un trabajador es capaz de obtener; al llegar a este punto –lo que puede ocurrir también en el quinto nivel de desglose– se está hablando ya de “realizaciones” o “elementos de competencia”.²⁰

De este modo las subfunciones que se hayan identificado en ese nivel pueden denominarse ya elementos de competencia y el nivel inmediatamente anterior será la unidad de competencia.

Tal especificación puede notarse mejor en el ejemplo de mapa funcional que se incluye en la siguiente página.

Un claro ejemplo de la transferibilidad de las funciones a diferentes contextos se obtiene en la función: “transportar materiales, personas o valores”; tal función puede describir el trabajo de un conductor de camión, autobús, coche blindado o taxi.

De igual forma la función “atender clientes y resolver sus dudas” describe el trabajo que puede darse en el contexto de la recepción de un hotel, una tienda de departamentos, o la recepción de una oficina de negocios. Por supuesto la función debe especificarse en cuanto a su campo de aplicación; pero las competencias que se ponen en juego para este caso, son perfectamente transferibles a diferentes contextos.

El proceso de desagregación (desglose) de las funciones se hace siguiendo la lógica de causa-efecto. Al realizar el desglose se debe verificar lo que debe lograrse para alcanzar el resultado descrito en la función que está siendo desagregada. De este modo, la desagregación de una función en el siguiente nivel, está representando lo que se debe lograr para que dicha función se lleve a cabo. La pregunta clave en el desglose es: “¿qué hay que hacer para que esto se logre?”

El mapa funcional no es una representación de procesos de trabajo. No intenta describir gráficamente el proceso, sino las funciones productivas necesarias para alcanzar el propósito clave. Al elaborarlo debe cuidarse de no incluir descripciones de operaciones o tareas. Es el caso de la función: “trabajar en condiciones de seguridad” la cual no debe describirse en términos de “colocarse el casco” o cualquier otro elemento de protección.

²⁰ Muchas adaptaciones del análisis funcional utilizan términos como “realizaciones profesionales”, “logros laborales”, “resultados”.

10

¿Qué es un mapa funcional?

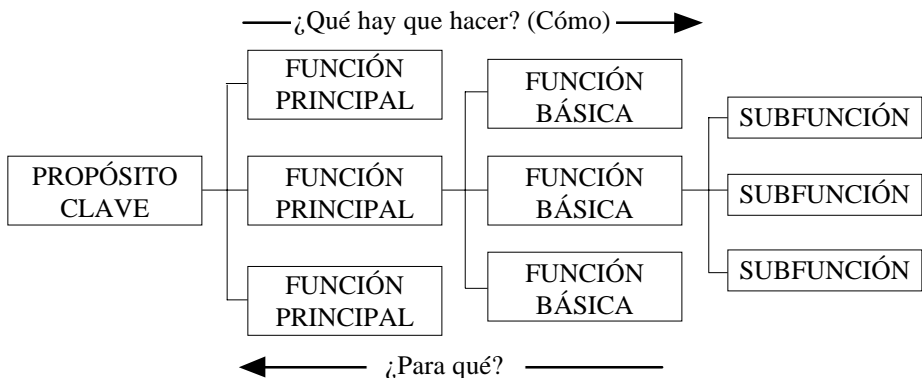
Debe cuidarse a lo largo de la elaboración del mapa funcional, la relación entre las funciones y el propósito clave. Por ello es recomendable revisar periódicamente, que se conserve este principio de coherencia en el análisis. Esta revisión debe dar cuenta de aquellas funciones que puedan aparecer repetidas en diferentes ramas del árbol. La lógica de elaboración del mapa funcional no acepta que se presenten tales repeticiones, en tal caso debe revisarse y rehacerse.

10. ¿Qué es un mapa funcional?

