

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DEL TECNÓLOGO EN PROMOCIÓN DE LA  
SALUD

MARTHA ISABEL URDANIVIA ALVIZ

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO**  
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIONES, POSTGRADOS Y RELACIONES  
INTERNACIONALES  
FACULTAD DE EDUCACIÓN  
ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA  
SAN JUAN DE PASTO  
2008

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DEL TECNÓLOGO EN PROMOCIÓN DE LA  
SALUD

TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR AL  
TÍTULO DE ESPECIALISTA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

MARTHA ISABEL URDANIVIA ALVIZ

Asesora: Mg. CRISTINA CERÓN SOUZA

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO**  
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIONES, POSTGRADOS Y RELACIONES  
INTERNACIONALES  
FACULTAD DE EDUCACIÓN  
ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA  
SAN JUAN DE PASTO  
2008

“Las ideas y conclusiones aportadas en el trabajo, son responsabilidad exclusiva de la autora”

Artículo 1° del acuerdo N° 324 de octubre 11 de 1986, emanado del Honorable Consejo Directivo de la Universidad de Nariño

**NOTA DE ACEPTACIÓN**

---

---

---

---

---

---

PRESIDENTE DEL JURADO

---

JURADO

---

JURADO

San Juan de Pasto, Noviembre de 2008

## TABLA DE CONTENIDO

|  | Pág. |
|--|------|
| INTRODUCCIÓN   | 10   |
| 1. PROBLEMA  | 13   |
| 2. OBJETIVOS   | 13   |
| 2.1 OBJETIVO GENERAL   | 13   |
| 2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS  | 13   |
| 2.3 DESCRIPCIÓN DEL ÁREA PROBLEMA                                    | 13   |
| 2.3.1 ORIGEN E HISTORIA DEL PROGRAMA                                 | 13   |
| 2.4 JUSTIFICACIÓN  | 19   |
| 3. MARCO DE REFERENCIA   | 26   |
| 3.1 DIFERENTES ENFOQUES EN LA TIPOLOGÍA DE<br>COMPETENCIAS LABORALES | 47   |
| 3.2 COMPETENCIAS PARA EL FUTURO                                      | 55   |
| 3.3 MÉTODOS PARA DEFINIR COMPETENCIAS                                | 61   |
| 4. DISEÑO METODOLÓGICO   | 71   |
| 4.1 UNIVERSO, POBLACIÓN Y SELECCIÓN DE GRUPOS                        | 71   |
| 4.2 CRITERIOS DE INCLUSIÓN   | 71   |
| 4.3 INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS  | 71   |
| 4.3.1 TÉCNICA  | 72   |
| 4.4 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS   | 73   |
| 5. ANÁLISIS DE RESULTADOS  | 74   |
| 6. DISCUSIÓN   | 97   |
| CONCLUSIONES   | 105  |
| RECOMENDACIONES  | 107  |
| BIBLIOGRAFÍA   | 108  |
| ANEXOS   | 113  |

## LISTA DE TABLAS

|   | Pág. |
|---|------|
| Tabla N° 1. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE EGRESADOS POR PROMOCIÓN Y GÉNERO. PASTO 2006             | 74   |
| Tabla N° 2. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE EGRESADOS POR ÁREA DE DESEMPEÑO Y PROMOCIÓN. PASTO 2006  | 74   |
| Tabla N° 3. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE EGRESADOS POR PROMOCIÓN Y CAMPO DE DESEMPEÑO. PASTO 2006 | 75   |
| Tabla N° 4. FUNCIONES REALIZADAS POR LOS EGRESADOS DE PROMOCIÓN DE LA SALUD. FUNCIÓN 1          | 76   |
| Tabla N° 5. FUNCIONES REALIZADAS POR LOS EGRESADOS DE PROMOCIÓN DE LA SALUD. FUNCIÓN 2          | 77   |
| Tabla N° 6. FUNCIONES REALIZADAS POR LOS EGRESADOS DE PROMOCIÓN DE LA SALUD. FUNCIÓN 3          | 79   |
| Tabla N° 7. FUNCIONES REALIZADAS POR LOS EGRESADOS DE PROMOCIÓN DE LA SALUD. FUNCIÓN 4          | 80   |
| Tabla N° 8. FUNCIONES REALIZADAS POR LOS EGRESADOS DE PROMOCIÓN DE LA SALUD. FUNCIÓN 5          | 81   |
| Tabla N° 9. FUNCIONES REALIZADAS POR LOS EGRESADOS DE PROMOCIÓN DE LA SALUD. FUNCIÓN 6          | 82   |
| Tabla N° 10. FUNCIONES REALIZADAS POR LOS EGRESADOS DE PROMOCIÓN DE LA SALUD. FUNCIÓN 7         | 83   |
| Tabla N° 11. FUNCIONES REALIZADAS POR LOS EGRESADOS DE PROMOCIÓN DE LA SALUD. FUNCIÓN 8         | 85   |
| Tabla N° 12. FUNCIONES REALIZADAS POR LOS EGRESADOS DE PROMOCIÓN DE LA SALUD. FUNCIÓN 9         | 87   |
| Tabla N° 13. FUNCIONES REALIZADAS POR LOS EGRESADOS DE PROMOCIÓN DE LA SALUD. FUNCIÓN 10        | 88   |
| Tabla N° 14. FUNCIONES REALIZADAS POR LOS EGRESADOS DE PROMOCIÓN DE LA SALUD. FUNCIÓN 11        | 89   |

|  |    |
|--|----|
| Tabla N° 15. FUNCIONES REALIZADAS POR LOS EGRESADOS DE PROMOCIÓN DE LA SALUD. FUNCIÓN 12 | 90 |
| Tabla N° 16. FUNCIONES REALIZADAS POR LOS EGRESADOS DE PROMOCIÓN DE LA SALUD. FUNCIÓN 13 | 92 |
| Tabla N° 17. CLASIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS POR ÁREA: EDUCATIVA                       | 94 |
| Tabla N° 18. CLASIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS POR ÁREA: PROMOCIÓN DE LA SALUD           | 94 |
| Tabla N° 19 CLASIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS POR ÁREA: GESTIÓN                          | 95 |
| Tabla N° 20. CLASIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS POR ÁREA: AUTOGENERACIÓN DE EMPLEO        | 95 |

## TABLA DE ANEXOS

**Anexo 1: Glosario**

**Pág.  
125**



R. A. E

**NÚMERO DE CÉDULA:** 30.288.539

**PROGRAMA ACADÉMICO:** Especialización en Docencia Universitaria

**AUTORA:** Martha Isabel Urdanivia Alviz

**ASESORA:** Magíster Isabel Cristina Cerón Souza

**TÍTULO:** Competencias Específicas del Tecnólogo en Promoción de la Salud

**ÁREA DE INVESTIGACIÓN:** Innovaciones educativas para el mejoramiento cualitativo de la educación

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:** Teorías y procesos curriculares

**PALABRAS CLAVE:** Competencias, Promoción de la Salud, Tecnólogos.

**DESCRIPCIÓN.** Informe de investigación donde la autora describe cómo, las últimas tendencias en cuanto a resultados en los procesos educativos, establecen las competencias como resultado tangible y palpable que el egresado debe exhibir en su desempeño profesional y que lo identifican en un campo determinado del conocimiento.

## CONTENIDOS

**Introducción:** la promoción de la salud es un área nueva de desempeño y sus competencias profesionales no están explicitadas, razón por la cual se buscó definir algunas competencias específicas de sus egresados, para apoyar el proceso de aprendizaje y evaluación en los espacios académicos.

**Problema:** ¿cuáles son algunas de las competencias específicas de los egresados de promoción de la salud para su desempeño laboral?

**Objetivo general:** definir las competencias específicas de los egresados de promoción de la salud para su desempeño laboral.

**Objetivos específicos:** identificar por área, las actividades que desarrollan los egresados; identificar las actividades que realizan los egresados y proponer el primer acercamiento a las competencias que han desarrollado los egresados.

**Descripción del área problema:** el proceso de cambio estructural que se está dando en el país exige una estrategia explícita de promoción de la salud, basada en perfiles epidemiológicos y demográficos, a la cual la universidad debe responder con la preparación del recurso humano que participe en ella. Por ello es importante preguntarse si el perfil propuesto por el programa, es acorde con las funciones desarrolladas por los egresados.

**Justificación:** Bloom planteó que la salud es la resultante de un gran número de fuerzas o variables, las cuales él agrupa en cuatro categorías o factores: ambiente, comportamiento humano, herencia y servicios de salud, indicando que estas categorías o factores pueden albergar cualquiera de las condiciones determinantes de la salud.

**Marco de referencia.** Se fundamenta básicamente en Mertens, Vargas e Irigoien, quienes han estudiado ampliamente el concepto y las metodologías para formar en competencias.

**Metodología.** Se realizó un estudio cualitativo, de grupo focal.

**Universo:** total de egresados del programa, **población:** total de egresados que se encuentran laborando en su profesión y **selección de grupos focales:** conformado por máximo 12 egresados, de acuerdo a su campo de desempeño.

**Instrumentos:** no fueron utilizados para recolectar la información.

**Técnica:** la descripción ocupacional se realizó mediante la técnica del DACUM.

1. Planificación del taller: se preparó cartulinas de color para el registro de actividades individual y grupal.

2. Ejecución: se agrupó a los asistentes de acuerdo al campo de desempeño, quienes registraron individualmente las actividades y tareas que realizan en el cargo y las discutieron en grupo, agrupados por característica. Posteriormente se definió la función desarrollada.

**Procesamiento y análisis:** se caracterizó a la población por género y campo de desempeño y las funciones fueron analizadas por área. Se tomó las funciones identificadas por los egresados y se analizó cada una de las tareas que las componen para determinar los conocimientos desde el saber, saber – saber, saber ser y recursos que necesitan para ponerlas en práctica, así como la definición que cada grupo de tareas tiene para realizar una propuesta de 13 competencias.

### CONCLUSIONES

1. Las funciones que realizan los egresados se encuentran tácitamente inmersas en la misión del programa y en el perfil del egresado.

2. Para desarrollar las funciones se requiere integrar conocimientos desde varias asignaturas y realizar actividades prácticas simuladas y reales.

3. El desempeño de los egresados se realiza básicamente en las áreas de educación, promoción de la salud y gestión.

4. Los campos de desempeño son promoción y prevención, plan de choque, maternidad segura, planificación familiar, its, vih – sida, grupo extramural, proyectos educativos, manejo de la estrategia IEC.

5. Para generar autoempleo es imprescindible estimular la asociación de egresados.

6. Los aprendizajes significativos construidos en contextos sociales son fundamentales para la conformación de competencias.

7. Para el programa, que es nuevo en la región y el país, la definición de las competencias laborales como punto de partida para elaborar la teoría que contribuya desde una base científica a formar los profesionales en promoción de la salud, es un interés prioritario.

8. Los componentes: técnicas de comunicación, epidemiología, investigación, normas y guías de atención y proyectos, tienen una fuerte participación en la generación de las competencias encontradas.

9. Los egresados no reconocen como competencia el trabajar con seguridad, debido posiblemente al poco acercamiento a procedimientos invasivos, pero hay que acercarse a las actividades que hacen para detectar los riesgos.

### RECOMENDACIONES

1. Continuar con la validación de estas competencias identificadas, teniendo en cuenta a los docentes y empleadores, utilizando la metodología dacum.

2. Verificar y normalizar las competencias en el programa.

3. Planear dentro de la actividad académica, el currículo por competencias, que incluya las competencias para el futuro y para la cultura de paz y convivencia pacífica, de tal manera que sean visibles y tangibles para el estudiante y el futuro egresado.
4. Continuar formando en valores, pues la competencia no puede ser entendida solamente en términos de habilidad y capacidad de realizar tareas y funciones, sino también como la capacidad de servicio y de crecimiento personal.
5. Adaptar estas competencias a cada asignatura por parte de los docentes del programa, en forma concertada, para seguir una misma línea de formación.
6. Publicar la propuesta de matriz de competencia, para que sea conocida, analizada, discutida y -si se quiere- mejorada, por otras instituciones relacionadas con los egresados.

### **BIBLIOGRAFÍA**

1. ANSORENA CAO. ÁLVARO. 15 casos para la selección de personal con éxito. Barcelona: Paidós, 1996.
2. GUZMÁN V. IRIGOÍN M. “Módulos de formación para la empleabilidad y la ciudadanía. Documento de base para el diseño curricular”. Internet: (<http://www.cinterfor.org.uy/public>)
3. IRIGOIN. M Y F. VARGAS. “Competencia laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud”. Internet: (<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/newsroom/whatsnew.Htm>)
4. MERTENS. L. “Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos” internet: (<http://www.cinterfor.org.uy/public>)

### **A.S.S**

**IDENTIFICATION CARD:** 30.288.539

**ACADEMIC PROGRAM:** Specialization in college teaching

**AUTHOR:** Martha Isabel Urdanivia Alviz

**ADVISES:** Magister Isabel Cristina Cerón Souza

**TITLE:** Specific Competences of Technologist in Promotion Health

**EDUCATIONAL AREA:** Innovations for the Qualitative Improvement of Education.

**ONLINE RESEARCH:** Theories and Processes Curriculum

**KEY WORDS:** Competences, Health Promotion, Technologists.

**Description:** report of research where the author describes how, the latest trends in regard to results in the educational processes, define the competences as a tangible and palpable outcome, that the graduate must exhibit in his performance and that identify him in a given field of knowledge.

### **CONTENTS**

**Introduction:** the promotion of health is a new area of performance and its professional skills are not explicitated, so it was necessary to define some specific skills of its graduates, to support the process of learning and assessment in the academic spaces.

**Problem:** which are some of the specific competences of the graduates of health promotion for their job performance?

**General objective:** to define the specific competences of the graduates of health promotion for their job performance.

**Specific objectives:**

To identify by area the developed activities by the graduates.

To identify the activities of the graduates and to propose the first approach to the competences that they have developed.

**Description of the problematic area:** the process of structural change that is taking place in the country requires an explicit strategy for the promotion of health, based in epidemiological and demographic profiles, to which the university must respond with the preparation of the participant human resource. In consequence, it is important to ask if the profile proposed by the program, is consistent with the functions developed by the graduates.

**Justification:** Bloom expressed that health is the result of a large number of forces or variables, grouped by him into four categories or factors: environment, human behavior, inheritance and health services, indicating that these categories or factors can accommodate any of the determinant conditions of health.

**Reference frame:** based mainly in Mertens, Vargas and Irigoien, who have widely studied the concept and methodologies to form in competences.

**Methodology:** qualitative conducted study, of focus group.

**Universe:** all of graduates of the program, **population:** all graduates who are working in their profession and **selection of focus group:** comprised of maximum 12 graduates, according to their field of performance.

**Instruments** were not used to collect the information.

**Technique:** the occupational description was conducted by the DACUM technique.

1. Planning workshop: cards of color were prepared to the registration of individual and groupal activities.

2. Implementation: the assistants were agrouped according to the field of performance. They reported the activities and tasks performed individually; the ones were discussed in group by categories, to define later the developed function.

**Processing and analysis:** the population was characterized by gender and performance field and their functions were analyzed by area. The functions identified by the graduates were taken into account and each one of the tasks was analyzed to determine the knowledge from the knowing, knowing - knowing, knowing - being and the resources they need to implement them, as well as the definition that each task group has, in order to propose 13 competences.

## CONCLUSIONS

1. Functions carried out by the graduates are automatically immersed in the mission of the program and in the profile of the graduate.

2. It is necessary to integrate knowledge from several subjects and to carry out simulated and real practical activities to develop the functions.

3. The performance of the graduates is basically in the areas of education, health promotion and management.

4. Fields of performance are promotion and prevention, emergency plan, safe motherhood, family planning, stis, hiv-aids, extramural group, educational projects, handling of the IEC strategy.
5. It is essential to encourage the worker association to generate self work.
6. The meaningful learning built in social contexts is fundamental to the formation of competences.
7. Due to the program is new in the region and the country, it is a priority interest to get the definition of the labor competences for developing the theory that help, from a scientific basis, to train professionals in health promotion.
8. Components of communication techniques, epidemiology, research, standards and guidelines of attention and projects, have strong participation in the generation of the found competences.
9. Graduates do not recognize the work with security as competence, maybe because of the modest approach with invasive procedures, but it's necessary to move toward the activities they make, to detect the risks.

#### **RECOMMENDATIONS**

1. To continue with the validation of the identified competences, considering the teachers and employers, by using the DACUM methodology.
2. Verify and standardize the competence in the program.
3. To plan the curriculum by competences within the academic activity, including the competences for the future and for the culture of peace and peaceful coexistence, so that they are visible for the student and the future graduate.
4. To continue teaching in values, because the competence cannot be understood only in terms of skill and ability to perform tasks and functions, but also as the ability of service and personal growth.
5. To adapt these competences to each subject on the part of teachers of the program, in a concerted manner, to pursue a line of training.
6. To publish the proposal of matrix of competition, to be known, analyzed, discussed and if possible improved by other institutions related to the graduates.

#### **BIBLIOGRAPHY**

1. ANSORENA CAO, ÁLVARO. 15 cases for staff selection with success. Barcelona: paidos, 1996.
2. GUZMÁN V. IRIGOÍN M. "Training modules for the employability and citizenship. Documents as a basis for the curriculum design". Internet: (<http://www.cinterfor.org.uy/public>)
3. IRIGOIN. M Y F. VARGAS. "Labor competence: manual of concepts, methods and applications in the health sector". Internet: (<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/newsroom/whatsnew.Htm>)
4. MERTENS. L. "Labor competence, systems, emergence and models" internet: (<http://www.cinterfor.org.uy/public>)

## RESUMEN

Las últimas tendencias en cuanto a resultados en los procesos educativos, establecen las competencias como resultado tangible y palpable, que el egresado debe exhibir en su desempeño profesional y que lo identifican en un campo determinado del conocimiento.

Promoción de la Salud es un área nueva de desempeño y sus competencias profesionales no están explicitadas, razón por la cual se buscó definir algunas competencias específicas de sus egresados en la Universidad de Nariño, para apoyar el proceso de aprendizaje y evaluación en los espacios académicos.

Se realizó un estudio cualitativo de grupo focal, conformado por máximo 12 egresados, de acuerdo a su campo de desempeño, que cumplieran con los siguientes criterios: Estar laborando al momento de la recolección de datos, tener mínimo 6 meses de experiencia en el cargo y participar voluntariamente en el proceso, para construir y registrar el mapa de funciones y tareas que realizan, discutirlos luego al interior de cada subgrupo, agrupar las similares, eliminar las repetidas y finalmente relacionarlas por característica.

El resultado se discutió con los otros subgrupos para dar mayor validez y definir la función desarrollada, analizada por área, para determinar los conocimientos desde el saber, saber – saber, saber ser, encontrando que dichas funciones no sólo están inmersas en la misión del programa y en el perfil del egresado, sino que para desarrollarlas se requiere integrar conocimientos de varias asignaturas, fortalecer aspectos del ser y realizar actividades prácticas simuladas y reales.

**Palabras clave:** Competencias, Promoción de la Salud, Tecnólogos.

## SPECIFIC COMPETENCES OF TECHNOLOGISTS IN HEALTH PROMOTION

### ABSTRACT

The last trends in results of the educational processes establish the competences as a tangible and palpable result that grad must exhibit in the professional performance, that identify him/her in a certain field of the knowledge.

Health Promotion is a new area of performance, and its professional competences are not clarified, therefore the goal of this research was to define some specific competences of its grad students in Nariño University, to support the learning and evaluation process in the academic spaces.

A qualitative study of focal group was carried out, conformed of twelve students, according to their field of performance, who met the following requirements: to be working at the moment of the compilation of the information, to have minimum six months of experience in the job and to take part voluntarily in the process, to construct and to register the map of functions and tasks that they do, to discuss them, to gather the similar ones and to eliminate the repeated ones. Once purified, they were grouped by characteristics. The result was discussed with other subgroups to give them major validity and to define the developed function to determine the knowledge from the knowing, knowing - know and knowing – be.

It was found that the above mentioned functions are immersed in the mission of the program and in the profile of the grad. To develop them it's necessary to integrate the knowledge of several subjects, in order to strengthen aspects of the being and to make simulated and real practices.

**Key words:** Competences, Health Promotion, Technologists.

## I. INTRODUCCIÓN

El programa Promoción de la Salud se brinda en la Universidad de Nariño desde el año 2.000, adscrito inicialmente al CESUN y posteriormente a la facultad de Ciencias de la Salud, cuando esta fue creada en 2.004.

No se tiene conocimiento de un programa similar en la región, el departamento o el país, excepto porque la Universidad del Cauca crea un programa de Tecnología en Promoción con fundamento principal en la Medicina Preventiva y Atención Primaria.

Las últimas tendencias en resultados de los procesos educativos, establecen las competencias como un resultado tangible y palpable de él, que el egresado debe exhibir en su desempeño profesional y lo identifican en un área específica del conocimiento. Sin embargo, por ser ésta un área nueva de desempeño, las competencias profesionales no están plenamente definidas ni explicitadas. De allí la importancia que este trabajo tiene para los estudiantes, egresados, el programa y la universidad.

Por ello, se propone definir algunas competencias específicas de los egresados de Promoción de la Salud de la Universidad de Nariño, para apoyar el proceso de aprendizaje y evaluación en los espacios académicos.

Se realizó un estudio cualitativo de grupo focal, caracterizado porque el investigador se limita a dirigir el accionar de los grupos, servir de mediador en la discusión y recolectar y sistematizar la información que ellos generen.

Se consideró universo al total de egresados del programa Promoción de la Salud. La población la constituyó el total de egresados que se encuentran laborando en su profesión y cada grupo focal se conformó por máximo 12 egresados, de acuerdo a su campo de desempeño.



Como criterios de inclusión se consideraron el estar laborando al momento de la recolección de datos, tener al menos 6 meses de experiencia en el cargo y la participación voluntaria en el proceso.

Se invitó mediante convocatoria abierta, vía telefónica y escrita a un grupo de trabajadores considerados expertos por su desempeño demostrado, que cumplieran con los criterios de inclusión, para construir el mapa de funciones y tareas.

No se utilizaron instrumentos para recolectar la información y el proceso de elaboración de una descripción ocupacional mediante la técnica del DACUM se realizó a través de los siguientes pasos: <sup>1</sup>

TÉCNICA: 1. Planificación del taller DACUM: Se definió el aula 205 del bloque 7 de la Universidad de Nariño como sitio de reunión, por las facilidades de infraestructura que posee.

Se prepararon cartulinas de color blanco y amarillo, de 15 por 30 centímetros para el registro de la información, así: La blanca para el registro de actividades individual y la amarilla para el registro grupal.

2. Realización del taller y elaboración de la matriz DACUM: Se realizaron 2 sesiones, con duración de 4 horas cada una. Se pidió a los asistentes que se agruparan de acuerdo al campo de desempeño, en número no mayor de 12 y se explicaron los objetivos y alcances del trabajo, así como la metodología a emplear. A cada uno se le distribuyó tarjetas blancas para registrar en ellas, individualmente, las actividades y tareas que realizan en el cargo para el que han sido nombrados. A partir de la lluvia de ideas elaboraron un listado de actividades propias de su desempeño. Registraron en la tarjeta individual las tareas que realizan para cumplir con estas actividades para discutir las luego al interior de cada subgrupo.

---

<sup>1</sup> Adaptado de Mertens (1997), Norton (1995), Jones (2000).

Listaron en cada subgrupo las tareas que realizan y registraron los resultados en las tarjetas amarillas para ser fijadas en el tablero y las tareas similares se agruparon. Las tareas repetidas fueron eliminadas. Una vez depuradas, las tareas se agruparon por característica. El resultado se discutió con los otros subgrupos para darles mayor validez y posteriormente se definió la función desarrollada.

Se caracterizó a la población por género y campo de desempeño y las funciones fueron analizadas por área. Se tomaron las funciones identificadas por los egresados y se analizaron cada una de las tareas que las componen para determinar los conocimientos desde el saber, saber – saber, saber ser y recursos que necesitan para ponerlas en práctica, así como la definición que cada grupo de tareas tiene. Un conjunto de tareas constituyeron una competencia específica o laboral que posteriormente fueron comparadas con las que deberían realizar, que se encuentran implícitas en el perfil profesional y en el programa.

Se encontró que las funciones que realizan los egresados se encuentran tácitamente inmersas en la misión del programa y en el perfil del egresado y para desarrollar dichas funciones se requiere integrar conocimientos desde varias asignaturas y realizar actividades prácticas simuladas y reales.

## **1. PROBLEMA**

¿Cuáles son algunas de las competencias específicas de los egresados de Promoción de la Salud para su desempeño laboral?

### **1.1 OBJETIVOS**

#### **1.1.2 OBJETIVO GENERAL**

Definir las competencias específicas de los egresados de Promoción de la Salud para su desempeño laboral.

#### **1.1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- 1.1.3.1 Identificar por área, las actividades que desarrollan los egresados.
- 1.1.3.2 Identificar las actividades que realizan los egresados.
- 1.1.3.3 Proponer el primer acercamiento a las competencias que han desarrollado los egresados

### **1.2 DESCRIPCIÓN DEL ÁREA PROBLEMA**

#### **1.2.1 ORIGEN E HISTORIA DEL PROGRAMA**

El Centro de Estudios en Salud de la Universidad de Nariño, en respuesta a las necesidades del sector salud y en cumplimiento de su misión, presentó ante los diferentes organismos académicos el Programa de Tecnología en Promoción de la Salud, el cual pretende formar profesionales que lideren dentro de las comunidades un cambio de actitud que contribuya a mejorar las condiciones de vida del individuo, familia y comunidad.

El Programa que se propuso sigue los lineamientos planteados por la Universidad dentro de su Plan Marco de Desarrollo Institucional Universitario, por cuanto refleja las aspiraciones explicitadas en su Misión, Visión, y funciones sustantivas del Proyecto Educativo.

Este programa permitió consolidar una de las aspiraciones del Centro de Estudios en Salud, que consiste en fortalecer el desarrollo de las Ciencias de la Salud al interior de la Universidad, considerando que es un área de las ciencias que le permite a la Institución proyectarse a la comunidad y ejercer un papel importante en el cambio social.

El grupo de investigación del Centro de Estudios en Salud durante un período de dos años (1997-1999) mantuvo la discusión sobre el quehacer de la Universidad en el campo de la salud, llegando a la conclusión, que en la ciudad de Pasto existen entidades educativas que en el momento suplen las necesidades tradicionales de recurso humano, pero que es necesario implementar una carrera novedosa, que llene las expectativas del sector y las de comunidades y que a su vez, mire la salud desde un referente de bienestar y no desde la enfermedad.

El nivel tecnológico del Programa se constituye en la primera fase de formación, la cual dependiendo de las necesidades del medio y de su propio desarrollo, se puede proyectar hacia la profesionalización en educación en salud, salud pública o comunicación en salud.

El programa de Promoción de la Salud fue aprobado por el Honorable Consejo Superior mediante Acuerdo 005 de febrero 1 de 1999 y se encuentra incorporado al Sistema Nacional de Información de Educación Superior con el código 120623620105200111100. Mediante Acuerdo 150 de noviembre 11 de 1999 del Consejo Académico, se autorizó la apertura de inscripciones para el primer semestre a partir del período B del mismo año y se adscribió al Centro de Estudios en Salud (CESUN). En su Misión contempla la formación integral del estudiante que le posibilite y potencialice el desarrollo de competencias, con sentido social, crítico y propositivo, comprometido con

el sector salud y la comunidad, con espíritu investigativo y herramientas que le permiten detectar las condiciones de salud de una comunidad, que conoce las políticas públicas relacionadas con la promoción de la salud, con capacidad comunicativa y liderazgo comunitario, capacidad de planeación, gestión y ejecución de proyectos que le permiten planear, participativamente, soluciones a problemáticas de salud; con fundamentos pedagógicos para fomentar procesos informativos, educativos y comunicativos en salud y con habilidades creativas para el desarrollo de material didáctico.

Los egresados del programa de promoción de la salud, estarán capacitados para:

- Realizar estudios con la comunidad y la familia para establecer su situación de salud.
- Realizar proyectos desde la participación comunitaria y reconocer las problemáticas en salud
- Diseñar, ejecutar y evaluar programas de educación y comunicación con comunidad, familia e individuo, dirigidos al control de factores de riesgo y fortalecimiento de factores protectores.
- Elaborar, aplicar y validar material educativo e informativo en salud.
- Participar en investigaciones, trabajos de campo e interpretación de resultados de estudios en salud

El plan de estudios fue aprobado mediante Acuerdo 014 de febrero 10 de 2000 emanado del Consejo Académico. Una vez ejecutado el primer año del plan, el Comité Curricular del Programa realiza una evaluación encontrando algunas deficiencias en contenidos y asignaturas y presenta una solicitud de reestructuración, la cual fue respaldada y mediante Acuerdo 087 del 2001 el Consejo Académico aprueba el nuevo plan de estudios.

Para adecuar el programa a los requisitos establecidos por el Ministerio de Educación Nacional en el Decreto 808 de abril de 2002, que establece el crédito académico como mecanismo de evaluación de calidad, transferencia estudiantil y cooperación

interinstitucional, además con los resultados de la fase inicial de la auto evaluación y atendiendo recomendaciones de estudiantes y profesores el Comité Curricular del programa presentó la proposición No. 005 de mayo de 2003 con la reforma al plan de estudios, la cual fue aprobada por Consejo Académico mediante Acuerdo 076 de julio 29 de 2003.

Desde el punto de vista académico-administrativo el programa en su inicio fue adscrito al Centro de Estudios en Salud, creado en marzo de 1.995 mediante acuerdo 046 del Honorable Consejo Superior y reglamentado mediante acuerdo No. 079 del Consejo Académico, en diciembre de 2002 se crea la Facultad de Ciencias de la Salud mediante Acuerdo 100 del Consejo Superior, a la cual se adscribe el Programa de Tecnología en Promoción de la Salud y Medicina.

El título de Tecnólogo se confiere fundamentando su denominación en la Ley 30 de 1992, en la cual se organiza el servicio público de la educación superior y que en su artículo 26 establece que la nomenclatura de los títulos estará en correspondencia con la clase de institución, en este caso Universidad de Nariño.

El programa tiene a la fecha de elaboración del proyecto tres cohortes de egresados que ha tenido gran acogida en la región, por lo innovador de su quehacer, fundamentado básicamente en acciones de salud y estilos de vida saludables, campo no muy explorado por las ciencias de la salud y de gran vigencia en la actualidad y de urgente necesidad, puesto que la reglamentación en Colombia exige a las entidades de salud a realizar actividades en este campo, donde la capacitación específica, es decir, profesionales orientados a promover acciones individuales, familiares y comunitarias de salud, casi no existe.

La demanda estudiantil en la Universidad de Nariño, para el Programa en Promoción de la Salud se refleja en los procesos de inscripción, en donde se observa que en el 2000 se inscribieron 436 personas e ingresaron 43; en el 2001, se inscribieron 386 e ingresaron

43 y en el año 2002, se inscribieron 494 e ingresaron 50, constituyéndose en uno de los programas con mayor número de inscripciones<sup>2</sup> algunos de ellos financiados por alcaldías o resguardos indígenas, lo que muestra la aceptación que el programa ha tenido en el medio.

Las oportunidades potenciales o existentes de desempeño se dejan ver en la ubicación de la primera cohorte de egresados hasta la fecha, pues de 36 egresados, 29 están desempeñándose en acciones de su competencia, en los PAB municipales.

Los aportes académicos y el valor social agregado que particularizan la formación propia de la institución y el programa, son: Una amplia fundamentación social, una estructuración modular que permite integrar las asignaturas teóricas con la práctica en contextos de aprendizaje basados en la realidad, hecho que se hace operativo en el modulo aplicado, que tiene una secuencia semestral iniciando por el conocimiento de sí mismo, conocimiento del entorno familiar y comunitario, diagnóstico comunitario, finalizando con la elaboración y ejecución de proyectos con participación comunitaria y gestión institucional que aportan a la solución de la problemáticas encontradas.

La coherencia entre la Misión del proyecto institucional y el programa, está dada por una formación integral que responda a necesidades y exigencias de las problemáticas en salud, y que contribuya al desarrollo de la región y el país y en ambos se construye su sentido a través de la Formación de Actitudes y Valores Humanos, la Práctica Social del Conocimiento y la Relación Universidad – Nación – Región.

El proceso de cambio estructural que se está dando en el país exige una estrategia explícita de promoción de la salud, basada en perfiles epidemiológicos y demográficos, a la cual la Universidad debe responder con la preparación del recurso humano que participe en ella.

---

<sup>2</sup> Universidad de Nariño Informe de procesos de inscripción OCARA, 2001, 2002, 2003.

Una gran variedad de problemáticas en salud que afronta la región, el país y el mundo y cuyo comportamiento epidemiológico tiene tendencias similares en cada una de ellas, ocasionan altas demandas económicas y de recurso humano, amén del impacto social que involucran, pueden ser minimizadas o prevenidas con acciones directas de promoción en salud. Todas esas acciones se encuentran consignadas en la Constitución del 91, que habla de la salud como un derecho individual y un bien social, en la estrategia de promoción de la salud y en la Ley 100 de Seguridad Social.

Además, el sector de la salud afronta no sólo problemas de cobertura, sino también un déficit de recursos humanos. La universalización de los servicios requiere además de una mayor inversión, recurso humano adecuado y suficiente. Las limitaciones de este recurso en Colombia, son un obstáculo importante para la implementación de la seguridad social. Estas dificultades se presentan por la concentración de los profesionales en las grandes ciudades y falta de personal calificado en algunas disciplinas. En particular, se carece de suficiente personal formado en Promoción y Prevención, función que durante muchos años ha sido desarrollada por enfermería, donde a su vez existe un déficit significativo, o por otros profesionales que no tienen las suficientes bases científicas y técnicas para trabajar en aspectos específicos de promoción y fomento de la salud.

Actualmente y frente al cambio de las condiciones políticas mundiales en relación con el momento en que se creó el programa, es necesario actualizar el currículo en cuanto a formar a los tecnólogos en competencias, para que puedan insertarse en el mundo globalizado, garantizando así el óptimo desempeño. Para ello, es necesario identificarlas para ser incluidas en cada uno de los programas que conforman el pensum

Actualmente el programa realizó el proceso de autoevaluación, ha recibido la visita de los pares académicos y está adecuado a los requisitos mínimos exigidos para obtener el registro calificado. Vale la pena entonces preguntarse ¿Cuáles son las competencias profesionales del tecnólogo en promoción de la salud?



- ¿Cuáles son las áreas de desempeño de los egresados?
- ¿Qué tareas desarrollan en su desempeño específico?
- ¿El perfil propuesto es acorde con las funciones desarrolladas por los egresados?
- ¿Qué tareas realizan los estudiantes del programa?

### **1.3 JUSTIFICACIÓN**

La salud, que es el objetivo de las profesiones sanitarias, no es una identidad, una realidad como lo es un objeto, sino una abstracción, un concepto que hace referencia a una circunstancia humana. Al ser un concepto depende de la cultura en la que se produce, pues es ella la que suministra el patrón que define la forma de estar o de ser sano.

Las decisiones que un país o región toman en materia de salud están fundamentadas, entre otras cosas en las definiciones y conceptualizaciones del fenómeno salud que se encuentren aceptadas como válidas en el momento, porque al establecer, por medio de definiciones y conceptos lo que es la salud, se está planteando de hecho lo que es pertinente hacer en su favor. De ahí que sea necesario tratar de esclarecer lo mejor posible el concepto de salud para lograr una mejor comprensión de todos los aspectos relacionados con ella.

La concepción sobre salud y enfermedad ha estado presente dentro de los diferentes momentos históricos por los que la humanidad ha pasado y hoy en día se conserva y coexiste, desde la era mágico-religiosa hasta la era científica y está contextualizada dentro de un concepto holístico, en el cual intervienen la visión social, comportamental, ambiental, económica y cultural.

Se puede asumir que el hombre desde los albores de la humanidad, ha hecho esfuerzos de diversa naturaleza para recobrar su salud. El hombre ha desarrollado y sigue desarrollando el esfuerzo por luchar contra la enfermedad dentro de tres grandes

sistemas o conjuntos más o menos organizados de ideas o creencias acerca de la naturaleza de la enfermedad o de la salud.

Es muy posible que la medicina mágica, considerada como el sistema más rudimentario y primitivo, haya sido el primer sistema en existir. Posteriormente en el transcurso de la historia de la humanidad, se desarrolló el sistema empírico para llegar a la medicina científica, hecha posible gracias al desarrollo de la física, la química y la biología, ocurridas a partir del Siglo XVIII

Hasta la década del 40 del siglo pasado se consideraba la salud como la ausencia de enfermedad y por ende, el hombre sano era el que no presentaba signos o síntomas.