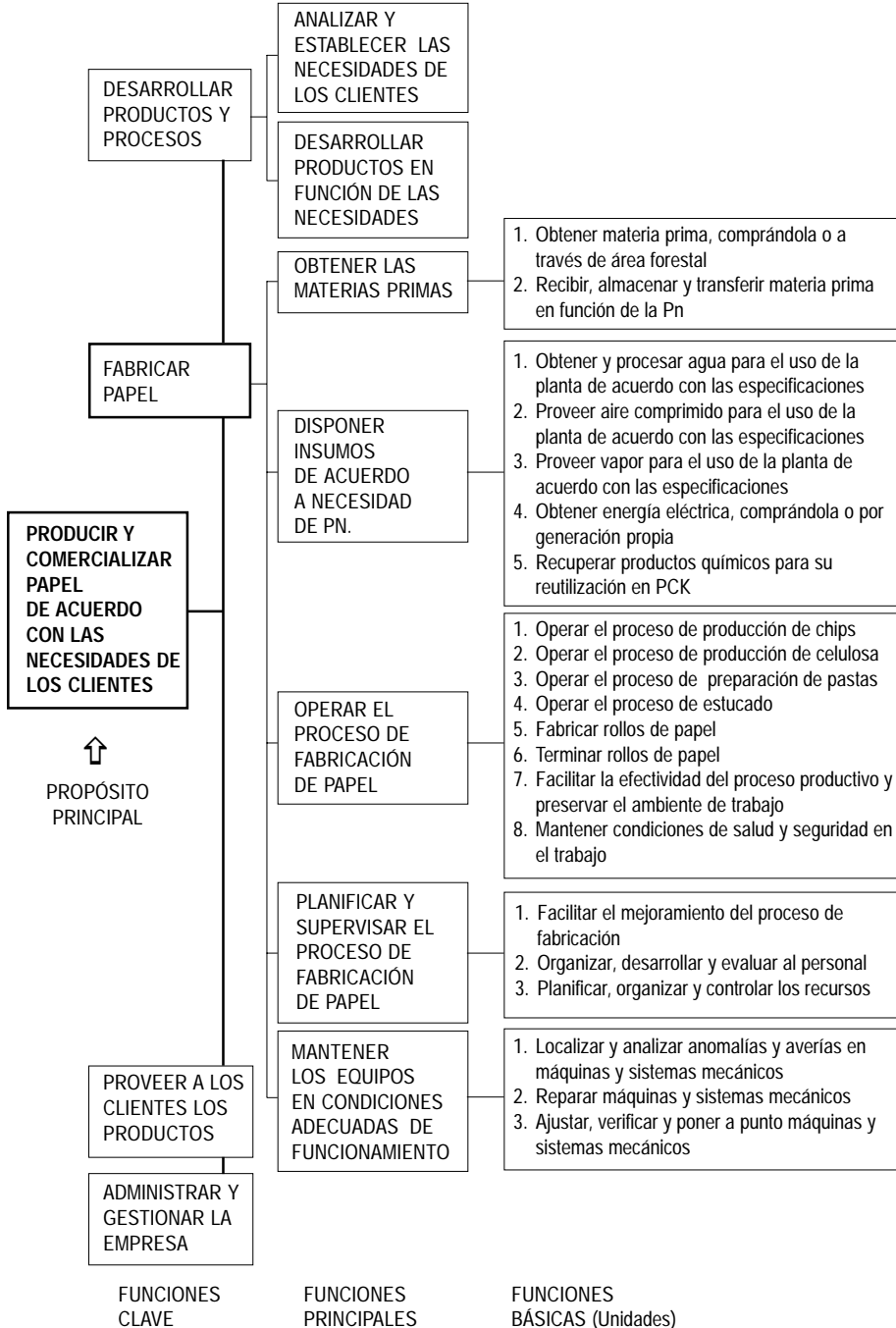
El mapa funcional, o árbol funcional, es la representación gráfica de los resultados del análisis funcional. Su forma de “árbol” (dispuesto horizontalmente) refleja la metodología seguida para su elaboración en la que, una vez definido el propósito clave, este se desagrega sucesivamente en las funciones constitutivas.

De hecho, las ramas del árbol son “causas” ligadas gráficamente hacia la izquierda (o hacia abajo según se haya dibujado) con sus respectivas “consecuencias”. Si se lee de abajo hacia arriba (o de izquierda a derecha) se estaría respondiendo el “cómo” una función principal se lleva a cabo mediante la realización de las funciones básicas que la integran. En sentido contrario, de derecha a izquierda se estaría respondiendo el “para qué” de cada función que se encuentra en la función del nivel inmediatamente siguiente. Puede verse a continuación una representación gráfica y un ejemplo de un mapa funcional.

Esquema general de un mapa funcional



Mapa funcional de la fabricación de papel





¿Cómo ayuda el análisis funcional en la formación por competencias?

11. ¿Cómo ayuda el análisis funcional en la formación por competencias?

El análisis funcional, al igual que cualquier otra metodología de análisis de las ocupaciones, se convierte en la base para la elaboración, no sólo de las normas de competencia, sino también de los programas de formación.

El método del análisis funcional es el cimiento para la elaboración de normas de competencia laboral. Como tal, está en la raíz de la descripción de las áreas ocupacionales objeto de normalización. La integración de una norma de competencia en sus diferentes componentes –las unidades de competencia, los elementos, las evidencias de desempeño, los criterios de desempeño, el campo de aplicación, las evidencias de conocimiento y las guías para la evaluación–, es, a su tiempo, la base para la elaboración de los currículos de formación basados en competencia.

Un aspecto crucial en la formación basada en competencias es la correspondencia necesaria entre las competencias requeridas en las diferentes ocupaciones y los contenidos de los programas formativos. Por esta razón, el proceso de verter las competencias identificadas en los currículos de formación es crucial para mantener la pertinencia de los programas formativos.