También se concibió la salud desde el punto de vista del equilibrio adaptativo del organismo humano con el medio ambiente físico y social o como el equilibrio entre el agente causante de la enfermedad y el medio ambiente (Triángulo epidemiológico).

Para otros, salud es la percepción que sobre la misma tiene las personas. En dicho caso la verdad objetiva puede ser por completo diferente a la sensación subjetiva.

En 1946 con la fundación de la Organización Mundial de la Salud (OMS), se esboza un nuevo concepto de salud que pretende ser más complejo e integral, lo cual constituyó un progreso en la conceptualización del fenómeno salud. Se plantea que la salud es el estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad.

Este concepto lleva a definir la salud como algo positivo, más allá de estar enfermo y como una condición de bienestar mental y social, además del físico. Sirvió para ampliar la visión de los profesionales del sector y para reclamar una concepción más integral del ser humano.

La experiencia rápidamente llevó a cuestionar este concepto. Algunos lo controvirtieron por conferir a la salud un carácter estático. Otros lo criticaron como idealista al plantear que un completo estado de bienestar en las tres esferas no existe como realidad, sino que es más bien algo deseable pero inalcanzable.

El 1970, el Plan Decenal de Salud para las Américas, suscrito por los ministros de salud de todos los países americanos, señala que la salud es un fin y un medio; como fin revela la capacidad innata y adquirida de adaptación de cada persona y como medio es un componente de desarrollo social y por lo tanto resultante de la estructura económica, del nivel cultural y del grado de bienestar y desarrollo de la sociedad, un proceso dinámico consecuencia de la interacción del hombre y la comunidad con el medio.

Henrick Bloom planteó desde 1971 que la salud es la resultante de un gran número de fuerzas o variables, las cuales él agrupa en cuatro categorías o factores: ambiente, comportamiento humano, herencia y servicios de salud, indicando que estas categorías de factores pueden albergar cualquiera de las condiciones determinantes de la salud

Quienes impulsan el nuevo paradigma de la salud creen que la salud es el resultado de una red de factores tales como: la condición socioeconómica del individuo, el entorno familiar, la influencia cultural, los sistemas sanitarios, la red de servicio y la ecología humana. Y desde esta perspectiva la salud se concibe “como una necesidad condicionada por una manera vivir y que para satisfacerla deben convergen varios factores como: autorresponsabilidad del individuo, solidaridad, comprensión y la convivencia pacífica como un deber social; la intervención del estado con políticas y programas que mejoren las condiciones socioeconómicas de la población, respetando su autodeterminación de tal manera que, lograr la salud posibilita la realización personal y colectiva de los ciudadanos”

El concepto de enfermedad está ligado al concepto de salud y se describe como una alteración que tiene una evolución natural que afecta un órgano o sistema

desencadenado por diversas causas y con efectos que pueden o no ser predecibles, lo cual ha permitido que se produzca el conocimiento sobre cada enfermedad y se desarrolle la tecnología que fundamenta las acciones en los sistemas de salud occidentales.

La salud y la enfermedad no son categorías o estados nítidamente diferenciados sino que son parte de un continuo, de un equilibrio inestable de diversos factores naturales y sociales en continua interacción.

El estudio de este proceso se ha planteado como una realidad permeada por la cultura, en donde es de suma importancia comprender la significación social que representa en las comunidades estos dos conceptos, siendo partes inseparables del contexto social que se pretenda estudiar, ya que presupone determinadas formas, sentidos y valores. Este proceso se presenta como fenómeno estrechamente ligado a las condiciones generales de vida de una población dentro de la familia y de la comunidad, lo que conlleva a suponer que la salud y la enfermedad no son fenómenos individuales sino colectivos.

Un factor que toma relevancia en el estudio de la salud y de la enfermedad es el ambiental, tanto habitacional como comunitario, pues si un entorno físico es inadecuado afectará los estilos de vida y las condiciones biológicas y psicosociales de las colectividades.

Estas condiciones ambientales inadecuadas se constituyen en factores de riesgo que exponen a los individuos a las enfermedades, tales como los ambientes violentos y contaminados, la pobreza, las pautas y hábitos alimenticios no apropiados, los inadecuados o no apropiados espacios para la recreación y el no fomento de las actividades recreativas, los trabajos estresantes, el aislamiento y la carencia de seguridad social, entre otros.

Sin embargo, las comunidades también poseen y mantienen sistemas de protección basados en las prácticas cotidianas tradicionales que han configurado medidas dentro de una medicina tradicional y alternativa para evitar la enfermedad y propender por el bienestar de sus integrantes. Estos factores de protección se tornan en la capacidad de los hombres para enfrentarse y dar un manejo adecuado a la enfermedad para evitarla o mitigarla.

Bajo esta visión se puede concluir que dependiendo de la cosmovisión de las poblaciones humanas se configuran las diversas formas culturales de representación en lo que respecta a la salud y la enfermedad, correspondiendo a las diferentes ciencias hacer un acercamiento a esta realidad, puesto que su comprensión y manejo requieren un trabajo transdisciplinario.

Con respecto al estado actual de la formación en esta área, no se encontró referentes internacionales, y en el ámbito nacional se encuentra que el Programa de Promoción de la Salud, lo ofrece la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad del Cauca, descrito con un énfasis en Salud Comunitaria y orientada a mejorar las condiciones de vida de los grupos humanos de la región de la Costa Pacífica del Cauca, mediante el abatimiento de las principales patologías que afectan los grupos más vulnerables, con fundamento principal en la Medicina Preventiva y Atención Primaria<sup>3</sup>. Según la revisión bibliográfica se encontró que el programa en mención, aunque trabaja sobre la misma área del conocimiento y tienen afinidades en cuanto al enfoque integral y la orientación individual y comunitaria, su énfasis es la salud oral. En el ámbito regional el Programa de Promoción de la Salud es ofrecido únicamente por la Universidad de Nariño y su fundamento es la Promoción de la Salud.

---

<sup>3</sup> Quimbayo, Edmundo, Tecnología en Promoción de la Salud énfasis en Salud Comunitaria. UNIVERSIDAD DEL Cauca. Popayán 1999.

República de Colombia. Ministerio de Salud. Promoción de la Salud y Prevención de la enfermedad en el Sistema General de Seguridad Social en Colombia. Bogotá – 1996:24

El concepto de competencia laboral surgió en los años ochenta en países industrializados, como respuesta a la urgencia de fomentar la formación de mano de obra y ante las demandas surgidas en el sistema educativo y el productivo. El asunto que estos países visualizaron no era sólo cuantitativo; sino también cualitativo: una situación en la que los sistemas de educación-formación, ya no se correspondían con los signos de los nuevos tiempos. La competencia laboral pretende ser un enfoque integral de formación que desde su mismo diseño conecta el mundo del trabajo y la sociedad en general, con el mundo de la educación y se define como la capacidad efectiva que tienen las personas para llevar a cabo exitosamente una labor o una tarea. La competencia no se refiere a una potencialidad no realizada o a una probabilidad de éxito en la ejecución de una labor. Se refiere a una capacidad demostrada por el hecho de haber podido realizar una labor. Por tanto, posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para ejercer una profesión, para resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, y para influir positivamente en su entorno profesional y en la organización del trabajo.

Estos problemas se presentan también en los países en desarrollo, con el agravante de una menor disponibilidad de recursos para el sistema educativo, la aplicación de un sistema de competencia laboral en esos países surge como una alternativa atractiva, para impulsar la formación y educación en una dirección que logre un mejor equilibrio entre las necesidades de los individuos, las empresas y la sociedad en general.<sup>4</sup>

"La educación básica tiene un papel esencial e indelegable en la preparación para el trabajo"<sup>5</sup> Las concepciones de formación, clásicas, tradicionales, la analizan como la transmisión organizada y sistemática de un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten al trabajador una superación de sus calificaciones personales.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Mertens, L. "Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos". Internet: (<http://www.cinterfor.org.uy/public>)

<sup>5</sup> Mertens, L. "Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos". Internet: (<http://www.cinterfor.org.uy/public>)

<sup>6</sup> Op. Cit

En los inicios del tercer milenio, el mundo acumula un enorme caudal de conocimientos y tecnologías, que conjuntamente con los que están por descubrir, hacen imposible, que el hombre pueda apropiarse de ellos, por lo que se necesita una educación que se base en los pilares básicos: aprender a ser, aprender a hacer, aprender a aprender y aprender a convivir,<sup>7 8</sup>

Es entonces una exigencia de la sociedad actual, el desempeño competente de los profesionales y una responsabilidad de la universidad la formación de ellos con competencias que los diferencien de una y otra profesión.

---

<sup>7</sup> Delors, J. La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la comisión internacional sobre la Educación para el siglo XXI. París: UNESCO, 1996

<sup>8</sup> Power, C. La Educación en el siglo XXI. Educación 91, 1997 pp. 38-41 Cuba.

## 2. MARCO DE REFERENCIA

### ▪ Origen y surgimiento del concepto competencia

Originalmente competencia fue un término jurídico. Un tribunal compuesto por varias personas tenía la autoridad para emitir un juicio y por extensión, se empezó a utilizar para referirse a alguien que tiene los conocimientos necesarios para tomar decisiones. Es decir, que una persona competente es aquella que sabe sobre algo, que sabe hacer algo, que puede pronunciarse sobre algo o que puede emitir un juicio apropiado sobre algo. En conclusión es la persona que tiene el saber, el hacer, el saber hacer, y el saber hacer bien o en contexto.

Quien además de tener el saber, conoce el hacer, entiende el saber hacer y lo lleva al saber hacer bien, es competente y garantiza la estabilidad para él y para su entorno

Como consecuencia de los trabajos de Bloom<sup>9</sup> surgió, en la década de los 70, un movimiento llamado "Enseñanza basada en competencias", que se fundaba en cinco principios: Todo aprendizaje es individual; el individuo, al igual que cualquier sistema, se orienta por las metas a lograr; el proceso de aprendizaje es más fácil cuando el individuo sabe qué es exactamente lo que se espera de él; el conocimiento preciso de los resultados también facilita el aprendizaje y es más probable que un alumno haga lo que se espera de él y lo que él mismo desea, si tiene la responsabilidad de las tareas de aprendizaje.

La aplicación de la formación por competencias comienza en 1973 se instrumenta en una escuela de Enfermería de nivel medio en Milwaukee, Estados Unidos. En 1984 se aplica en un colegio de enseñanza general de Canadá y se instrumenta en Escocia, Gran Bretaña – a nivel obrero-. En 1986 comenzó en nivel medio profesional en Quebec,

---

<sup>9</sup> Vossio, R. Certificación y normalización de competencias. Orígenes, conceptos y prácticas. Internet: (<http://www.cinterfor.org.uy/public>)



Canadá. En 1988 se aplica en el nivel de técnico medio en Escocia. En 1993 se aplica de forma general en la formación básica y preuniversitaria de Quebec, Canadá.

En la literatura se habla de competencias, competencias laborales o profesionales, indistintamente, pues el concepto competencia laboral engloba al concepto de competencia profesional, porque lo laboral implica todo lo relacionado con el mundo del trabajo, ya sea profesión u oficio.

Existen múltiples definiciones de competencias<sup>10</sup> que pueden ser agrupadas de diferentes maneras, unos la consideran una capacidad, por ejemplo:

En México el organismo CONOCER (Consejo de Normalización y Certificación de la Competencia Laboral) define competencia laboral "capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; éstas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo."<sup>11</sup>

"Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral y refleja los conocimientos, habilidades y destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad."<sup>12</sup>

"Aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer."<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> Cejas E. y J. Pérez. "Un concepto muy controvertido: competencias laborales". Internet: (<http://www.monografias.com>)

<sup>11</sup> Vargas, F. Las reglas cambiantes de la competitividad global en el nuevo milenio. Las competencias en el nuevo paradigma de la globalización. Revista Iberoamericana de Educación, OEI, 2001: 14

<sup>12</sup> Tamayo, M. La experiencia mexicana en el Desarrollo del Proyecto de Formación Profesional basada en Competencias Laborales. Programa de Cooperación Iberoamericana para el Diseño de la Formación Profesional. 2003:3

<sup>13</sup> Mertens, L. "Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos". Internet: (<http://www.cinterfor.org.uy/public>)

"Capacidad objetiva de un individuo para resolver problemas, cumplir actos definidos y circunscriptos. El hecho de disponer conocimientos y aptitudes o de emplearlas con un propósito para expresar una capacidad que manifiesta un dominio exitoso sobre determinadas tareas o situaciones problemáticas<sup>14</sup>.

Las competencias aluden a las capacidades adquiridas (conocimientos, actitudes, aptitudes, perspectivas, habilidades) mediante procesos sistemáticos de aprendizajes que posibilitan, en el marco del campo elegido adecuados abordajes de sus problemáticas específicas, y el manejo idóneo de procedimientos y métodos para operar eficazmente ante los requerimientos que se planteen<sup>15</sup>

"Capacidad son las particularidades o propiedades psicológicas de la personalidad que constituyen una condición para la realización exitosa de una actividad dada. Las capacidades son una posibilidad y el nivel de destreza o maestría en una u otra actividad, una realidad"<sup>16</sup>

Otra tendencia es considerarla una habilidad<sup>17</sup> o una operacionalización, es decir, la ven de manera mecánica: Operaciones mentales, cognitivas, socioafectivas y psicomotoras que necesitan ser apropiadas para la generación de habilidades específicas para el ejercicio profesional<sup>18</sup>

Otra tendencia de la definición es considerarla un conjunto de atributos: Una competencia es el conjunto de comportamientos socioafectivos y habilidades

---

<sup>14</sup> Fröhlich, en Cocca, J. "Las Competencias profesionales". Internet: (<http://www.fceia.uni.ar>)

<sup>15</sup> Lafourcade, en Cocca, J. "Las Competencias profesionales". Internet:(<http://www.fceia.uni.ar>)

<sup>16</sup> Brito, en Cejas, E. y J. Pérez. "Un concepto muy controvertido: competencias laborales". Internet: (<http://www.monografias.com>)

<sup>17</sup> Ansorena Cao Álvaro. 15 casos para la selección de personal con éxito. Barcelona, Paidós, 1996.

<sup>18</sup> Brum V. J y M. R. Samarcos Júnior. "Proyecto Educación – Trabajo en el Mercosur". Internet: (<http://www.oei.es/>)

cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, una función, una actividad o una tarea<sup>19</sup>.

"El conjunto de saberes (saber, saber hacer, saber estar y saber ser –conocimientos, procedimientos y actitudes) combinados, coordinados e integrados en el ejercicio profesional". El dominio de estos saberes le "hace capaz" de actuar a un individuo con eficacia en una situación profesional.<sup>20</sup>.

Otra tendencia es considerarla un sistema de atributos en estrecha vinculación, se ve de una manera holística y dialéctica de comprender esta definición más compleja y completa<sup>21</sup> "Una competencia, es un sistema de conocimientos, conceptuales y de procedimientos, organizados en esquemas operacionales y que permiten, dentro de un grupo de situaciones, la identificación de tareas - problemas y su resolución por una acción eficaz".<sup>22</sup>

"La competencia se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas. Es una compleja combinación de atributos (conocimiento, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones.

Este, ha sido llamado un enfoque holístico en la medida en que integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo. Permite incorporar la ética y los valores como elementos del desempeño competente.

---

<sup>19</sup> Vargas, F "40 preguntas sobre competencia laboral". Internet: (<http://www.cinterfor.org.uy/public>)

<sup>20</sup> Tejada J. El formador ante las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación: Nuevos roles y competencias profesionales. Departamento de Pedagogía Aplicada. Universidad Autónoma de Barcelona. Revista Comunicación y Pedagogía, núm. 158, pp. 17-26, 1999:18

<sup>21</sup> Cejas E. y J. Pérez. "Un concepto muy controvertido: competencias laborales". Internet: (<http://www.monografias.com>)

<sup>22</sup> Tremblay G. "Educación basada en Competencias EBC". Internet: (<http://usuarios.advance.com.ar/pettyf/ebc.htm>)

La competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también – y en gran medida- mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.

La OIT ha definido el concepto de "Competencia Profesional" como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello. En este caso, los conceptos competencia y calificación, se asocian fuertemente dado que la calificación se considera una capacidad adquirida para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo.<sup>23</sup>

Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.<sup>24</sup>

En el sistema inglés, más que encontrar una definición de competencia laboral, el concepto se encuentra latente en la estructura del sistema normalizado. La competencia laboral se identifica en las normas a través de la definición de elementos de competencia (logros laborales que un trabajador es capaz de conseguir), criterios de desempeño (definiciones acerca de la calidad), el campo de aplicación y los conocimientos requeridos. En este sistema se han definido cinco niveles de competencia que permiten diferenciar el grado de autonomía, la variabilidad, la responsabilidad por recursos, la aplicación de conocimientos básicos, la amplitud y alcance de las habilidades y destrezas, la supervisión del trabajo de otros y la transferibilidad de un ámbito de trabajo a otro.

---

<sup>23</sup> POLFORM/OIT en Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral, 2000: 2

<sup>24</sup> Ibid.

De estos conceptos, se puede inferir que una competencia está a mayor nivel que una habilidad, ya que la primera integra un conjunto de habilidades, conocimientos y comportamientos del individuo para desempeñar con éxito una actividad dada. Dicho de otro modo una competencia integra: saber, saber hacer y saber ser.

En la OIT, Ducci define la competencia laboral como «la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida– mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo»<sup>25</sup>

Las competencias modernas no se enseñan en un curso solamente, sino que son el reflejo de un ambiente productivo, empapado en la atmósfera de las empresas, en los códigos de conducta y funcionamiento que operan en la realidad, en la incorporación de las pautas de trabajo y de producción. En fin: sólo una propuesta donde se articulan educación/formación, con trabajo y tecnología, en un adecuado ambiente, puede ser el mecanismo por el cual se transmitan valores, hábitos y comportamientos inherentes a las modernas competencias requeridas por trabajadores, técnicos y profesionales en las actuales circunstancias históricas.<sup>26</sup>

Las competencias entonces son características permanentes de las personas, se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o un trabajo, están relacionadas con la ejecución exitosa de una actividad, tienen una relación causal con el rendimiento laboral, es decir, no están asociadas con el éxito sino que se asume que realmente lo causan, pueden ser generalizadas a más de una actividad y combinan lo cognoscitivo, lo afectivo y lo conductual.

Es decir, la competencia es la integración entre el "saber", el "saber hacer" y el "saber ser". La competencia laboral proporciona información sobre el capital intelectual que

---

<sup>25</sup> Ducci en Guzmán e Irigoín M. “Módulos de formación para la empleabilidad y la ciudadanía”. Internet: (<http://www.cinterfor.org.uy/public>)

<sup>26</sup> Mertens, L. “Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos.” Internet: (<http://www.cinterfor.org.uy/public>)

portan los individuos, asegura si realmente éstos cumplen con el estándar de calidad establecido por rama, industria o área ocupacional, y determina el nivel de desempeño de la fuerza de trabajo<sup>27</sup>.

La nueva calificación "representaría la conjunción de cuatro elementos básicos e individuales (habilidades, conocimientos, creatividad y responsabilidades) requeridos por los trabajadores de producción en los nuevos puestos de trabajo, junto a una cultura de colaboración para poder operar en equipos de trabajo, círculos de calidad, etc., y resumen los nuevos requisitos de calificación como facultades de razonamiento, aumento en las capacidades cognitivas de percepción, de abstracción, de resolución de problemas, de iniciativa del trabajador, del desarrollo de capacidades de cooperación, en síntesis la necesidad de saber-ser combinado de diferente manera, según el sector, el saber, el saber-hacer, y el saber-ser"<sup>28</sup>

Al entender las competencias laborales como una construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en situaciones reales de trabajo, los que se obtienen no sólo a través de la educación formal, sino también y en gran medida, mediante el aprendizaje por la experiencia, resulta ser un enfoque necesario de aplicar en la administración del Estado, en favor de sus políticas de modernización.<sup>29</sup>

La noción de competencia tiene muchas acepciones, pero todas ellas tienen cuatro características en común,

1. Toma en cuenta el contexto. El contexto está constituido por un conjunto de situaciones reales en donde deberán ejercerse las competencias. Es el resultado de un proceso de integración.

---

<sup>27</sup> Ibarra, A. "Formación de los recursos humanos y competencia laboral". Internet: (<http://www.cinterfor.org.uy/public>)

<sup>28</sup> Sepúlveda, L. "El concepto de competencias laborales en Educación". Internet: (<http://www.reduc.cl>)

<sup>29</sup> González Soto, M. "Aspectos metodológicos para la incorporación del enfoque de competencias en el sector público municipal". Internet: <http://www.clad.org.ve/anales>

2. Un objetivo de aprendizaje no es lo mismo que una competencia. El objetivo de aprendizaje es lo que el profesor espera que el estudiante sea capaz de hacer al final del curso, es un dispositivo para la enseñanza. La competencia identifica los resultados esperados por el mercado de trabajo, en términos del nivel de dominio de las tareas y funciones profesionales, donde se integran los conocimientos, las habilidades y las actitudes.
3. Está asociada con criterios de ejecución o desempeño. Los criterios de desempeño siempre se establecerán previamente a la instrucción e identifican los indicadores de evaluación que determinan el éxito en el dominio de la competencia, en armonía con los requerimientos del mercado de trabajo.
4. Implica responsabilidad. En la Formación Profesional Basada en Competencias, el estudiante es el responsable de su aprendizaje. El tiempo que tarde en alcanzar el dominio de una competencia depende de la gestión que haga del mismo.

De todos estos conceptos y criterios se puede inferir que existen tres puntos de vista sobre el concepto de competencia: Punto de vista empresarial. La competencia vista en el desempeño eficiente del trabajador; Punto de vista psicológico. La competencia como una conformación psicológica compleja, que implica componentes motivacionales y afectivos del sujeto; Punto de vista del diseño curricular. ¿Cómo formar un profesional con los conocimientos, procedimientos y actitudes requeridos para ocupar el espacio que le corresponde en la sociedad? Es decir, la estructuración curricular y didáctica del sistema de conocimientos, habilidades, valores, aptitudes, actitudes, motivos que debe poseer un individuo para ejecutar sus tareas y su labor con el mínimo de requisitos exigidos en el contexto laboral, desde la visión de la escuela.

Pero los tres puntos de vista unidos darán una visión más integral, una visión holística de esta definición tan compleja y tan controvertida.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Cejas E. y J. Pérez. “Un concepto muy controvertido: competencias laborales”. Internet: (<http://www.monografias.com>)

## ▪ **Formación por competencias**

La formación basada en competencias (FBC) puede ser entendida como un proceso abierto y flexible de desarrollo de competencias laborales que, con base en las competencias identificadas, ofrece diseños curriculares, procesos pedagógicos, materiales didácticos y actividades y prácticas laborales a fin de desarrollar en los participantes, capacidades para integrarse en la sociedad como ciudadanos y trabajadores<sup>31</sup>.

Se puede concebir como un programa en el que los resultados esperados –competencias- y los objetivos de aprendizaje -indicadores y evaluación- son especificados anticipadamente por escrito. Además, cada uno de estos componentes está visiblemente vinculado con un proceso de enseñanza.

La formación por competencias se define como una manera de estructurar el proceso educativo, que contribuye a proporcionar conocimientos, habilidades, hábitos, valores, actitudes, motivos, donde el individuo alcance un desarrollo del pensamiento y formaciones más amplias y profundas que traen como resultado un desempeño efectivo de su labor

Un diseño curricular por competencias laborales es aquel que se estructura didácticamente respetando lo que un individuo necesita saber, hacer y ser, según las normas de la profesión para la que se está formando, observando su preparación para la vida.

Se debe tener en cuenta los siguientes elementos:

---

<sup>31</sup> Irigoin, M y F. Vargas “Competencia Laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud”. Internet: (<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/newsroom/whatsnew.htm>)



No se puede perder de vista la perspectiva humanista: hay que formar para la vida no para un puesto de trabajo, desde conceptos intelectuales, utilitarios y sociopolíticos.

Debe formarse con una cultura general y técnico-profesional integral. Valorar los recursos humanos no solo como un conjunto de conocimientos y habilidades, sino además de seres humanos

La integración plena de ese trabajador a esa sociedad. Las necesidades y exigencias socioeconómicas del país y desarrollar en la formación más procedimientos y actitudes y potenciar el conocimiento

Una mayor integración escuela - entidad productiva. No se forma un "súper-técnico" mediante un diseño curricular por competencias laborales, pero sí se puede formar un persona más integral, mejor preparada para la vida porque en el proceso de formación por competencias, se demanda que haya una conjugación entre los conocimientos, los procedimientos y las actitudes (saber ser y actuar de la persona, con un enfoque humanista) que el individuo debe poseer para enfrentar su vida futura y nunca como una infalible herramienta de producir y de competir.

- **Educación por competencias**

María Cristina Torrado promueve un concepto negociado de competencia en la que confluyen dos de las vertiente teóricas que hasta el momento sustentan el concepto de competencia: la primera, que la considera como un conocimiento actuado de carácter abstracto, universal e idealizado, la segunda la entiende como la capacidad de realización situada y afectada por el contexto en el que se desenvuelven el sujeto y la actuación misma.

- **Objetivos de la educación por competencias**

- Aumentar los conocimientos sobre la forma de tratar una situación de aprendizaje.
  - Enseñar repertorios verbales y conceptuales para ayudar a comprender los párrafos y las expresiones de los textos o situaciones.
  - Desarrollar la búsqueda sistemática de los datos, así como las palabras claves y los detalles importantes.
  - Desarrollar la precisión y la rigurosidad en la definición de los problemas o conceptos que son el motivo del trabajo pedagógico.
  - Enseñar a determinar la información relevante y necesaria de la situación.
  - Potenciar la habilidad del estudiante para relacionar datos y fuentes de información.
  - Enseñar a comunicarse sin ensayo y error.
  - Animar al trabajo independiente en aprendizajes y la práctica de los mismos.
  - Enseñar a verbalizar las dificultades con las que los alumnos se encuentran y las estrategias empleadas para resolver dichas dificultades, fomentando el pensamiento divergente.
- **Educación por competencias** Es necesario considerar al estudiante como organismo activo, que sabe y puede interactuar con las fuentes de información a partir de sus capacidades. •No confiar la elaboración de los procesos de aprendizaje al surgir espontáneo en los estudiantes; éstos requieren de un proceso de mediación. • Se requiere construir en el aula un ambiente que fomente la reflexión y la elaboración participativa y organizada de los conocimientos. •La creatividad debe surgir como respuesta a una insatisfacción con lo rutinario. •El centro de la actividad pedagógica es la persona y el respeto a sus características sociales e individuales. •La socialización es un valor inquebrantable en la formación para el desarrollo de competencias.

Desde cualquier perspectiva, se pueden identificar ideas que se repiten en las definiciones tales como:

- La combinación de conocimientos, habilidades y actitudes<sup>32</sup>
- La idea de poner en juego, movilizar, capacidades diversas para actuar logrando un desempeño
- La idea que este desempeño puede darse en diversos contextos cuyos significados la persona debe ser capaz de comprender para que la actuación sea ad hoc.

No se trata de algo que una persona aprende para repetirlo después en el tiempo dentro de las mismas coordinadas. Es un aprendizaje que constituye un capital que la persona, con todo lo que es y tiene, pone en juego adaptativamente según las circunstancias en que se encuentre.

En que este nuevo concepto, se abarca el desarrollo de las actitudes de la persona, lo que el individuo es en su afectividad y su volición, buscando un enfoque integrador en que la persona, desde su ser, ponga en juego todo su saber y su saber hacer.

Si se consideran los elementos comunes extraños de las definiciones, se puede acercarse un concepto de competencia como la combinación integrada de conocimientos, habilidades y actitudes que se ponen en acción para un desempeño adecuado en un contexto dado. Más aún, se habla de un saber actuar movilizando todos los recursos.

En otra definición, competencia es la combinación integrada de un saber, un saber hacer, un saber ser y un saber ser con los demás, que se ponen en acción para un desempeño adecuado en un contexto dado. Los saberes en juego son varios y no se agotan en el saber conocer y saber hacer. Por el contrario, un tema que ha surgido con gran fuerza es el saber ser, tipo de saber que remite a los aspectos de la personalidad del trabajador o trabajadora, especialmente las actitudes, que se ponen en juego en un desempeño competente. Al respecto, Zarifian<sup>33</sup> considera éticamente intolerable la idea

---

<sup>32</sup> Diversos autores hablan de conjuntos formados por elementos tales como conocimientos, valores, habilidades, atributos, actitudes, combinándolos, a veces todos o una parte de ellos.

<sup>33</sup> Zarifian, Philippe, El modelo de competencia y sus consecuencias sobre el trabajo y los oficios profesionales, en: Cinterfor/OIT, Papeles de la oficina técnica, N° 8, Montevideo, 1999.

de que se hable de las cualidades personales del individuo, las que pertenecen a un terreno psicológico y de la historia personal de cada trabajador y que no tienen nada que ver con el trabajo remunerado. Más aún, este autor propone integrar las llamadas competencias sociales de autonomía, toma de responsabilidad y comunicación en el seno de las competencias profesionales, puesto que lo que puede interesarle a un empleador es, por ejemplo, la actuación de un modo autónomo respecto a situaciones profesionales y no la autonomía de la persona en general, abarcando la vida privada.

Se plantea además la dimensión única del establecimiento y evaluación de aspectos personales del perfil. Se referían particularmente a los riesgos de pretender que un docente de una determinada materia aborde la personalidad del estudiante, frente a lo cual podrían surgir interrogantes como las siguientes:

- ¿Qué preparación psicológica puede tener un docente especialista de una determinada materia a quien se le pide que evalúa aspectos personales?
- ¿Quién fija los límites del derecho a la privacidad y cómo se respeta ese derecho del estudiante?

Es necesario, sin duda, tomar resguardos, pero es evidente la ventaja del avance que el estudiante hace actualmente más allá de la adquisición de conocimientos, para que juntando esto con el desarrollo de habilidades y cualidades personales, haga algo con lo que sabe.

Los tres tipos de saberes que se encuentra en las competencias –saber conocer (y aprender), saber hacer y saber ser– forman una tríada que ya es clásica. El saber ser incluye las relaciones consigo mismo, con los demás y con el entorno. De todos modos, no estaría demás enfatizar la dimensión social tal como la plantea, por ejemplo, el

Informe Delors<sup>34</sup> al proponer las cuatro dimensiones básicas que toda persona debe poseer: Aprender a ser, a conocer, a hacer y a vivir en paz con los demás. Esto corresponde en UNESCO, a un marco mayor que es la cultura de paz y la convivencia democrática, temas que se espera permeen la vida familiar, los ambientes educacionales y laborales y todos los espacios en los cuales se desarrolla la vida humana.

Calificación y competencia: Se considera que la calificación señala los conocimientos, capacidades, habilidades y modelos de comportamientos que una persona tiene para ejecutar una actividad o puesto de trabajo. Se trata de un reconocimiento del logro alcanzado por una persona en el proceso de socialización y/o de educación/ formación y que corresponde a la totalidad de una actividad o puesto de trabajo. Esta calificación se expresa normalmente en los certificados y diplomas de la escuela y la universidad o los cursos de capacitación. La competencia, en cambio, se refiere solo a algunos aspectos de este acervo de conocimientos y habilidades: aquellos que son necesarios para llegar a ciertos resultados exigidos en una circunstancia determinada.

Competencia y puesto de trabajo: Las competencias identifican ante todo resultados laborales concretos que pueden encerrar diferentes funciones; no se refieren a puestos de trabajo, ni a conjuntos de operaciones; se trata de situaciones concretas de trabajo y no de los elementos estructurales de una operación o de sus elementos.

Lo dinámico es central respecto a las competencias. Los puestos de trabajo están cambiando y un concepto importante es la idea de movilizar las competencias. Esta idea puede tener una doble perspectiva: la personal, correspondiente a cada trabajador movilizándolo o poniendo en movimiento sus propios recursos, y la organizacional, en el sentido de la organización laboral movilizándolo las competencias de su fuerza de trabajo. En este ámbito se reconoció que si bien la escolaridad y la formación profesional garantizan en principio, una base de conocimientos, la competencia se

---

<sup>34</sup> Delors, J. La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la comisión internacional sobre la Educación para el siglo XXI. París: UNESCO, 1996

adquiere a lo largo de la vida profesional, en la medida en que esos conocimientos son movilizados y aplicados en la práctica.

La competencia es fundamental tanto en el presente de los trabajadores, como en sus posibilidades de movilidad horizontal y vertical, con ascensos o cambios de trabajo. Los certificados de la educación formal y de la formación profesional no siempre reflejan capacidades reales de las personas para desempeños competentes posteriores. Más aún, según los países e incluso según la institución de que se trate dentro de un determinado país, el certificado puede estar más cerca o más lejos de reflejar la realidad de lo que la persona conoce y lo que la persona sabe hacer, con lo que conoce para poder actuar.

El Informe Scans<sup>35</sup> forma parte de lo que se ha dado en llamar una historia de preocupación en EEUU por el buen desempeño. Fue un producto muy cuidado, desarrollado con una participación importante y, revisado y validado técnicamente puede ser considerado como un ejemplo ilustrativo de un modelo de competencias. Establece que los conocimientos prácticos en el lugar de trabajo consisten en dos elementos: una base y un conjunto de competencias. En la base distinguen: habilidades y cualidades personales. En las habilidades, leer (textos, tablas, gráficos, diagramas) y escribir; y habilidades relacionadas con matemáticas y computación (mantener archivos, calcular resultados o aplicar procedimientos de control estadístico). En el caso de las cualidades personales, responsabilidad, autoestima, sociabilidad, autocontrol e integridad y honradez.

En las Competencias se reconocen elementos comunes en términos de aptitudes que aparecen como necesarias:

**Recursos:** Identificación, organización, proyección y asignación de diferentes tipos de recursos, tiempo, dinero, materiales e instalaciones y recursos humanos

---

<sup>35</sup> Naciones Unidas. Competencias para el futuro (noviembre 1999) Valores Centrales

**Interpersonal:** Capacidad para trabajar con otros, como por ejemplo formar parte de un grupo, ejercer liderazgo, negociar, enseñar cosas nuevas

**Información:** Adquisición y utilización de datos, evaluando y organizando información o interpretándola y comunicándola. También implica destreza en el uso de computadoras

**Sistemas:** Comprensión de interrelaciones complejas, incluyendo sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos. También implica controlar y corregir la realización de tareas y capacidad para mejorar sistemas existentes y diseñar sistemas alternativos

**Tecnología:** Trabajo con una variedad de tecnologías, seleccionando procedimientos, instrumentos o equipos, lo que incluye computadoras; aplicando la tecnología a la tarea y a la prevención e identificación de problemas del equipo

Integridad, Profesionalismo, Respeto por la diversidad.

Competencias centrales o nucleares: comunicación, trabajo en equipo, capacidad de planificar y organizar, responsabilidad o capacidad de responder, creatividad, orientación al cliente compromiso con el aprendizaje continuo, interés tecnológico.

Competencias de gestión: liderazgo, visión, capacidad de dar poder o fortalecer a otros, de construir confianza, de gerenciar el desempeño, capacidad de juicio y de toma de decisiones

Este conjunto de competencias es el resultado de un trabajo participativo a través de grupos focales, entrevistas, encuestas y otros tipos de consultas.

El esquema sigue una tendencia creciente hoy en las organizaciones, de identificar junto con las competencias corporativas, un conjunto de valores que se estiman como los más importantes de vivir por los miembros de la organización en el desempeño de su trabajo.

La Secretaría General de las Naciones Unidas ha definido las competencias centrales como las habilidades, atributos y conductas que se consideran importantes para todo el personal de la organización, independientemente de su función o nivel y las competencias de gestión como las habilidades, atributos y conductas que se consideran esenciales para el personal con responsabilidades de gestión o supervisión. El esquema define también las competencias técnicas como aquellas habilidades, atributos y conductas relacionadas con el área respectiva de trabajo de cada personal.

- **La creación de marcos nacionales**

Crecientemente se viene reconociendo en varios países la necesidad de contar con un marco nacional sobre las competencias involucradas en las diferentes áreas de desempeño ocupacional. Ello facilita la aplicación práctica del enfoque de competencias en áreas como la información sobre el mercado de trabajo, la actualización de programas de formación, la visualización de las oportunidades de carrera para los trabajadores; con lo cual se generan múltiples ventajas para los diferentes actores en el mundo de la formación y el trabajo.

Un marco nacional de competencias es un acuerdo conceptual que comprende la definición de las diferentes áreas ocupacionales y los distintos niveles de competencia que existen en el mercado de trabajo del país de que se trate.