Algunas experiencias en la elaboración de currículos por competencias, han logrado describir el proceso de elaboración del currículo a partir de las competencias identificadas. En particular, se puede hacer referencia a la metodología utilizada por CONALEP de México denominada: “Método para la elaboración de cursos de capacitación basados en competencia laboral”.²¹ También a las metodologías de SENAI de Brasil, SENA de Colombia, INTECAP de Guatemala entre otras.²²

En general, la relación entre análisis funcional y formación por competencias está fundamentada en el sustento que

²¹ Una descripción bastante amplia se encuentra en: CONOCER, *Análisis ocupacional y funcional del trabajo*, Madrid, IBERFOP-OEI, 1998.

²² Pueden consultarse algunas en www.cinterfor.org.uy sección: competencia laboral/banco de herramientas.

dicha metodología presta para la elaboración de los programas formativos.

En sus inicios, una crítica frecuente a esta metodología se refería a su fuerte orientación hacia la elaboración de normas de competencia, más que de programas de formación. Sin embargo, con el tiempo se han conocido muy buenas adaptaciones metodológicas que permiten elaborar currículos de formación a partir del análisis funcional.

12

¿Qué es la función principal o propósito clave?

12. ¿Qué es la función principal o propósito clave?

La función principal, o propósito clave, es el punto a partir del cual se desarrolla el mapa funcional. Es el vértice del que se desprenden sucesivamente las funciones productivas con la lógica “¿qué hay que hacer para que esto se logre?”.

El propósito clave describe la razón de ser de la actividad productiva, empresa o sector, según sea el nivel en el cual se esté llevando a cabo el análisis. Su descripción debe ser lo más concreta posible; deben evitarse los adornos típicos de las declaraciones de misión utilizadas en trabajos relacionados con definiciones de política empresarial.

Algunos ejemplos de propósito clave en el análisis funcional

“Producir y comercializar papel de acuerdo con las necesidades de los clientes.”

“Buscar, procesar y vender carne roja y blanca y sus productos derivados, para satisfacer las necesidades de los clientes.”

“Construir obras que satisfagan las necesidades de los clientes, cumpliendo la normativa y legislación vigentes.”

“Operar servicios bancarios que satisfagan las necesidades financieras y similares de los clientes, de manera continua.”

“Crear, suministrar y divulgar, producciones electrónicas de radio, cine y TV para el público general y específico.”

“Producir y procesar lana para el mercado nacional y mundial.”

“Operar servicios de educación técnica y capacitación, basados en normas de competencia.”

B

¿Qué es una unidad de competencia?

Usualmente el propósito clave se redacta utilizando un verbo que describe una actuación sobre un objeto (el producto obtenido) y cierra enunciando una condición relacionada con la función descrita.

El propósito clave describe lo que es necesario lograr; se centra en mostrar el resultado de la actividad productiva bajo análisis.

13. ¿Qué es una unidad de competencia?

El proceso de análisis funcional se realiza, como se anotó antes, desagregando las funciones identificadas a partir del propósito principal bajo la lógica problema-solución, en el que cada una de las funciones desagregadas se constituyen en “soluciones” para resolver el “problema” planteado en la función precedente.

La unidad de competencia es una agrupación de funciones productivas identificadas en el análisis funcional al nivel mínimo, en el que dicha función ya puede ser realizada por una persona. Es en este nivel mínimo cuando se conocen como “elementos de competencia” en el sistema del Reino Unido, o “realizaciones profesionales” en el sistema español.

La unidad de competencia está conformada por un conjunto de elementos de competencia; reviste un significado claro en el proceso de trabajo y, por tanto, tiene valor en el ejercicio del trabajo. La unidad no sólo se refiere a las funciones directamente relacionadas con el objetivo del empleo, incluye también cualquier requerimiento relacionado con la salud y la seguridad, la calidad y las relaciones de trabajo.

14. ¿Qué es una cualificación laboral?

Las unidades de competencia constituyen módulos con un evidente significado y valor en el trabajo. La agrupación de diferentes unidades en grupos con una clara configuración ocupacional del sector analizado y con un nivel de competencia definido, va conformando las cualificaciones laborales.

Las cualificaciones no son nombres de puestos de trabajo. Son conjuntos de competencias que pueden servir como referente para el desempeño de los puestos de trabajo en la organización y también para la conformación de programas de formación. Cada puesto de trabajo tendrá claramente especificadas las unidades de competencia que deben ser certificadas para su ejercicio competente. Una cualificación laboral puede tener unidades aplicables a más de un puesto de trabajo; de este modo se favorece la movilidad laboral.

Las cualificaciones laborales son un conjunto de unidades de competencia integradas en el ámbito de una función productiva. Para CONOCER²³ existe, en términos generales, una cierta similitud entre el concepto de cualificación y el de profesión en cuanto esta contiene una gama amplia de posibilidades de desempeño en diferentes puestos.

Una cualificación laboral, en un nivel de desempeño especificado, está constituida por varias unidades de competencia. Las unidades de competencia están conformadas por elementos de competencia y estos a su vez se especifican en criterios de desempeño, rango de aplicación, evidencias de conocimiento y evidencias de desempeño.