El marco provee información sobre las competencias requeridas para el desempeño laboral exitoso en las áreas ocupacionales que cubre. Una de las áreas de desempeño ocupacional que existe en todos los casos es la de Salud.

Son dos los conceptos principales que conforman un marco de competencias:

- A. El área ocupacional: está conformada por un conjunto de ocupaciones con características comunes. El concepto de área ocupacional difiere del concepto de



sector económico. Tradicionalmente las ocupaciones se asociaron con sectores de actividad económica; sin embargo con el avance de la tecnología y la organización del trabajo, aparecen ocupaciones relacionadas con muchos sectores económicos. Es el caso de la ocupación de secretaria; ¿a qué sector pertenece? De hecho puede trabajar para una gran oficina comercial, o para una fábrica industrial o en un gran complejo agrícola. Las mismas ocupaciones del sector salud tienen una impronta ocupacional distintiva, son mucho más específicas que el sector servicios y además tienen que ver con el cuidado de personas

El primer reconocimiento que se hace en un marco nacional de competencias es el de la existencia de grandes áreas de desempeño ocupacional que, son definidas primordialmente con base en las competencias inherentes al desempeño y no al sector económico en el que se presentan.

La definición de las áreas en las cuales se lleva a cabo el ejercicio laboral en un país, esto es el marco nacional de competencias, puede tener diferentes denominaciones y fuentes según el país. Por ejemplo en el caso colombiano, el marco se definió utilizando la Clasificación Nacional de Ocupaciones; A partir de esto se definió la metodología para la definición de titulaciones profesionales; con base en estudios sectoriales y caracterizaciones de las áreas profesionales del sistema productivo se llegó a definir veintidós familias ocupacionales que se incluyeron en el catálogo de títulos de formación profesional.

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, definió a partir de su trabajo con la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que incluye nueve áreas de desempeño ocupacional. Estas áreas también se definen en un sentido amplio para facilitar la inclusión de grupos ocupacionales y ocupaciones. La matriz desarrollada por el SENA para actualizar la clasificación nacional de ocupaciones incluye el área de salud y 4 niveles de preparación dentro de esa área.

El área de desempeño **salud** contiene ocupaciones relacionadas con la provisión directa de servicios que se orientan al cuidado, preservación y recuperación de la salud humana y animal. Se incluyen en esta categoría las especialidades médicas, paramédicas, terapéuticas y odontológicas.

**Nivel 0:** Ocupaciones de dirección: Gerentes de servicios de salud

**Nivel A:** Ocupaciones profesionales en salud: médicos, odontólogos y veterinarios, optómetras, farmacéuticos, dietistas y nutricionistas, profesionales en terapia y valoración, enfermeras.

**Nivel B:** Ocupaciones técnicas en salud: Profesionales y técnicos –asistencia médica, técnicos dentales, otras ocupaciones técnicas en salud

**Nivel C:** Ocupaciones auxiliares en servicios de Salud

Dentro de cada área se incluyen las ocupaciones; por ejemplo, en el nivel B, Profesionales y Técnicos se encuentran: Profesionales y técnicos en laboratorio médico, en terapia respiratoria, en radiación, en ecografía e instrumentadores quirúrgicos.

En los Estados Unidos no existe un sistema nacional como tal, pero la Junta de Estándares Nacionales de Habilidades (NSSB) ha definido **sectores** a manera de referente nacional. Estos contienen un grupo afín de ocupaciones dentro de las cuales pueden definirse normas de competencia. Los **sectores** se desagregan en **concentraciones** (no más de 5 a 7 por cada sector), y dentro de cada una de ellas están las ocupaciones. La metodología de desarrollo de estándares del NSSB elaboró las competencias para el sector llamadas **competencias clave**; para la **concentración** llamadas **competencias de concentración** y para la ocupación **competencias específicas**.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> Tucker, Marc & Brown, Betsy, sistema Nacional de Normas de Competencia y Certificación para los Estados Unidos: etapas iniciales de implementación, en Boletín Cinterfor No 149, Montevideo, agosto de 2000.

Los estándares son elaborados por las empresas con el apoyo técnico y metodológico del NSSB.

El NSSB estableció los estándares de competencias clave que, como tal, cubren todo el sector y abarcan:

- Estándares para el trabajo en cuidado de la salud
- Estándares para el trabajo en diagnóstico
- Estándares para el trabajo en terapia
- Estándares para el trabajo en servicios de información
- Estándares para el trabajo en servicios de acondicionamiento ambiental.

A su vez, este estándar incluye las competencias clave para los trabajadores en el área de planificación, preparación, procedimientos y evaluación del diagnóstico.

Los niveles de competencia laboral: La finalidad de los niveles es, entre otras cosas, diferenciar el grado de complejidad de las ocupaciones.

Un nivel de competencia determinado compromete variables como la rutina, el ambiente laboral, la toma de decisiones, la influencia en el trabajo de otros, la capacidad de manejar recursos. Cuanto más alto el nivel de competencia, mayor la variedad de contextos en que se da el desempeño y menor el grado de supervisión recibido.

Los niveles de competencia tienen un gran valor referencial y definen el grado en que se mezclan variables del contenido del empleo como la rutina, la predictibilidad de las actividades realizadas, la autonomía, responder por el trabajo de otros, y en los niveles más altos, la ejecución de funciones como la planificación, control y evaluación.

El sistema de las Calificaciones Vocacionales Nacionales (NVQs)<sup>37</sup> de Inglaterra distingue cinco niveles. Los niveles van desde el 1, correspondiente a actividades mayoritariamente de rutina y predecibles que son realizadas por un auxiliar administrativo o secretarial hasta el 5, que exige una substancial responsabilidad, autonomía, conducción del trabajo de otros gestores, asignación de recursos, análisis, diagnóstico, planificación y evaluación. Los cargos son gerentes y administradores medios o superiores. En Gran Bretaña el marco nacional de calificaciones establece las equivalencias entre los cinco niveles de competencia de carácter ocupacional y los cinco niveles de calificación asociados a la educación general así como con las normas de tipo vocacional general.<sup>38</sup>

**Nivel 1:** Ocupaciones en las que se aplica el conocimiento a un reducido grupo de labores, rutinarias o predecibles en su mayoría. (Limpiador de un cuarto de hospital; camillero)

**Nivel 2:** Ocupaciones en las que se aplican conocimientos en una amplia e importante gama de actividades laborales, realizadas en diversos contextos. Algunas son complejas. (Auxiliar de enfermería)

**Nivel 3:** Competencia en una gama variada de trabajo, desempeñada en diferentes contextos, usualmente complejos y no rutinarios. Alto grado de responsabilidad y autonomía. (Técnico en radiodiagnóstico)

**Nivel 4:** Amplia gama de actividades complejas (técnicas o profesionales) desempeñadas en una amplia variedad de contextos. Alto grado de responsabilidad y autonomía. Tiene responsabilidad por el trabajo de otros y ocasionalmente por la asignación de recursos. (Médica)

**Nivel 5:** Aplica una gama significativa de principios fundamentales y de técnicas complejas en una amplia variedad de contextos a menudo impredecibles. Gran autonomía personal. Responsabilidad frecuente en la asignación de recursos, en el análisis, diagnóstico, diseño, planeación, ejecución y evaluación. (Director de Clínica).

---

<sup>37</sup> National Vocational Qualifications.

<sup>38</sup> [www.qca.org.uk/framework](http://www.qca.org.uk/framework).

Al combinar los dos conceptos, el de área de desempeño y el de nivel de competencia, se obtiene una matriz de competencias laborales. En ella se pueden visualizar las ocupaciones según su área de desempeño (columnas) y su nivel de competencia (filas). Este concepto matricial ha sido desarrollado en los análisis del mercado de trabajo en países como Canadá y Estados Unidos.

Esta visión gráfica de las competencias laborales facilita la identificación de áreas ocupacionales en las celdas que corresponden a la intersección entre áreas de desempeño (columnas) y niveles de competencia (filas). Al interior se pueden desagregar las competencias requeridas para tales áreas y aun diferenciarlas entre básicas, genéricas y específicas como lo está proponiendo el CONOCER en Méjico en su matriz de calificaciones.

## **2.1 DIFERENTES ENFOQUES EN LA TIPOLOGÍA DE COMPETENCIAS LABORALES**

Así como existen variadas definiciones de competencia laboral, se han construido diferentes y variadas tipologías de las competencias, desde clasificaciones generales realizadas en un sistema nacional, como es el caso del sistema inglés hasta clasificaciones hechas a la medida de las necesidades de una determinada organización, como es el caso, de empresas que realizan sus propias divisiones en dos o más grupos de competencias. Los criterios que se utilizan para tipificar corresponden a menudo al grado de generalidad de la competencia o a la naturaleza de la competencia respecto a distintos campos o dominios.

### ▪ **Tipología de competencias:**

El sistema mexicano distingue tres tipos de competencias:

- **Básicas:** vinculadas a niveles generales de lectoescritura, aritmética, etc.

- **Genéricas o transversales:** trabajo en equipo, comunicación efectiva.
- **Específicas:** las competencias propias de un cargo o trabajo determinado.

En la gestión por competencias a nivel de empresas, sobre todo en los EEUU, es usual distinguir entre dos tipos de competencias:

- Competencias centrales o de núcleo
- Competencias auxiliares.

El sistema francés reconoce dos tipos de competencias:

- Competencias profesionales
- Competencias sociales, relacionadas con el saber ser, que es, en último término, aprender a ser.

Las competencias sociales se relacionan con el saber ser sobre el cual tanto insisten la educación y el trabajo: por competencia social se entiende, en general, las capacidades desarrolladas en tres campos: la autonomía, la toma de responsabilidad y la comunicación social.<sup>39</sup> .

#### ▪ **Importancia de las competencias clave o competencias transversales**

La velocidad con que las diferentes ocupaciones se organizan ahora en el mercado laboral y la rápida variación en la organización del trabajo han favorecido el énfasis en desarrollar una formación de base amplia para disminuir el riesgo de obsolescencia de lo aprendido. En esta línea, desde los años setenta se han venido desarrollando

---

<sup>39</sup> Zarifian, P. Mutación de los sistemas productivos y competencias profesionales: la producción industrial de servicio. El modelo de la competencia y sus consecuencias sobre el trabajo y los oficios profesionales. Internet: (<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/newsroom/whatsnew.htm>)

esfuerzos para identificar competencias transversales que permitan a los trabajadores adaptarse a los frecuentes cambios del contexto laboral.

Adicionalmente, los mayores niveles de decisión y autonomía que descansan sobre muchos procesos llevados a cabo por el trabajador, resultan en la necesidad de que este disponga de un bagaje de competencias ya no solo de carácter técnico sino también de índole personal y social.

La transversalidad de las competencias es un concepto polisémico que puede referirse a tres casos distintos:

- Un zócalo de competencias muy amplias, común a formaciones que favorecen la autonomía, el abordaje de los problemas, la adaptabilidad, el sentido de comunicación
  - Competencias transversales a ramas o sectores de actividad aunque específicas de un oficio; es el caso de operadores de proceso o de oficios de secretariado
  - Una integración de tareas o transversalidad funcional, al interior de una misma actividad o sector (el operador encargado de la conducción y el mantenimiento de instalaciones).
- **Competencias transversales para el sector salud<sup>40</sup>:**

Fueron definidos los estándares para las ocupaciones y funciones en todo el sector salud. El estándar especifica el conocimiento y habilidades que deberían poseer los trabajadores en la gran mayoría de las ocupaciones de dicho sector.

Algunos de los estándares clave que compone el sector salud abarcan: Conocer y aplicar diferentes métodos de comunicación; entender cómo su trabajo se relaciona con

---

<sup>40</sup> NSSB, Occupational Skill Standards Project. Internet: ([www.nssb.org](http://www.nssb.org), 2001)

su entorno inmediato y externo, conocer y entender sus responsabilidades legales y limitaciones; actuar con única en relación con las diferencias culturales, sociales y únicas y trabajar con seguridad

El estándar para la competencia clave **trabajar con seguridad** se define: L@s trabajador@s de la salud serán conscientes de los riesgos presentes y potenciales para los clientes, los compañeros de trabajo y para ellos mismos. Deberán prever la ocurrencia de daños o lesiones mediante prácticas seguras de trabajo y siguiendo todas las políticas y procedimientos de seguridad y salud en el trabajo.

Esta competencia puede incluir:

- Tomar las precauciones generales para evitar la propagación de infecciones
- Aplicar los principios básicos para el cuidado con los movimientos de su cuerpo así como el uso de técnicas apropiadas para levantar objetos
- Prevenir riesgos eléctricos o de fuego
- Utilizar los instrumentos y equipos de acuerdo con las instrucciones del fabricante
- Manejo apropiado de materiales peligrosos
- Observar los procedimientos para casos de emergencia
- Aplicar las regulaciones existentes para el trabajo en el sector salud.

Respecto a valores y competencias transversales conviene centrarse solo en aquellas que sean más relevantes para determinados trabajos. Todo ser humano debe ser íntegro y honrado, poder comunicarse, ser responsable, ser autónomo, etc. Cuando algo no diferencia, porque se requiere en todos los casos, no vale la pena explicitar cada vez todo esto. De lo que sí se trata es de identificar el tipo de valor y competencias que debe tener en especial la persona en un determinado tipo de trabajo. Por ejemplo, la responsabilidad es común para todos, pero adquiere una dimensión especial en trabajos relacionados con cirugía o dictado de sentencias jurídicas. La competencia social de interactuar adecuadamente con otras personas es importante para todos, pero sería de



destacar en la preparación de un docente de escuela más que en un investigador de laboratorio. En estos casos, y otros semejantes, sí vale atender a la responsabilidad o la interacción personal y otros valores y competencias que pudieren requerirse en forma especial.

En la gestión de recursos humanos basada en competencias se identifican las competencias clave o corporativas que definen en toda una organización cierta identidad corporativa y los valores y habilidades de negocios con los cuales se genera para la empresa una ventaja competitiva. Un mayor acercamiento a una conducta competitiva se está logrando a partir de la definición de un marco de competencias generalizado a la organización. Las organizaciones han empezado a preguntarse por las competencias clave que deben estimular y por la forma en que estas competencias pueden ser compartidas y desarrolladas con todos sus colaboradores, llegando así a un conjunto de competencias corporativas.

Zarifian<sup>41</sup> ha sugerido una competencia que ha tomado cada vez mayor importancia, la competencia de servicio y la explica diciendo que es sobre todo una apertura y una transformación interna de los oficios y actividades ya existentes. No se trata de pedirle a un técnico en telecomunicaciones que sea otra cosa que un técnico, sino de serlo de otra manera. Desarrollar una competencia de servicio es preguntarse y saber, en nuestros actos profesionales, qué impacto tendrán, directa o indirectamente, sobre la manera en que el producto (el bien o el servicio) que se realiza beneficiará útilmente, a sus destinatarios.

Dos aspectos se podrían resaltar en este tema: la dimensión personal del trabajo bien hecho, y la dimensión social de un trabajo hecho pensando en el servicio que prestará a los demás.

---

<sup>41</sup> Zarifian, P. Mutación de los sistemas productivos y competencias profesionales: la producción industrial de servicio. El modelo de la competencia y sus consecuencias sobre el trabajo y los oficios profesionales. Internet: (<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/newsroom/whatsnew.htm>)

Si se es docente, la competencia de servicio hará que esta persona se preocupe de cómo los conocimientos que se difunden podrán ser utilizados provechosamente por los estudiantes.

Por producción de servicio se entiende el proceso que conduce a transformar las condiciones de existencia de un individuo o de un grupo de individuos. El servicio debe actuar entonces sobre las condiciones de uso o las condiciones de vida del destinatario (un usuario), de modo de responder, del mejor modo posible, a sus necesidades y expectativas.<sup>42</sup>

Entonces, desarrollar una competencia de servicio es también mostrar, en sus relaciones con los demás, civilidad, es decir, cuidados, respeto y generosidad hacia el otro<sup>43</sup> y que este intercambio debe tener reciprocidad. Discute el viejo principio que el cliente tiene siempre la razón fundamentando que el servicio no es unilateral, porque siempre tiene una parte de negociación, de reciprocidad y de acuerdo. El culto del cliente es absurdo: el cliente es un ser social con el que es perfectamente legítimo discutir y negociar. Cuando una telefonista resiste a reclamos injustificados de un cliente y lo impulsa a modificar su punto de vista, tiene mucha razón. Puede responder en forma educada y firme a la vez. Se trata de una verdadera competencia profesional que se aprende y que entra en juego en el momento de reconocer la competencia profesional. La competencia de servicio está todavía muy mal identificada como tal (como competencia profesional) y es muy poco reconocida.

En el caso de la salud, sus los trabajadores practican muy bien esta competencia. Quizás no le han puesto nombre, pero no hay duda de que la prevención y curación se hace pensando en cómo las intervenciones, el servicio que se presta, contribuirán al estado de salud que tendrán los individuos.

---

<sup>42</sup> Zarifian, Philippe, El modelo de competencia y sus consecuencias sobre el trabajo y los oficios profesionales, en: Cinterfor/OIT, Papeles de la oficina técnica, N° 8, Montevideo, 1999.

<sup>43</sup> Zarifian, loge de la civilité, edición L Harmattan, París, 1997.

Para facilitar la aplicación del concepto de competencia, es conveniente diferenciar cuatro procesos. Se trata de: la Identificación de competencias, la Normalización de competencias, la Formación basada en competencias y la Certificación de competencias.<sup>44</sup>

Identificación de competencias: es el proceso que se sigue para establecer, a partir de una actividad de trabajo, las competencias que se ponen en juego con el fin de desempeñar tal actividad, satisfactoriamente.

Las competencias se identifican usualmente sobre la base de la realidad del trabajo, ello implica que se facilite la participación de los trabajadores y durante los talleres de análisis. La cobertura de la identificación puede ir desde el puesto de trabajo hasta un concepto más amplio y mucho más conveniente de área ocupacional o hábito de trabajo. Se dispone de diferentes y variadas metodologías para identificar las competencias. Entre las más utilizadas se encuentran el Análisis Funcional; el método **Desarrollo de un Currículo** (DACUM, por sus siglas en inglés) así como sus variantes SCID y AMOD.

La normalización de competencia es la formalización de una competencia a través del establecimiento de estándares que la convierten en un referente válido para un determinado colectivo. De hecho el referente es una norma de competencia laboral.