El concepto de cualificación, utilizado entre otros, en el sistema mexicano, puede asemejarse al de titulación empleado en el sistema del Reino Unido y recogido por el SENA bajo la siguiente definición: una Titulación Laboral es el conjunto de Normas de Competencia Laboral que describe los desempeños requeridos en un Campo Ocupacional o en una Ocupación y que los trabajadores ejercen en varios puestos de trabajo del proceso productivo utilizando tecnologías afines y com-

14

**¿Qué es
una cualificación
laboral?**

²³ CONOCER, *Análisis ocupacional y funcional del trabajo*, op. cit.

plementarias, compartiendo un entorno laboral similar, aplicando principios y conocimientos comunes y entregando productos similares en la cadena de valor del sistema productivo.²⁴

Para el SENA, toda titulación agrupa competencias de áreas ocupacionales afines, representa desempeños significativos dentro de un área ocupacional y por supuesto, no es el nombre de un puesto de trabajo; también cabe la posibilidad de que se identifiquen varias titulaciones dentro de una misma área.²⁵

Son ejemplos de titulaciones:

“Capacitación y desarrollo de personal”

“Producción de materiales impresos”

“Fabricación de productos metal-mecánicos”

“Operación de plantas de agua potable”

Nótese la alta afinidad de los nombres de las titulaciones con procesos típicos de los análisis funcionales y su alejamiento de los tradicionales nombres de puestos de trabajo.

SENAI de Brasil utiliza en este sentido, el concepto de cualificación profesional²⁶ definida como un conjunto estructurado de competencias con posibilidad de reconocimiento en el mercado de trabajo, las que pueden ser adquiridas mediante formación, experiencia o una combinación de ambas.

Las cualificaciones profesionales se extraen del sistema productivo y del mercado de trabajo; representan, por tanto, una respuesta coherente a las necesidades del sector correspondiente. Deben ser nombradas de forma clara y sencilla con el mismo lenguaje usado en el mundo del trabajo; se definen en términos de competencias asociadas con un campo de trabajo lo suficientemente amplio para que genere adecuadas oportunidades de trabajo, con un contenido tal que puedan facilitar un proceso formativo y ser pasibles de certificación.

²⁴ SENA, *Metodología para la elaboración de normas de competencia laboral*, 2003.

²⁵ SENA, Dirección de Empleo, *Guía para la elaboración de estudios ocupacionales*, 1998.

²⁶ SENAI, *Metodologia de elaboração de perfis profissionais*, Brasilia, 2002.

15. ¿Qué es un elemento de competencia?

15

La desagregación de funciones realizada a lo largo del proceso de análisis funcional usualmente no sobrepasa de cuatro a cinco niveles. Al analizar el último nivel, se encontrará que el mismo comprende competencias, resultados que a ese nivel ya pueden ser alcanzados por personas capaces de realizarlos (o sea, competentes). Estas diferentes funciones, cuando ya pueden ser ejecutadas por personas y describen acciones que se pueden lograr y resumir, reciben el nombre de *elementos de competencia*.

**¿Qué es
un elemento
de competencia?**

El elemento de competencia contiene la descripción de una realización que debe ser lograda por una persona en el ámbito de su ocupación. Por tanto, se refiere a una acción, un comportamiento o un resultado que el trabajador debe demostrar y es, entonces, una función realizada por un individuo.

Los elementos de competencia se redactan con la estructura de una oración, siguiendo la regla de iniciar con un **verbo** en infinitivo, preferiblemente; a continuación describir el **objeto** sobre el que se desarrolla la acción y, finalmente, aunque no es obligatorio en todos los casos, incluir la **condición** que debe tener la acción sobre el objeto.

Definiciones complementarias a los elementos de competencia

Campo de aplicación. Es la descripción de las circunstancias, ambiente, materiales, máquinas e instrumentos en relación con los cuales se desarrolla el desempeño descrito en el elemento de competencia.

Evidencias de desempeño. Son descripciones sobre variables o condiciones cuyo estado permite inferir que el desempeño fue efectivamente logrado. Las evidencias directas tienen que ver con la técnica utilizada en el ejercicio de una competencia y se verifican mediante la observación. Las evidencias por producto son pruebas reales, observables y tangibles de las consecuencias del desempeño.

Evidencias de conocimiento. Incluyen el conocimiento y comprensión necesarios para lograr el desempeño competente. Puede referirse a los conocimientos teóricos y de principios de base científica que el trabajador debe dominar, así como a sus habilidades cognitivas en relación con el elemento de competencia al que pertenecen.

16

¿Qué es un criterio de desempeño?

El elemento de competencia debe completarse acompañándolo de los criterios de desempeño, las evidencias de desempeño, las evidencias de conocimiento y el rango de aplicación.