Una vez identificadas las competencias, su descripción puede ser de mucha utilidad para aclarar las transacciones entre empleadores, trabajadores y entidades educativas. Usualmente, cuando se organizan sistemas normalizados, se desarrolla un procedimiento de estandarización ligado a una figura institucional, de forma tal que la competencia identificada y descrita con un procedimiento común, se convierta en una norma, un referente válido para las instituciones educativas, los trabajadores y los empleadores. Este procedimiento creado y formalizado institucionalmente, normaliza

---

<sup>44</sup> La definición de cada uno de los procesos se basó en: Vargas, Fernando, Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral, Internet: ([www.cinterfor.org.uy/competencias](http://www.cinterfor.org.uy/competencias))

las competencias y las convierte en un estándar al nivel en que se haya acordado (empresa, sector, país).

Evaluación de competencias es un proceso tendiente a establecer la presencia o no de determinada competencia en el desempeño laboral de una persona y se centra en establecer evidencias de que el desempeño fue logrado con base en la norma. Las competencias son evaluadas con el pleno conocimiento de los trabajadores y en la mayor parte, con base en la observación de su trabajo y de los productos del mismo. También suele contener evidencias del conocimiento teórico y práctico aplicado en la ejecución de las actividades laborales.

Certificación de competencias es el reconocimiento formal de la competencia demostrada (por consiguiente evaluada) de un individuo para realizar una actividad laboral normalizada. La emisión de un certificado implica la realización previa de un proceso de evaluación de competencias. El certificado, en un sistema normalizado, no es un diploma que acredita estudios realizados; es una constancia de una competencia demostrada y se basa, obviamente, en el estándar definido. Esto otorga más transparencia a los sistemas normalizados de certificación, ya que permite a los trabajadores saber lo que se espera de ellos, a los empresarios saber qué competencias están requiriendo en su organización laboral y a las entidades capacitadoras sobre la orientación a dar a su currículo. El certificado es una garantía de calidad sobre lo que los trabajadores son capaces de hacer y sobre las competencias que poseen para ello.

Una vez dispuesta la descripción de la competencia y su normalización, la elaboración de currículos de formación para el trabajo será mucho más eficiente si considera la orientación hacia la norma de competencia. Esto significa que la formación orientada a generar competencias con referentes claros en normas de competencia existentes tendrá mucha más eficiencia e impacto que aquella desvinculada de las necesidades del sector empresarial.

Es necesario, no solamente que los programas de formación se orienten a generar competencias mediante la base de las normas de competencia, sino también que las estrategias pedagógicas sean mucho más flexibles a las tradicionalmente utilizadas. De este modo, la FBC enfrenta también el reto de permitir una mayor facilidad de ingreso/reingreso laboral haciendo realidad el ideal de la formación continua. De igual forma, es necesario que permita una mayor injerencia del participante en su proceso formativo decidiendo lo que más necesita de la formación, el ritmo y los materiales didácticos que utilizará en su formación, así como los contenidos que requiere.

Algunas de las competencias clave en las cuales más se insiste hoy desde la ética de la gestión de recursos humanos, no se generan en el conocimiento tratado en los materiales educativos sino en las formas y retos que el proceso de aprendizaje pueda fomentar. Paradójicamente, muchas veces se insiste en la generación de actitudes enfocadas hacia la iniciativa, la resolución de problemas, el pensamiento abstracto, la interpretación y la anticipación en medio de ambientes educativos en los que la unidad básica es el grupo, todos van al mismo ritmo y todos se someten a la misma cantidad y calidad de medios en un papel totalmente pasivo.

## **2.2 COMPETENCIAS PARA EL FUTURO**

Contienen los indicadores de comportamiento que son acciones o conductas que ejemplifican la competencia en la práctica y están conformados por valores centrales, competencias centrales y competencias de gestión o gerenciales:

- **Valores centrales:**

**Integridad:** Demuestra los valores en las actividades y conductas cotidianas; actúa sin considerar el provecho personal; resiste la presión política indebida para la toma de decisiones; no abusa del poder ni de la autoridad; se mantiene firme en las decisiones

que son del interés de la organización, aun cuando sean impopulares; reacciona en forma rápida frente a casos de conducta no profesional.

**Profesionalismo:** Muestra orgullo por su trabajo y logros; demuestra competencia profesional y dominio de las materias; es consciente y eficiente respecto a los compromisos tomados en las reuniones, cumpliendo los plazos y obteniendo resultados; está motivado por preocupaciones profesionales y no personales; muestra persistencia frente a problemas y desafíos; mantiene la calma en situaciones de tensión.

**Respeto por la diversidad:** Trabaja en forma efectiva con personas de distintos ordenes; trata a todas las personas con dignidad y respeto; trata a los hombres y a las mujeres en igual forma; muestra respeto y comprensión por los diversos puntos de vista y demuestra su comprensión en el trabajo cotidiano y la toma de decisiones; analiza sus propios sesgos y conductas para evitar respuestas estereotipadas; no discrimina a ningún individuo o grupo.

▪ **Competencias centrales**

**Comunicación:** • Habla y escribe en forma clara y efectiva; escucha a los demás, interpreta sus mensajes y responde en forma apropiada; hace preguntas clarificadoras y muestra interés por sostener una comunicación bidireccional; adapta su lenguaje, tono, estilo y formato a la audiencia correspondiente; demuestra apertura para compartir información y mantener informadas a las personas.

**Trabajo en equipo:** Trabaja en forma colaborativa con colegas para lograr las metas organizacionales; Solicita insumos valorando genuinamente las ideas y conocimientos de los demás; está dispuesto a aprender de las otras personas; Antepone la agenda del equipo a la agenda personal; apoya la decisión final del grupo y actúa en concordancia, aun cuando dichas decisiones puedan no reflejar enteramente su propia posición;

comparte el reconocimiento por los logros del equipo y acepta la responsabilidad conjunta por las deficiencias del equipo.

**Capacidad de planificar y organizar:** Plantea metas claras que son consistentes con las estrategias acordadas; identifica actividades y tareas prioritarias; ajusta las actividades en la forma requerida; asigna una cantidad apropiada de tiempo y recursos para completar el trabajo; prevé los riesgos y deja espacio para las contingencias, al planificar; monitorea y ajusta los planes y acciones en la forma que sea necesaria; usa el tiempo en forma eficiente.

**Responsabilidad o capacidad de dar cuenta:** Hace propias todas las responsabilidades y cumple los compromisos; entrega los resultados de los cuales es responsable dentro del tiempo prescrito y conforme a los estándares de costo y calidad; actúa conforme a las regulaciones y reglas de la organización; apoya al personal subordinado, provee supervisión y se responsabiliza por las tareas delegadas; asume responsabilidad personal por las deficiencias de subordinados, y aquéllas de la unidad de trabajo, cuando corresponde.

**Orientación al cliente:** Considera como clientes a todas aquellas personas a quienes se les da servicio y busca ver las cosas desde el punto de vista del cliente; establece y mantiene asociaciones productivas con los clientes ganándose su confianza y respeto; identifica las necesidades de los clientes y las satisface con soluciones apropiadas; monitorea las acciones que se están desarrollando dentro y fuera del ambiente de los clientes para mantenerse informado y anticipar los problemas; mantiene informados a los clientes del progreso o dificultades de los proyectos; cumple los plazos de entrega de los productos o servicios para los clientes.

**Creatividad:** Busca activamente mejorar los programas o servicios; ofrece opciones nuevas y diferentes para resolver los problemas o satisfacer las necesidades de los clientes; promueve la consideración de ideas nuevas y persuade a otras personas para

que las consideren; corre riesgos calculados en base a ideas nuevas y tradicionales; piensa fuera del marco usual; se interesa por ideas nuevas y nuevas formas de hacer las cosas; no está amarrado al pensamiento convergente o enfoques tradicionales.

**Interés tecnológico:** Se mantiene actualizado al nivel de la tecnología disponible; entiende la aplicabilidad y limitaciones de la tecnología en el trabajo de la oficina; busca activamente aplicar tecnología a las tareas que son apropiadas para ello; muestra disposición para aprender nueva tecnología.

**Compromiso con el aprendizaje continuo:** Se mantiene actualizado con los nuevos desarrollos en su propia ocupación/profesión; busca activamente desarrollarse a sí mismo en lo profesional y en lo personal; contribuye al aprendizaje de los colegas y subordinados; muestra disposición para aprender de otras personas; busca retroalimentación para aprender y mejorar.

#### ▪ **Competencias de gestión o gerenciales**

**Visión:** Identifica temas estratégicos, oportunidades y riesgos; comunica claramente las vinculaciones entre la estrategia de la organización y las metas de la unidad laboral; genera y comunica una dirección organizacional amplia y comprometedora, inspirando a otras personas para seguir esa misma dirección; transmite entusiasmo acerca de posibilidades futuras.

**Liderazgo:** Sirve como modelo que otras personas desean seguir; da poder a otros para transformar las visiones en resultados; es proactivo para desarrollar estrategias conducentes a resultados; establece y mantiene relaciones con un amplio espectro de personas para entender las necesidades y conseguir apoyo; anticipa y resuelve conflictos procurando soluciones adecuadas para todos; busca el cambio y el mejoramiento; no acepta el status quo; muestra el valor suficiente como para ponerse en posiciones impopulares.



**Capacidad de dar poder o fortalecer a otros:** Delega responsabilidad, clarifica expectativas, y da autonomía al personal en áreas importantes de su trabajo; anima a otros a establecer metas interesantes; hace asumir a los demás la responsabilidad de los resultados que les corresponden en su área; valora verdaderamente los aportes y el conocimiento y experiencia de todos los miembros del personal; muestra aprecio y recompensa el logro y el esfuerzo; involucra a otras personas al momento de tomar decisiones que las afectan.

**Capacidad de gerenciar el desempeño:** Delega en forma adecuada la autoridad que corresponde en cuanto a responsabilidad, rendición de cuentas y toma de decisiones; se asegura de que los roles, responsabilidades y líneas jerárquicas son claras para cada uno de los miembros del personal; juzga con exactitud la cantidad de tiempo y recursos que se necesitan para lograr una tarea; monitorea el progreso conforme a hitos y plazos; analiza regularmente el desempeño, y proporciona retroalimentación y apoyo al personal; impulsa a correr riesgos y apoya la creatividad y la iniciativa; apoya activamente el desarrollo y las aspiraciones de carrera del personal; califica el desempeño en forma justa.

**Capacidad de construir confianza:** Crea y mantiene un ambiente en el cual las demás personas pueden hablar y actuar sin temor a las consecuencias; gestiona en una forma deliberada y predecible; opera con transparencia; no mantiene una agenda oculta; confía en los colegas, los miembros del personal y los clientes; da el crédito debido a los demás; lleva adelante las acciones acordadas; trata en forma apropiada la información delicada o confidencial.

**Capacidad de juicio y de toma de decisiones:** Identifica los puntos principales en una situación compleja, y llega al corazón del problema rápidamente; reúne información relevante antes de hacer una decisión; considera los impactos positivos y negativos de las decisiones antes de hacerlas; toma decisiones considerando el impacto en los demás y en la organización; propone un curso de acción o hace una recomendación basado en

toda la información disponible; verifica los supuestos en base a los hechos; determina que las acciones propuestas satisfarán las decisiones expresadas y subyacentes en la decisión; toma decisiones difíciles, cuando es necesario.

Por otra parte, la pedagogía general ha aportado muchísimo a la formación de técnicos, sin embargo, ésta no brinda aun respuesta suficiente a los problemas de la formación por competencias laborales. Ella no ha elaborado aun las bases teóricas para esta metodología de enseñanza. Es necesario investigar las regularidades del proceso de formación de las competencias laborales, descubrir la dinámica del mismo con las condiciones actuales y futuras y estudiar las formas y mecanismos apropiados para la implantación y utilización de esas regularidades.<sup>45</sup>

La educación técnica y tecnológica reclama la elaboración de una teoría con determinado nivel de generalización, lo cual posibilitaría su aplicación con diversas condiciones y en muchos tipos de énfasis. Por ello, la formación de las competencias laborales necesita una concepción científica propia acerca del modo de formar y superar a los futuros trabajadores, que esté acorde con lo más avanzado de la ciencia pedagógica en el mundo, con nuestras mejores tradiciones culturales e históricas, y con las posibilidades de exigencias actuales de nuestra sociedad.

Es necesario elaborar un marco teórico conceptual que sirva como punto de partida para el perfeccionamiento de la teoría pedagógica acerca de la formación de las competencias laborales y como base para las transformaciones que necesita el proceso pedagógico en la actualidad.

La pedagogía profesional como ciencia pedagógica que estudia el proceso de formación de las competencias laborales es el resultado cognoscitivo de la actividad teórica específica que va dirigida al reflejo científico de la práctica pedagógica profesional que se ha convertido en objeto del conocimiento.

---

<sup>45</sup> [www.monografias.com](http://www.monografias.com)

El primer proceso para la implementación de un modelo de competencias consiste en su identificación o determinación.

La identificación, definición o construcción de las competencias constituye el punto de partida que presenta un conjunto de requisitos entre los cuales destacan dos:

- La exigencia de que la competencia sea identificada a partir del trabajo y no de la formación
- La exigencia de que la identificación sea un proceso participativo.

El desempeño del trabajador es clave para definir la competencia, puesto que ella incluye los conocimientos, habilidades y actitudes que una persona debe combinar y poner en acción en diferentes contextos laborales.

La identificación de competencias es el proceso de analizar el trabajo para determinar los conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y comprensión (competencias) que son movilizadas a fin de lograr los objetivos que tal ocupación persigue.

### **2.3 MÉTODOS PARA DEFINIR COMPETENCIAS**

En la acepción amplia de estudios ocupacionales, existen tres muy conocidos métodos para definir competencias:

- El Análisis ocupacional, que incluye a la familia DACUM/AMOD/SCID
- El Análisis Funcional
- El Análisis Constructivista.

Los tres tipos de métodos han tenido un desarrollo conceptual y cronológico que va desde el análisis ocupacional hasta el constructivista. Quizás una manera rápida de identificarlos consiste en distinguir el objeto de análisis de cada uno:

## **El análisis ocupacional**

“Es el proceso de recolección, ordenamiento y valoración de la información relativa a las ocupaciones, tanto en lo que se refiere a las características del trabajo realizado, como a los requerimientos que estas plantean al trabajador para un desempeño satisfactorio”.<sup>46</sup> Es el tipo de análisis que aplicaron intensamente las generaciones que han participado en las acciones de educación y trabajo en las décadas setenta y ochenta, y que hoy aún se utiliza en determinados casos.

La célula del análisis ocupacional comienza con lo que se denomina la sentencia inicial para el puesto de trabajo: ¿Qué hace el trabajador, para qué lo hace y cómo lo hace? El cómo lo hace constituye habitualmente el cuerpo del instrumento. La misma célula tiene espacios para establecer las habilidades y destrezas necesarias y los conocimientos relacionados. En el caso de trabajo físico, se establecen también condiciones, por ejemplo, de coordinación ojo/ mano, ojo/mano/ pierna, etcétera, y el tipo de esfuerzo requerido.

Hoy los puestos de trabajo cambian continuamente y tienen fronteras muchas veces difusas entre uno y otro, en un escenario organizacional que tiende a la polifuncionalidad y a la flexibilización y a veces hasta la desaparición de los puestos. Esto ha provocado cambios también en el análisis.

Desde esquemas conductistas muy ortodoxos, los métodos de análisis han tenido desarrollos tales como el matemático que buscaba identificar el estímulo y la respuesta que el trabajador debió dar en cada caso; el método del ejecutante experimentado por el cual se describió el mejor desempeño que se pudiese encontrar y después se validaba con otros casos, hasta la identificación que se hace hoy de competencias clave para las cuales se busca un desempeño conforme a estándares.

---

<sup>46</sup> Pujol, Jaime, Análisis Ocupacional. Manual de aplicación para instituciones de formación, Cinterfor/OIT, Montevideo, 1980.

Entre las más importantes críticas que se le hacen a las formas ortodoxas de este método están:

- Se centra en tareas y operaciones, con lo cual puede minimizar una serie de contribuciones del trabajador tales como su capacidad para resolver problemas, interactuar efectivamente y tomar decisiones
- Su foco en el puesto de trabajo le puede restar potencialidad para identificar competencias transferibles, muy valiosas en los actuales contextos de rápido cambio

Uno de los desarrollos más recientes sobre el análisis del trabajo lo constituyen la familia de metodologías DACUM, AMOD y SCID

### **El método DACUM**

Es una metodología de análisis cualitativo del trabajo que sigue la lógica del análisis ocupacional de tareas, que fue desarrollada originalmente en Canadá con el fin de recolectar información sobre los requerimientos para el desempeño de trabajos específicos. Es considerada ágil y rápida en la descripción del contenido de las ocupaciones y es una herramienta ampliamente utilizada en la preparación de los currículos para los programas de nivel técnico y en la elaboración de análisis del trabajo.

#### **Principios básicos de la metodología DACUM**

- Los trabajadores expertos 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 del área 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. El 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 a obtener la lista de tales factores. Especifica también las herramientas con las que interactúa el trabajador, para facilitar el entrenamiento práctico.

El método DACUM se basa en el trabajo conjunto de supervisores y trabajadores quienes mediante la técnica de la lluvia de ideas describen sus ocupaciones.

a. Para la selección del panel de trabajadores expertos, se suele sugerir:

- Escoger los mejores trabajadores de la ocupación bajo análisis, su nivel de experticia y excelente desempeño en la ocupación bajo análisis
- No incluir docentes ni supervisores en el panel. Los primeros tienden a guiar el panel hacia sus propias ideas sobre lo que debería ser un programa de capacitación. Por otro lado, la presencia de supervisores tiende a intimidar a los trabajadores y ocasiona que dejen de participar activamente.

Una variación interesante en el DACUM es la posibilidad de incluir criterios de desempeño y salvar así una de sus más fuertes debilidades hacia la evaluación. Esto se puede hacer cuando se requiere trabajar con un estándar más detallado que facilite la

objetividad de la evaluación. En algunas aplicaciones metodológicas ya se han agregado descripciones para juzgar si la tarea establecida ha sido bien ejecutada.

Un criterio de desempeño es un enunciado que permite juzgar la calidad de la tarea bajo análisis. Dicho de otro modo, permite analizar si el trabajo que describe esa tarea, ha sido bien hecho. Normalmente el criterio de desempeño se construye con un enunciado relacionado con la tarea y un contenido evaluativo sobre ese enunciado. Es una forma diferente a la redacción de tareas donde se utilizaba la forma verbo, objeto, condición.