Un elemento de competencia se redacta de una forma tal, que al leerlo pueda anteponerse la frase: “*el trabajador será capaz de...*”

Ejemplos de elementos de competencia

- Determinar técnicas, materiales y recursos que satisfagan el aprendizaje a lograr.
- Operar sistemas de control para mantener la fluidez del proceso y mantener el producto según especificaciones.
- Mantener el orden, seguridad e higiene, según normas vigentes.

Los elementos de competencia son la base para la normalización. Se pueden agrupar varios de ellos que signifiquen alguna realización concreta en el proceso productivo; estos conjuntos de elementos se denominan unidades de competencia.

16. ¿Qué es un criterio de desempeño?

Una vez definidos los elementos de competencia, estos deben precisarse en términos de: la calidad con que deben lograrse; las evidencias de que fueron obtenidos; el campo de aplicación; y los conocimientos requeridos. Estos son los componentes de la norma de competencia.

Al definir los criterios de desempeño, se alude al resultado esperado con el elemento de competencia y a un enunciado evaluativo de la calidad que ese resultado debe presentar. Se puede afirmar que los criterios de desempeño son una descripción de los requisitos de calidad para el resultado obtenido en el desempeño laboral; permiten establecer si el trabajador alcanza o no el resultado descrito en el elemento de competencia.

Los criterios de desempeño deben referirse, en lo posible, a los aspectos esenciales de la competencia. Deben, por tanto, expresar las características de los resultados, significativamente relacionados con el logro descrito en el elemento de competencia. Son la base para que un evaluador juzgue si un trabajador es, o aún no, competente; de este modo sustentan la elaboración del material de evaluación. Permiten precisar acerca de lo que se hizo y la calidad con que fue realizado.

Se redactan refiriéndose a un resultado e incluyendo un enunciado evaluativo sobre ese resultado.

Ejemplo de criterios de desempeño

- El almacenamiento de materiales se realiza según los requisitos de seguridad, en los lugares asignados.
- Los elementos de seguridad son utilizados de acuerdo con su especificación.
- Los equipos de producción son operados y controlados de acuerdo con las especificaciones.

17. ¿Qué es el método DACUM?

DACUM (Developing a Curriculum) es un método de análisis ocupacional orientado a obtener resultados de aplicación inmediata en el desarrollo de currículos de formación. Ha sido especialmente impulsado y desarrollado en el Centro de Educación y Formación para el Empleo de la Universidad del Estado de Ohio en Estados Unidos.²⁷

Se revisarán a continuación las experiencias con DACUM del INATEC de Nicaragua y de la **Universidad de Ohio**.

El **Instituto Nacional Tecnológico (INATEC)**²⁸ de Nicaragua, con la asesoría de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha trabajado recientemente en la elaboración de sus programas de formación a partir del DACUM.

²⁷ El contacto es Robert Norton, e-mail: norton.1@osu.edu

²⁸ INATEC-OIT, *Metodología para la transformación curricular según los sistemas DACUM y SCID*, Centro de Formación Nicaragüense-Holandés “Simón Bolívar”, Nicaragua, mayo 1997.

Este define como un método rápido para efectuar a bajo costo el análisis ocupacional. Utiliza la técnica de trabajo en grupos conformados por trabajadores experimentados en la ocupación bajo análisis. Para hacer un taller utilizando DACUM se conforman grupos de entre cinco y doce personas, quienes, orientados por un facilitador, describen lo que se debe saber y saber-hacer en el puesto de trabajo, de manera clara y precisa.

El resultado se suele expresar en la llamada “carta DACUM” o “mapa DACUM” donde se describe el puesto de trabajo a partir de las competencias y subcompetencias que lo conforman.

En este punto puede existir una notable diferencia entre el concepto de competencia con el que se aborda el análisis funcional y el que utiliza el DACUM. Para éste último, una competencia es la descripción de grandes tareas, y es a la vez, la suma de pequeñas tareas llamadas subcompetencias. La totalidad de las competencias, conforman la descripción de las tareas de un puesto de trabajo. En cambio, en el análisis funcional no se describen las tareas, si no que se identifican los resultados que son necesarios alcanzar para lograr el propósito clave.

Los ejemplos disponibles de cartas DACUM muestran usualmente competencias descritas como operaciones o tareas. Las reglas para describir unidades y elementos de competencia que utiliza el análisis funcional, no se aplican explícitamente en el DACUM.

Ejemplo típico del enunciado de una carta DACUM

Competencia A:	preparar los platos de comida
Subcompetencia A1:	comprar los alimentos
Subcompetencia A2:	lavar los alimentos
Subcompetencia A3:	cortar los alimentos
Subcompetencia A4:	cocinar los alimentos, etc.

La carta DACUM también incluye los conocimientos necesarios, comportamientos, conductas, equipos, herramientas, materiales a usar y, opcionalmente, el desarrollo futuro de un puesto de trabajo.