En este caso, el facilitador debe estar atento a que no se generen confusiones en los conceptos, ni en la forma de entender los criterios de desempeño, ni que se redacten tareas como criterios.

Normalmente, el criterio de desempeño responde a la siguiente pregunta: ¿Cómo saber si la tarea fue bien hecha?

Conviene anotar respecto de los criterios de desempeño que su inclusión en la metodología DACUM toma el concepto y forma de elaboración tal como existe en el análisis funcional para las normas de competencia.

A este nivel de elaboración, la matriz DACUM ya puede ser divulgada y utilizada para los fines de capacitación, reclutamiento, diseño de programas formativos, etcétera. Se sugiere publicarla con la fecha de elaboración y dando los créditos a todos los trabajadores que participaron en su elaboración.

Una de las principales ventajas del DACUM es su corto tiempo de realización, en especial comparado con otros métodos de análisis ocupacional. Pero quienes utilizan el método, argumentan otros puntos fuertes.

- Utiliza un lenguaje sencillo y evita academicismos

- Puede ser implementado por los empleados, empleadores y educadores sin necesidad de un especialista académico
- El facilitador solamente fortalece el papel jugado por los miembros del panel; en el grupo se genera una fuerte interacción
- Es un método flexible en cuanto a la profundidad con que puede ser desarrollado
- Facilita una descripción ocupacional fácil de entender tanto por los educadores como por los empleadores y empleados.
- Los productos nacen de los trabajadores y ello disminuye la resistencia a la adopción de estándares y aclara mejor las descripciones ocupacionales.<sup>47</sup>

También se argumentan algunas desventajas para el DACUM, siendo la más fuerte la posibilidad de subdividir las actividades de trabajo en sus partes, con una estrecha visión de los roles que juegan los trabajadores. En efecto, las descripciones suelen quedarse en tareas, lo cual contrasta con la tendencia cada vez mayor de dar autonomía a los trabajadores debido a que su desempeño tiene un alto componente de situaciones y circunstancias en las que debe aplicar sus conocimientos y habilidades para resolver situaciones inesperadas o problemas imprevistos.

Otras desventajas que se le atribuyen son:

- Los materiales didácticos elaborados pueden estar orientados de modo excesivo a tareas y descuidar el contexto en el que se da el desempeño y su complejidad
- Al reducir el papel del trabajador a una serie de funciones y tareas, genera un fuerte parecido con la concepción Taylorista de diseño del trabajo. De esta forma puede ocurrir que su interés se centre más en la descripción de las tareas y descuide el contexto organizacional y el objetivo final de la ocupación en análisis
- Mientras el DACUM se suele aplicar a nivel de ocupación y aun de puesto de trabajo, el análisis funcional puede efectuarse desde el nivel de sector y empresa con una visión más sistémica del trabajo y su contexto.

---

<sup>47</sup> Mertens, L. Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Internet: (<http://www.cinterfor.org.uy/public>)



Este último punto es también compartido por Mertens<sup>48</sup> cuando afirma que se descuida el análisis de aspectos como las actitudes, el liderazgo, la comunicación y las interacciones sociales que acontecen en el ambiente laboral. Agrega el riesgo de efectuar una inadecuada selección del panel que desemboque en trabajadores no representativos y, por tanto, en un ejercicio inágil.

### **Estandarización o normalización de competencias**

El objetivo de la metodología es el de lograr la mejor descripción posible de los desempeños laborales que las personas deben ser capaces de obtener. Pero estos desempeños deben ser especificados claramente para que sirvan como referentes a la formación, evaluación y certificación. Estas especificaciones se suelen consignar en formatos que incluyen informaciones sobre: los criterios para juzgar la calidad del desempeño, las evidencias de desempeño, las evidencias de conocimiento y el campo o ámbito de aplicación. Este conjunto es el que conforma un estándar de competencia laboral.

### **Concepto de normalización**

Una norma de competencia es la especificación de una capacidad laboral que incluye al menos: la descripción del logro laboral, los criterios para juzgar la calidad de dicho logro, las evidencias de que el desempeño se logró, los conocimientos aplicados y el ámbito en el cual se llevó a cabo.

La especificación señalada es asumida por un determinado colectivo que incluye a trabajadores, empleadores, instituciones educativas y, en el caso de los sistemas nacionales normalizados, el sector gobierno.

---

<sup>48</sup> *Ibid.*

La norma define un desempeño competente contra el cual es factible comparar el desempeño observado de un trabajador. Es una clara referencia para juzgar la competencia o no de la competencia laboral. En este sentido la norma de competencia está en la base de varios procesos dentro del ciclo de vida de los recursos humanos: el de selección, el de formación, el de evaluación y el de certificación. En el caso del sistema normalizado de certificación de Méjico, una norma indica lo que la persona debe ser capaz de hacer, la forma en que puede juzgarse si lo que hizo está bien hecho, las condiciones en que debe demostrar la competencia y las evidencias que demostrarán las competencias<sup>49</sup>.

El sentido de la normalización es reconocer la aplicabilidad de una determinada competencia para una generalidad de casos, en diversos ambientes laborales. Normalizar no es homogeneizar ni uniformar, es identificar algunos elementos comunes característicos y tratar como común lo común y como diferente lo diferente.

La competencia, dice Mertens,<sup>50</sup> incluye varios tipos de estándares reproducibles en varios contextos (puestos de trabajo, empresas) y el estándar “constituye el elemento de referencia y de comparación para evaluar lo que el trabajador es capaz de hacer. La norma es una respuesta a la pregunta sobre ¿cuánto es suficientemente bueno?”, y como respuesta incluye varios elementos: a. Criterios de desempeño: márgenes de ganancia, velocidad de producción, errores, desperdicios y otros; b. Definición de tiempo (frecuentes en educación); c. Definiciones máximas y objetivos: para niveles de entrada y para obtener cierto nivel o tipo de reconocimiento.<sup>51</sup>

La norma de competencia puede devenir, con relación al mercado de trabajo externo en un sistema de “información dinámica de lo que los procesos productivos demandan” a los trabajadores, “convirtiéndose así en elementos orientadores para el sistema educativo” y que señala lo que el individuo sabe hacer. Un sistema así “mejoraría la

---

<sup>49</sup> Vargas, F. Las reglas cambiantes de la competitividad global en el nuevo milenio. Las competencias en el nuevo paradigma de la globalización. Revista Iberoamericana de Educación, OEI, 2001: 14

<sup>50</sup> Mertens, L. Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Internet: )<http://www.cinterfor.org.uy/public>

<sup>51</sup> Óp. Cit.

ocupabilidad de las personas, siempre y cuando las normas” sean transferibles entre empresas y se actualicen periódicamente.<sup>52</sup>

Por ello, el contenido clásico de una norma de competencia incluye:

**Unidad de competencia:** La función productiva definida a ese nivel en el mapa funcional. Está conformada por el conjunto de realizaciones profesionales (obtenida del mapa funcional).

**Realización profesional:** La descripción de un resultado laboral que un trabajador es capaz de lograr (obtenida del mapa funcional).

**Guía para la evaluación:** Establece los métodos de evaluación y las mejores formas de recolección de las evidencias para la evaluación de la competencia y la observación del trabajador llevando a cabo los procesos a que la realización profesional se refiere

**Revisión de las evidencias de producto:** Formulación de preguntas sobre aspectos como la seguridad, la calidad y las características de los materiales y equipos involucrados en esta realización.

Aun cuando la norma es solo una aproximación de lo que un individuo debe saber realizar, facilita parcialmente la movilidad de la mano de obra y genera información valiosa para un mejor funcionamiento del mercado interno y externo. Junto con la norma se debe establecer un procedimiento de mantenimiento, revisión y renovación de las competencias en el tiempo, para su actualización conforme al avance del estado del arte científico y tecnológico y al desarrollo del sector. En los principales proyectos de certificación de competencias es usual encontrar periodos de renovación de las normas de competencias que fluctúan entre tres a cinco años.

De hecho, el modelo a utilizar para hacer una norma de competencia puede provenir del DACUM, pues se dispone de descripciones ocupacionales. Lo que construye la norma es el acuerdo de los interesados (trabajadores, empleadores, entidades educativas) y se

---

<sup>52</sup> Ibid.

constituye en la base del proceso de evaluación o diagnóstico de competencias ya que permite contrastar el desempeño observado y las evidencias recogidas contra las realizaciones profesionales, criterios de desempeño y evidencias necesarias para acreditar la competencia.

Es también la base del proceso de diseño de los programas de formación porque permite establecer cuáles son los objetivos hacia los que debe dirigirse el aprendizaje, cuáles los contenidos de conocimientos a impartir, cuáles las prácticas necesarias y cuáles los conocimientos que se precisan. Las evidencias recogidas contra las realizaciones profesionales, criterios de desempeño y evidencias necesarias para acreditar la competencia.

### **3. DISEÑO METODOLÓGICO**

Se realizó un estudio cualitativo, de grupo focal caracterizado porque el investigador se limita a dirigir el accionar de los grupos, servir de mediador en la discusión y a recolectar y sistematizar la información que ellos generen.

#### **3.1 UNIVERSO, POBLACIÓN Y SELECCIÓN DE GRUPOS**

Se consideró universo al total de egresados del programa Promoción de la Salud. La población la constituyó el total de egresados que se encuentran laborando en su profesión y cada grupo focal se conformó por máximo 12 egresados, de acuerdo a su campo de desempeño.

#### **3.2 CRITERIOS DE INCLUSIÓN**

- Estar laborando al momento de la recolección de datos.
- Tener al menos 6 meses de experiencia en el cargo.
- Participación voluntaria en el proceso

#### **3.3 INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS**

Se invitó mediante convocatoria abierta, vía telefónica y escrita a un grupo de trabajadores considerados expertos por su desempeño demostrado, que cumplieran con los criterios de inclusión, para construir el mapa de funciones y tareas. No se utilizaron instrumentos para recolectar la información

El proceso de elaboración de una descripción ocupacional mediante la técnica del DACUM se realizó a través de los siguientes pasos: <sup>53</sup>

---

<sup>53</sup> Adaptado de Mertens (1997), Norton (1995), Jones (2000).

### **3.3.1 TÉCNICA**

1. Planificación del taller DACUM: se definió el aula 205 del bloque 7 de la Universidad de Nariño como sitio de reunión, por las facilidades de infraestructura que posee.

Se prepararon cartulinas de color blanco y amarillo, de 15 por 30 centímetros para el registro de la información, así: La blanca para el registro de actividades individual y la amarilla para el registro grupal.

2. Realización del taller y elaboración de la matriz DACUM: se realizaron 2 sesiones, con duración de 4 horas cada una.

Se pidió a los asistentes que se agruparan de acuerdo al campo de desempeño, en número no mayor de 12 y se explicaron los objetivos y alcances del trabajo, así como la metodología a emplear. A cada uno se le distribuyó tarjetas blancas para registrar en ellas, individualmente, las actividades y tareas que realizan en el cargo para el que han sido nombrados. A partir de la lluvia de ideas, elaboraron un listado de actividades propias de su desempeño. Registraron en la tarjeta individual las tareas que realizan para cumplir con estas actividades para discutirlos luego al interior de cada subgrupo.

Listaron en cada subgrupo las tareas que realizan y registraron los resultados en las tarjetas amarillas para ser fijadas en el tablero y las tareas similares se agruparon. Las tareas repetidas fueron eliminadas. Una vez depuradas, las tareas se agruparon por característica. El resultado se discutió con los otros subgrupos para darles mayor validez y posteriormente se definió la función desarrollada.

### **3.4 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS**

Se caracterizó a la población por género y campo de desempeño y las funciones fueron analizadas por área

Se tomaron las funciones identificadas por los egresados y se analizaron cada una de las tareas que las componen para determinar los conocimientos desde el saber, saber – saber, saber ser y recursos que necesitan para ponerlas en práctica, así como la definición que cada grupo de tareas tiene, para realizar una propuesta de 13 competencias.

Un conjunto de tareas constituyeron una competencia específica o laboral que posteriormente fueron comparadas con las que deberían realizar, que se encuentran implícitas en el perfil profesional y en el programa.

#### 4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los asistentes a los dos talleres fueron 20, de ellos 45% son hombres y a la primera promoción pertenece el 55%. De la tercera promoción no hubo ningún asistente. La distribución de los asistentes fue así:

**Tabla 1. Distribución porcentual de egresados por promoción y género. Pasto 2006**

|         | Primera | %    | Segunda | %    | Total | %   |
|---------|---------|------|---------|------|-------|-----|
| Hombres | 4       | 36.4 | 5       | 55.5 | 9     | 45  |
| Mujeres | 7       | 63.6 | 4       | 44.4 | 11    | 55  |
| Total   | 11      | 55   | 9       | 45   | 20    | 100 |

Fuente: esta investigación

El 100% de los egresados que asistieron a la convocatoria labora en el sector público, resultado explicable porque básicamente se ha incursionado desde el programa, en ese sector. La experiencia laboral promedio es de 18 meses y los campos de desempeño son: Promoción y prevención que incluye salud sexual y reproductiva del joven, cáncer de cérvix, TBC, (45%) plan de choque maternidad segura, (15%), Planificación familiar, ITS, VIH – SIDA (15%), grupo extramural que realiza visitas domiciliarias, manejo de programas de AIEPI, PAI y diligenciamiento de la información en el software SIVIGILA (10%), proyectos educativos; manejo de la estrategia IEC (5%), egresados que tienen desempeños en salud, pero no en promoción (10%), como se muestra en la tabla 2

**Tabla 2. Distribución porcentual de egresados por área de desempeño y promoción. Pasto 2006**

|                | Prom y Prev | %  | Plan choque | %  | Planif. Fliar | %   | Extram | %   | IEC | %   | Otros | %   |
|----------------|-------------|----|-------------|----|---------------|-----|--------|-----|-----|-----|-------|-----|
| 1 <sup>a</sup> | 4           | 44 | 2           | 67 | 3             | 100 | 0      | 0   | 1   | 100 | 2     | 100 |
| 2 <sup>a</sup> | 5           | 56 | 1           | 33 | 0             | 0   | 2      | 100 | 0   | 0   | 0     | 0   |
| Total          | 9           | 45 | 3           | 15 | 3             | 15  | 2      | 10  | 1   | 5   | 2     | 10  |

Fuente: esta investigación



El 90% de los egresados se desempeña en diferentes campos de la promoción de la salud y el 10%, aunque está vinculado a aspectos de salud, no labora en su campo de formación (Tabla 3)

**Tabla 3. Distribución porcentual de egresados por promoción y campo de desempeño. Pasto 2006**

|           | Primera | %  | Segunda | %   | Total | %   |
|-----------|---------|----|---------|-----|-------|-----|
| Promoción | 9       | 82 | 9       | 100 | 18    | 90  |
| Otras     | 2       | 18 | 0       | 0   | 2     | 10  |
| Total     | 11      | 55 | 9       | 45  | 20    | 100 |

Fuente: esta investigación

El total de egresados refiere haber sido seleccionado para el cargo con base en los conocimientos y no hay discriminación por género ni en la contratación, ni en el salario

El primer proceso para implementar el modelo de competencias consiste en identificar las competencias utilizando el método de Análisis Ocupacional, con su variante DACUM para esta investigación, esta actividad se ciñó a las condiciones que el método impone: Las funciones se identificaron a partir del trabajo y la identificación fue un proceso participativo, así:

**Tabla 4. Funciones realizadas por los egresados de promoción de la salud. Función 1**

| Competencia 1: Promocionar programas de P y P para cada uno de los grupos poblacionales |   |  |                                      |
|---|---|--|--------------------------------------|
| SABER HACER EN CONTEXTO   | CONOCIMIENTO SABER  | SABER SER  | RECURSOS                             |
| 1. Verificar información en base de datos   | Informática   | Ético<br>Responsable   | Computadores                         |
| 2. Citar y confirmar telefónicamente si se puede  | Manejo base de datos<br>Ubicación geoespacial<br>Realización de mapas   | Ético<br>Responsable   | Sistemas de comunicación             |
| 3. Planear y realizar visita domiciliaria   | Historia de salud<br>Normas y guías de atención<br>Programas institucionales<br>Organización institucional<br>Red de servicios<br>Factores culturales<br>Familia y comunidad<br>Psicología<br>Detección de factores protectores y de riesgo | Hábil en su comunicación, observación y redacción.<br>Proactivo<br>Amable y cordial<br>Puntual en sus actividades con la familia<br>Respetuoso de las condiciones de vida<br>Reservado en el manejo de la información que le dan | Mapas                                |
| 4. Educar sobre programas y remitir al específico                                       | Normas y guías de atención<br>Organización institucional<br>Diligenciamiento de registros   | Estudioso de normas y guías de atención y legislación en salud<br>Hábil en el uso de materiales de educación.<br>Hábil en la identificación de factores protectores y de riesgo<br>Ordenado en manejo de información             | Materiales, rotafolios, volantes     |
| 5. Diligenciar registros  | Diligenciamiento de registros   | Ordenado en el registro de información   | Registros y materiales para registro |

Fuente: esta investigación

Las actividades de promoción de programas específicos son fuerte componente del programa y los contenidos se desarrollan a través de 4 semestres, con actividades prácticas que incluyen situaciones simuladas en el aula y reales con la comunidad. En esta función se integran componentes de normas y guías de atención, investigación cualitativa y de técnicas de educación en la tarea 6. Han desarrollado habilidades en el ser, que les facilita el acercamiento a la comunidad, fundamentalmente en comunicación y educación.