Para la **Universidad de Ohio** el DACUM es un método utilizado ampliamente, único, innovador y efectivo para realizar análisis ocupacional y del trabajo.²⁹ Se desarrolla a partir de un grupo de trabajo que, en un período

usualmente de dos días, produce una detallada matriz con las tareas y deberes desarrollados por los trabajadores en un puesto de trabajo.

Principios básicos del DACUM³⁰

- **Los trabajadores expertos³¹ pueden describir su trabajo más apropiadamente que ningún otro.** Quienes se desempeñan en las ocupaciones objeto de análisis y desarrollan bien su trabajo son verdaderos expertos en tal tipo de trabajo. Aunque los supervisores y gerentes de línea pueden conocer mucho sobre el trabajo desarrollado, usualmente carecen del nivel de experticia necesario para hacer un buen análisis de tal trabajo.
- **Una forma efectiva de definir una ocupación consiste en describir las tareas que los trabajadores expertos desarrollan.** Un trabajador puede desempeñar una variedad de tareas que sus compañeros de trabajo y clientes internos aprecian mucho. En esto, las actitudes y el conocimiento por sí solos no son suficientes; su forma de hacer bien las cosas implica el desarrollo de actividades, que si son conocidas por la empresa, pueden facilitar una mejor capacitación para todos los demás.
- **Todas las tareas, para ser desarrolladas correctamente, demandan la aplicación de conocimientos, conducta y habilidades, así como el uso de herramientas y equipos.** DACUM da importancia a la detección de los factores que explican un desempeño exitoso, por lo cual se orienta a establecer, no solo las tareas, sino también a obtener la lista de tales factores. Especifica además las herramientas con las que interactúa el trabajador para facilitar el entrenamiento práctico.

DACUM se ha utilizado para analizar ocupaciones en los niveles profesional, directivo, técnico y operativo. Su uso como metodología para analizar procesos y sistemas en la industria, lo ha popularizado en Estados Unidos, Canadá y algunos países de América Latina (Chile, Nicaragua, Uruguay y Venezuela).

Su uso es particularmente promovido para orientar la elaboración de los programas formativos y disolver la brecha entre el contenido de los programas de formación y lo que realmente ocurre en el trabajo. DACUM resulta útil también para las instituciones de formación que quieran implementar programas basados en competencias en los que se requiere una cuidadosa identificación de las tareas, que a su vez se relacionan directamente con las competencias a ser obtenidas. A continuación se incluye una muestra típica de una matriz DACUM.

³⁰ Op. cit.

³¹ En algunas versiones de la metodología DACUM se pide explícitamente que sean los mejores trabajadores.

EJEMPLO DE UNA MATRIZ DACUM

MATRIZ DACUM: enfermero(a) registrado(a)	
FUNCIÓN	TAREAS
A. Valorar al paciente	A1. Examinar las valoraciones efectuadas por el médico u otros A2. Demostrar al paciente confianza y apoyo A3. Evaluar factores de riesgo A4. Valorar signos vitales A5. Efectuar la valoración física A6. Obtener la historia médica del paciente mismo A7. Valorar la condición mental y física del paciente A8. Completar los formatos de admisión
B. Planificar el cuidado del paciente	B1. Identificar los problemas del paciente según diagnóstico B2. Desarrollar los cuidados de corto y largo plazo B3. Establecer las acciones de intervención de enfermería B4. Completar los formatos del plan de cuidado B5. Interactuar con la familia del paciente B6. Coordinar los horarios de atención al paciente
C. Suministrar los cuidados diarios	C1. Establecer el tipo de cuidados diarios requeridos según el estado del paciente C2. Ayudar al paciente con su higiene personal (preparación, baño, higiene bucal) C3. Ayudar con la movilización y traslado del paciente C4. Ayudar a la alimentación del paciente C5. Ayudar a la presentación personal del paciente C6. Ayudar al paciente para utilizar el baño
D. Evaluar el cuidado del paciente	D1. Valorar la respuesta del paciente a los medicamentos D2. Valorar la respuesta del paciente al tratamiento D3. Valorar la respuesta del paciente a la terapia D4. Evaluar los cuidados sobre las heridas D5. Evaluar los cuidados sobre la piel D6. Evaluar la comprensión del paciente sobre el plan de atención D7. Documentar los hallazgos de la evaluación D7. Revisar el plan de atención

Fuente: DACUM Research Chart for Registered Nurse, Ohio State University, 1995. Esta es una representación parcial, traducida solo a modo de ejemplo.

MATRIZ DACUM enfermero(a) –continuación–

Conocimientos generales y habilidades

Comunicación, escucha, escritura

Medicamentos

Habilidades para evaluar (nutricional, neurológico, mental, emocional, físico)

Organización

Manejo del tiempo

Coordinación

Supervisión

Solución de problemas

Pensamiento crítico

Recolección de datos e interpretación

Compartir información

Capacidad de monitorear las necesidades físicas y emocionales del paciente

Identificar recursos

Diagnóstico

Manejo de computadoras

Operación de equipos

Motricidad gruesa y fina

Solución de conflictos.

Conductas del trabajador

Paciencia, flexibilidad, naturaleza compasiva, conciencia, trabajo en equipo, honestidad, responsabilidad, asertividad, actitud profesional, sensibilidad, respeto por las fronteras mentales.

Herramientas, equipos, suministros y materiales

Equipos de oxígeno

Nebulizadores

Equipos medidores de presión sanguínea

Estetoscopio

Camas eléctricas y mecánicas

Camas especiales

Sillas de ruedas

Caminadores

Muletas

Equipos de irrigación

Juegos costura y suturado

Vendajes y gasas

Computadores

Formatos

Medicamentos

Inhaladores

Jeringas

Glucómetro

Fecha de elaboración: diciembre 7 y 8 de 1995.

Miembros del panel: Betty Brownlow, C.M.H.I. at Fort Logan, Denver. CO. Sara E. Hudspeth, St. Joseph's Hospital, Denver.

Facilitadores: Robert Norton, Team Leader, CETE. Glenn Koons, Austin, TX. Jeannie K. Smith, Austin, TX.

Fuente: DACUM Research Chart for Registered Nurse...Ídem.

18. ¿Qué es el método AMOD?

AMOD (“Un modelo”, por su sigla en inglés) es una variante del DACUM, caracterizada por establecer una fuerte relación entre las competencias y subcompetencias definidas en el mapa DACUM, el proceso con el que se aprende y la evaluación del aprendizaje.

Para realizar AMOD, una vez efectuado el mapa DACUM, se procede, con el comité de expertos, a identificar grandes áreas de competencia. Las áreas de competencia se organizan secuencialmente en la forma más recomendable posible para que su orden facilite el dominio por parte del trabajador durante la capacitación. Para cada una de las áreas de competencia se asignan, a opinión de los expertos, las subcompetencias o habilidades en orden descendente de complejidad.

El método AMOD hasta llegar a la matriz de competencias, es idéntico al DACUM; pero de ahí en adelante se realiza un ordenamiento de las subcompetencias de acuerdo con su grado de complejidad dentro de cada una de las competencias identificadas. Se trata de organizar las subcompetencias que componen cada competencia, empezando por las más simples y avanzando hacia las más complejas. Ello debe hacerse para cada una de las competencias principales que integran la ocupación bajo análisis.

Al finalizar esta organización se tendrán todas las funciones con sus respectivas tareas ordenadas por el criterio de complejidad. Así, se construye una visión de la ocupación y de los diferentes grados de complejidad de las funciones y tareas que la componen.

Una vez ordenadas por complejidad, el criterio de ordenamiento cambia para mostrar la forma en que debería estructurarse el currículo de aprendizaje de la ocupación. En este momento la matriz AMOD sirve como base para la organización del currículo, por lo tanto el proceso para ordenar las subcompetencias toma como base las siguientes preguntas:

- ¿Con qué empieza la formación?
- ¿Con qué continúa?
- ¿Con qué termina la formación?³²

Con esta lógica se estructuran grupos de subcompetencias tomadas de diferentes funciones y ordenadas según el criterio de facilitar el aprendizaje de la ocupación analizada. Este objetivo de facilitar el aprendizaje determina que se organicen las subcompetencias según su nivel de complejidad. Al efecto puede aplicarse el criterio de organizarlas desde lo práctico hacia lo teórico; o desde lo más simple a lo más complejo. En algunos casos los expertos pueden mezclar según su opinión, los dos criterios, para acercarse a las condiciones reales en que se lleva a cabo el aprendizaje para la ocupación en análisis.³³

El resultado es la matriz AMOD con áreas de competencia que contienen subcompetencias ordenadas por el criterio de aprendizaje escogido. Se presenta así la matriz AMOD con los módulos de formación; de este modo, en cada módulo de aprendizaje se incluyen subcompetencias de un nivel de complejidad similar que va complicándose a medida que se avanza de un módulo a otro módulo. La organización de esta matriz está totalmente volcada hacia la formación pero como puede notarse, corresponde en todo a las competencias identificadas. Cuando está disponible la matriz AMOD, deberá llevarse a cabo un proceso de revisión y validación que garantice su representatividad.

Resumen proceso AMOD

- Realizar proceso DACUM hasta obtener la matriz validada.
- Ordenar de las tareas de cada función; desde la más fácil hasta la más difícil.
- Estructurar “módulos” combinando tareas aun de diferentes funciones, con el criterio de facilitar el aprendizaje. Este criterio consiste en colocar los módulos en orden de complejidad; es decir: ¿con qué debe empezar el aprendizaje? ¿Con qué continúa? ¿Con qué termina? Al efecto puede usarse el criterio de ir de lo más fácil a lo más difícil, o de lo particular a lo general, o el que señale la experiencia del grupo.

Al igual que DACUM, AMOD es conocido como un método ágil y rápido de establecer competencias y programas formativos.³⁴

³² Mertens, Leonard, Metodología AMOD para la construcción de un currículo de capacitación. Seminario taller. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Buenos Aires, septiembre de 1998.

³³ Irigoien, Vargas. Op.cit.

³⁴ CONOCER, *Análisis Ocupacional y funcional del trabajo*, op. cit.

19

¿Qué es el método SCID?

19. ¿Qué es el método SCID?

SCID (Desarrollo Sistemático de un Currículo Instruccional), es un análisis detallado de las tareas realizado con el fin de facilitar la identificación y realización de acciones de formación altamente relevantes para las necesidades de los trabajadores. Puede hacerse como una profundización del DACUM o a partir de procesos productivos especificados con base en otras metodologías (opinión de expertos o entrevistas con trabajadores, por ejemplo) que produzcan un ordenamiento de las tareas que componen un puesto de trabajo.

El SCID posibilita la elaboración de guías didácticas centradas en el autoaprendizaje del alumno. Para elaborar las guías se requiere formular criterios y evidencias de desempeño que posteriormente faciliten la evaluación. Las tareas son detalladas por lo menos en: pasos, estándar de ejecución, equipos, herramientas y materiales necesarios, normas de seguridad a observar, decisiones que el trabajador debe tomar, información que utiliza para decidir y la descripción de los errores ocasionados al decidir de forma inapropiada. En la página siguiente se incluye un ejemplo de esta desagregación a partir de la matriz DACUM.

El contenido de las guías didácticas, ambientadas en el autoaprendizaje y la formación individualizada, se inicia con la descripción para su utilización; continúa con las hojas de instrucción dedicadas a los aspectos cruciales que el trabajador debe dominar y no a cómo debe hacer el trabajo; relata las decisiones que debe tomar; incluye un formato de autoevaluación; y finaliza con la prescripción de la forma en que el supervisor debe llevar a cabo la prueba de ejecución.³⁵

³⁵ Mayor información en: CONOCER, *Análisis ocupacional y funcional del trabajo*, Madrid, IBERFOP-OEI, 1998 y en [www.cinterfor.org.uy /competencia_laboral/herramientas](http://www.cinterfor.org.uy/competencia_laboral/herramientas)

EJEMPLO DE DESAGREGACIÓN DE CADA UNO DE LOS PASOS POR TAREAS (SCID)

OCUPACIÓN: enfermero(a) registrado(a) TAREA: C2. Ayudar al paciente con su higiene personal (preparación, baño, higiene bucal)

PASOS	PATRÓN DE EJECUCIÓN	EQUIPOS HERRAMIENTAS MATERIALES	CONOCIMIENTOS	SEGURIDAD	DECISIONES	INDICACIÓN
Operaciones ejecutadas para realizar la tarea	Indicaciones para realizar bien cada paso	Descripción detallada para cada paso	Básicos de procedimientos y aplicados	Medidas de protección suya y de terceros	Qué decisiones debe tomar para realizar el trabajo	Datos clave para las decisiones que toma
B2.1 Prepara los materiales necesarios	Reúne todos los elementos necesarios según estado del paciente	Toallas, gasas, materiales de cuidados al paciente	Productos, materiales y utensilios de higiene personal	Desinfección Uso de materiales de protección	Seleccionar los materiales a emplear Cuidados de higiene a suministrar	Basarse en el conocimiento del estado del paciente
B2.2 Ubica al paciente en la posición requerida	Establece el grado de dependencia del paciente	Uso de equipos de movilización requeridos	Anatomía básica Uso de equipos de soporte	Uso de materiales de protección	Elegir la mejor ubicación para la seguridad del paciente	Habilidades de escucha y comunicación
B2.3 Realiza la limpieza o higienización requerida	Dispone de los materiales necesarios	Materiales de cuidado y limpieza	Principios anatómofisiológicos de la piel Fundamentos de higiene corporal Procedimientos de baño y lavado	Desinfección Uso de materiales de protección	Definir los procedimientos de limpieza seguros y materiales a emplear	Seleccionar las técnicas en función del estado de paciente
B2.4 Ayuda al paciente con los utensilios necesarios para la recogida de excretas	Dispone de los materiales necesarios	Recipientes para excretas sólidas y líquidas	Procedimientos de recogida excretas	Uso de materiales de protección		
B2.5 Elimina los desechos y excretas según procedimientos	Utiliza los medios apropiados en el lugar de atención	Depósitos de desechos y sanitarios	Normas de higiene y seguridad sanitaria	Uso de materiales de protección		

Fuente: Irigoin, M.; Vargas, F., *Competencia laboral. Manual de conceptos métodos y aplicaciones en el sector salud*, Montevideo, OPS-Cinterfor/OIT, 2002. Elaborada sólo a modo de ejemplo.