**Tabla 5. Funciones realizadas por los egresados de promoción de la salud.  
Función 2**

| COMPETENCIA 2: Realizar seguimiento al usuario         |  |  |   |
|--|--|--|---|
| SABER HACER EN CONTEXTO                                | CONOCIMIENTO SABER   | SABER SER  | RECURSOS  |
| 1. Recibir listado                                     | Organización institucional   | Interesado por conocer el medio en el cual se desempeña  |   |
| 2. Realizar visita domiciliaria                        | Ubicación geoespacial y realización de mapas<br>Planeación   | Accequible a sugerencias del jefe<br>Hábil en su comunicación, observación y redacción.<br>Proactivo en su quehacer<br>Amable y cordial<br>Puntual en sus actividades con la familia<br>Respetuoso de las condiciones de vida<br>Reservado en el manejo de la información que le dan | Mapas   |
| 3. Educar en prácticas de salud                        | Técnicas educativas.<br>Estilos de vida saludables<br>Factores protectores y de riesgo<br>Habilidades para la vida<br>Factores culturales de la población<br>Clases de Alimentos y formas adecuadas de preparación<br>Uso de materiales educativos | Estudioso de normas y guías de atención y legislación en salud<br>Hábil en el uso de materiales de educación.<br>Hábil en la identificación de factores protectores y de riesgo<br>Respetuoso de la factores culturales<br>Ordenado en la recolección de información                 | Materiales educativos                                   |
| 4. Verificar acatamiento de tratamiento si se requiere | Tratamiento acertado supervisado<br>Uso de antibióticos en IRA<br>Efectos colaterales<br>Formas de contagio en EDA, IRA, TBC<br>Vigilancia epidemiológica  | Hábil en técnicas de interrogación<br>Estudioso de normas y guías de atención y legislación en salud<br>Hábil en la identificación de factores protectores y de riesgo<br>Ordenado en la recolección de información  | Materiales para registro                                |
| 5. Remitir a programas                                 | Normas y guías de atención<br>Organización institucional<br>Diligenciamiento de registros<br>Técnicas de educación   | Hábil en los procesos de educación y comunicación<br>Estudioso de normas y guías de atención y legislación en salud<br>Hábil en uso de materiales de educación.<br>Hábil en la identificación de factores protectores y de riesgo<br>Ordenado al recolectar datos                    | Formatos de remisión y materiales para registro         |
| 6. Verificar asistencia a los mismos                   | Organización institucional<br>Manejo de bases de datos<br>Manejo de sistemas de archivos   | Hábil en el manejo de sistemas informáticos y de archivo<br>Confiable en el manejo de la información   | Tarjetas de seguimiento                                 |
| 7. Diligenciar formatos y anexar a la historia         | Diligenciamiento de registros<br>Manejo de sistemas de archivos  | Confiable en el registro y archivo de la información   | Materiales para registro y formatos<br>Historia clínica |

| COMPETENCIA 2: Realizar seguimiento al usuario            |   |  |                                     |
|---|---|--|-------------------------------------|
| SABER HACER EN CONTEXTO                                   | CONOCIMIENTO SABER  | SABER SER  | RECURSOS                            |
| 8. Hacer acuerdos con el usuario y verificar cumplimiento | Aprender a aprender<br>Normas y guías de atención<br>Manejo de sistemas de archivos<br>Factores culturales; Mitos y creencias | Hábil en el manejo de la metodología aprender a aprender<br>Respetuoso de la factores culturales de la comunidad<br>Interesado por conocer mitos y creencias |                                     |
| 9. Captación temprana y remisión oportuna a programas     | Diagnóstico en salud del Municipio y el Departamento.<br>PAB y POS<br>Políticas institucionales                               | Interesado por estar actualizado<br>Interés por la salud de los usuarios   | Materiales para registro y formatos |

Fuente: esta investigación

La captación temprana es un objetivo que se persigue desde todos los programas de promoción de la salud, pero cobra especial sentido cuando se trata de programas especiales, que inciden en forma directa sobre los perfiles de salud de la población, como es el caso de maternidad segura y enfermedades de interés en salud pública.

El seguimiento es principio fundamental que permite acompañar al usuario, verificar compromisos y comportamientos, observar procesos y entornos que brinden mayor información y por tanto, individualicen la educación y permitan realizar acciones particulares para un usuario, para con él, ayudarlo a analizar los factores protectores y de riesgo que inciden en la situación de salud. Además contribuye para que el profesional de promoción de la salud pueda involucrar a los demás miembros de la familia en los programas que ofrece la institución donde labora.

En esta función se involucran no solamente las normas y guías de atención y técnicas de educación como ejes fundamentales, sino la ubicación geoespacial, es decir el conocimiento que se tiene del área geográfica donde se desempeña, el diligenciamiento de registros y el conocimiento de la organización institucional, para remitir en tiempos y horarios correctos. Desde el ser, cobran especial importancia el interés que se preste al desarrollo de esta actividad y las habilidades en procesos de educación, comunicación y manejo de sistemas y archivos

**Tabla 6. Funciones realizadas por los egresados de promoción de la salud.  
Función 3**

| COMPETENCIA 3: Realizar acompañamiento de usuarios en casos especiales |   |  |                          |
|--|---|--|--------------------------|
| SABER HACER EN CONTEXTO  | CONOCIMIENTO SABER  | SABER SER  | RECURSOS                 |
| 1. Buscar historia clínica   | Manejo de sistema de archivos<br>Organización institucional                                 | Preocupado por la salud de las personas<br>Interesado en la imagen institucional   |                          |
| 2. Agilizar proceso de facturación                                     | Proceso de facturación<br>PAB – POS   | Hábil en el trabajo colaborativo y de equipo<br>Conocedor de los procesos y normatividad   |                          |
| 3. Agilizar proceso de atención médica                                 | Política institucional, municipal y departamental<br>Normas de atención<br>Red de servicios | Hábil en el trabajo colaborativo y de equipo<br>Conocedor de la red de servicios, procesos y normatividad<br>Empático con el usuario |                          |
| 4. Solicitar ambulancia  | Red de servicios<br>Sistema nacional de salud<br>POS  | Amable y respetuoso  | Sistemas de comunicación |
| 5. Orientar al usuario en otros procesos                               | Red de servicios<br>Organización de las instituciones de la red<br>Política pública         | Conocedor de la política pública, la red de servicios de salud y de la normatividad de las instituciones que la conforman            |                          |
| 6. Educar e informar según el caso                                     | Derechos y deberes<br>Normas y guías de atención<br>Red de servicios                        | Hábil en el uso de técnicas de educación<br>Conocedor de los derechos y deberes<br>Prudente al dar información                       | Materiales educativos    |

Fuente: esta investigación

El acompañamiento de usuarios en casos especiales no es una función que se explicita como tal en el programa, sin embargo responde a la formación en valores en la que se insiste durante todo el proceso educativo. Aquí se refleja la responsabilidad y el conocimiento sobre la red de servicios de salud, capacidad de gestión y de trabajo colaborativo. Es un fuerte referente del saber ser, por su condición de ética que esta función lleva implícita y por el trabajo en equipo que para alcanzar la función, debe desarrollarse.

Tabla 7. **Funciones realizadas por los egresados de promoción de la salud.  
Función 4**

| COMPETENCIA 4: Realizar gestiones del usuario ante otras E.P.S |  |   |                            |
|--|--|---|----------------------------|
| SABER HACER EN CONTEXTO  | CONOCIMIENTO SABER   | SABER SER   | RECURSOS                   |
| 1. Verificar la vinculación al sistema                         | Bases de datos y manejo del software   | Empático con el usuario y su grupo familiar<br>Ético en el manejo de la información<br>Riguroso al buscar información                                 | Computador                 |
| 2. Verificar la aceptación del procedimiento                   | Derechos y deberes<br>POS<br>Normas y guías de atención<br>Legislación   | Asertivo en la comunicación<br>Conocedor de las normas y guías de atención, así como de los derechos y deberes  | Normas y guías de atención |
| 3. Solicitar autorización del jefe inmediato                   | Organización institucional   | Asertivo en la comunicación y presto a las sugerencias de jefes   |                            |
| 4. Elaborar el oficio  | Manejo de computador e impresora<br>Manejo de software<br>Redacción y ortografía<br>Red de servicios de salud        | Estético en la presentación de escritos<br>Hábil en el manejo de sistemas informáticos<br>Conocedor de la red de servicios de salud                   | Computador e impresora     |
| 5. Enviar faxes  | Manejo de fax  | Hábil en el manejo de sistemas de comunicación<br>Respetuoso de la normatividad institucional   | Fax                        |
| 6. Canalizar el usuario al programa                            | Red de servicios de salud<br>Derechos y deberes<br>Políticas en salud<br>Normas de atención<br>Técnicas de educación | Asertivo en la comunicación<br>Hábil en el manejo de información<br>Conocedor de derechos y deberes, políticas de salud y normas de atención en salud |                            |

Fuente: esta investigación

El realizar gestiones de usuarios ante otras entidades de la red de servicios, requiere de conocimientos no solamente de la red, sino de la organización y vinculación que tiene la institución donde labora con los demás establecimientos de salud. El egresado vincula en esta actividad, actitudes colaborativas, competencias básicas de comunicación y técnicas educativas. Se hace necesario en este aspecto, profundizar desde el programa en aspectos como redacción y ortografía y políticas en salud, pues manifiestan debilidad en estos aspectos.

**Tabla 8. Funciones realizadas por los egresados de promoción de la salud. Función 5**

| COMPETENCIA 5: Procesar información de actividades con usuarios |   |   |   |
|---|---|---|---|
| SABER HACER EN CONTEXTO   | CONOCIMIENTO SABER  | SABER SER   | RECURSOS  |
| 1. Verificar existencia de usuario en la base                   | Manejo de computador y software   | Empático con el usuario y su grupo familiar<br>Ético en el manejo de la información<br>Riguroso al buscar información   | Computador y base de datos                          |
| 2. Seleccionar los usuarios con un criterio definido            | POS, PAB<br>Derechos y deberes<br>Programación institucional<br>Políticas públicas<br>Normas y guías de atención  | Capaz de tomar decisiones<br>Hábil en realización de matrices de priorización<br>Asertivo en la comunicación<br>Líder en el trabajo colaborativo  | Normas y guías de atención                          |
| 3. Programar, planear y realizar la actividad específica        | Procesos de gestión, planeación, priorización.<br>Técnicas y métodos de educación<br>Elaboración de materiales<br>Elaboración de proyectos<br>Búsqueda y selección bibliográfica        | Interesado por aprender nuevas cosas o actualizarse<br>Creativo para realizar materiales y actividades específicas<br>Capaz de realizar planes concretos<br>Puntual y respetuoso con la comunidad | Materiales para planeación                          |
| 4. Diligenciar RIPS   | Diligenciamiento de formatos  | Hábil en el diligenciamiento de registros<br>Cuidadoso y organizado para recolectar datos   | Materiales para registro y formatos                 |
| 5. Analizar el evento desarrollado                              | Investigación   | Autocrítico<br>Con capacidad de análisis  | Materiales recolectados                             |
| 6. Realizar el informe y digitar información                    | Redacción, síntesis, análisis<br>Manejo de software<br>Manejo de computador e impresora<br>Elaboración de proyectos<br>Técnicas de investigación<br>Técnicas de elaboración de informes | Veraz al momento de procesar la información<br>Hábil para redactar y sintetizar<br>Hábil en el manejo del computador  | Materiales para registro<br>Computador<br>Impresora |
| 7. Participar en la toma de decisiones, con el equipo           | Habilidades para la vida<br>Normas y guías de atención<br>PAB – POS<br>Planeación, gestión  | Análítico y líder en la toma de decisiones<br>Asertivo en los procesos de comunicación<br>Respetuoso de las decisiones del equipo   | Informe realizado                                   |

Fuente: esta investigación

Además del conocimiento en normas y guías de atención, se requiere de conocimientos en técnicas de educación y comunicación, diligenciamiento de registros y manejo de sistemas informáticos. La capacidad de decisión, la autocrítica, responsabilidad y puntualidad, son indispensables para desarrollar esta función, así como desarrollar habilidades para el trabajo en equipo.

En el manejo del dato se pone de manifiesto la ética, la responsabilidad y veracidad, así como la organización para recolectar y registrar la información. Estos conocimientos y valores están contemplados en el programa y es una función que está implícita en todo el proceso de formación.

**Tabla 9. Funciones realizadas por los egresados de promoción de la salud. Función 6**

| COMPETENCIA 6: Realizar proyectos educativos con usuarios, familia y comunidad |  |  |   |
|--|--|--|---|
| SABER HACER EN CONTEXTO  | CONOCIMIENTO SABER   | SABER SER  | RECURSOS                                |
| 1. Elaborar, diseñar y – o aplicar encuestas                                   | Diseño, elaboración y aplicación de encuestas<br>Ubicación geoespacial y realización de mapas<br>Técnicas de educación<br>Normas y guías de atención | Conocedor de las normas y guías de atención<br>Hábil en la elaboración, diseño y aplicación de encuestas<br>Conocedor del entorno<br>Responsable con el manejo de la información<br>Organizado al recolectar información | Materiales para diseño                  |
| 2. Elaborar el diagnóstico de la población específica                          | Diagnóstico comunitario  | Capaz de elaborar y evaluar indicadores<br>Hábil en la elaboración, diseño y aplicación de encuestas<br>Conocedor del entorno<br>Responsable con el manejo de la información<br>Organizado al recolectar información     | Materiales para registro y formatos     |
| 3. Priorizar el problema   | Matrices de priorización<br>Objetivos, metas y planes de acción  | Hábil en el manejo de matrices de priorización<br>Hábil elaborando problemas y objetivos   | Materiales para registro y formatos     |
| 4. Concertar con los asistentes  | Habilidades para la vida<br>Técnicas de motivación de grupos   | Empático con la comunidad<br>Asertivo en la comunicación<br>Hábil en proceso de concertación   | Materiales para registro y formatos     |
| 5. Elaborar el material  | Técnicas de educación<br>Normas y guías de atención  | Estético en la presentación de materiales<br>Creativo<br>Recursivo   | Materiales específicos para elaboración |
| 6. Desarrollar talleres participativos   | Técnicas de educación  | Creativo, empático y recursivo<br>Capacidad de observación, registro<br>Discreto en el manejo de la información  | Tecnología, si es requerida             |
| 7. Elaborar, Diseñar y aplicar instrumentos de evaluación                      | Proyectos<br>Investigación<br>Epidemiología  | Capaz de elaborar y evaluar indicadores<br>Conocedor de las normas y guías de atención<br>Hábil en la elaboración, diseño y aplicación de instrumentos de  | Materiales para registro y formatos     |



| COMPETENCIA 6: Realizar proyectos educativos con usuarios, familia y comunidad |  |  |                                     |
|--|--|--|-------------------------------------|
| SABER HACER EN CONTEXTO  | CONOCIMIENTO SABER   | SABER SER  | RECURSOS                            |
|  |  | evaluación<br>Respetuoso de la factores culturales<br>Curioso en la búsqueda de información<br>Responsable con el manejo de la información<br>Organizado al recolectar información |                                     |
| 8. Sistematizar la información   | Estadística o métodos de análisis de investigación cualitativa<br>Manejo de bases de datos | Prudente y confiable en el manejo de la información<br>Responsable en el manejo del dato   | Materiales para registro y formatos |
| 9. Realizar el informe   | Redacción, ortografía<br>Proyectos<br>Investigación<br>Manejo de software y computador     | Veraz al momento de procesar la información<br>Hábil para redactar y sintetizar<br>Hábil en el manejo del computador<br>Estético en la presentación de resultados                  | Computador, impresora               |

Fuente: esta investigación

Los procesos educativos son un fuerte componente del programa y para realizarlos se requiere tanto de técnicas de educación, como de capacidad de convocatoria a la población, diseño, elaboración y aplicación de encuestas, utilización de matrices de priorización, capacidad de gestión, elaboración de material, planeación de talleres, utilización de metodologías participativas, hasta la sistematización de la información y la realización del informe, que se encuentran enfatizadas en proyectos, epidemiología e investigación. Es tal vez el aspecto, asociado a la educación -función 7- en que hay mayor seguridad, pues es estos son el eje de la formación.

**Tabla 10. Funciones realizadas por los egresados de promoción de la salud. Función 7**

| COMPETENCIA 7: Educar a usuarios pertenecientes a grupos específicos |  |   |   |
|--|--|---|---|
| SABER HACER EN CONTEXTO  | CONOCIMIENTO SABER                                   | SABER SER   | RECURSOS                                |
| 1. Concertar con el grupo  | Habilidades para la vida<br>Técnicas de comunicación | Empático con el grupo<br>Amable y respetuoso<br>Asertivo en la comunicación<br>Hábil en proceso de concertación |   |
| 2. Elaborar material   | Modos y medios de comunicación                       | Hábil en el estudio de modos y medios de comunicación<br>Estético en la presentación                            | Materiales para elaboración de mensajes |

| COMPETENCIA 7: Educar a usuarios pertenecientes a grupos específicos |   |  |                               |
|--|---|--|-------------------------------|
| SABER HACER EN CONTEXTO  | CONOCIMIENTO SABER  | SABER SER  | RECURSOS                      |
|  |   | materiales<br>Participativo en el proceso de identificación y planeación<br>Creativo en la elaboración de material<br>Recurso en la consecución de elementos innovadores   |                               |
| 3. Revisar bibliografía  | Manejo de sistemas de archivos<br>Normas y guías de atención                                      | Interesado en actualizarse o aprender cosas nuevas<br>Hábil en el manejo de sistemas de archivos   |                               |
| 4. Realizar la actividad   | Marco legal de IEC<br>Modos y medios masivos de comunicación                                      | Creativo, empático y recursivo<br>Capacidad de observación, registro<br>Discreto en el manejo de la información  |                               |
| 5. Validar material  | Marco legal de IEC  | Capaz de elaborar y evaluar indicadores<br>Conocedor de marco legal de IEC<br>Hábil en la elaboración, diseño y aplicación de instrumentos de evaluación<br>Riguroso en los criterios de validación<br>Respetuoso de la factores culturales<br>Interesado y curioso en la búsqueda de información<br>Participativo en la validación<br>Responsable con el manejo de la información<br>Organizado al recolectar información |                               |
| 6. Sistematizar la información                                       | Estadística básica o métodos de análisis de investigación cualitativa<br>Manejo de bases de datos | Prudente y confiable en el manejo de la información<br>Responsable en el manejo del dato   | Diario de campo<br>computador |
| 7. Realizar el informe   | Redacción, ortografía<br>Elaboración de informes estructurados<br>Manejo de software y computador | Veraz al momento de procesar la información<br>Hábil para redactar y sintetizar<br>Hábil en el manejo del computador<br>Estético en la presentación de resultados  | Computador                    |
| 8. Divulgar resultados   | Organización institucional  | Sintético al momento de presentar los resultados<br>Hábil para resaltar los puntos importantes<br>Conocedor de la normatividad institucional   | Material para publicación     |

Fuente: esta investigación

Esta función se encuentra muy asociada a la función 6, con la gran diferencia de la validación de material que requiere entre otras cosas de la consulta bibliográfica. Este proceso es fundamental para educar a la comunidad utilizando materiales que son significativos para ellos, puesto que participan en su construcción y diseño, y es en gran medida, lo que hace la diferencia entre este tipo de personal de la salud con otros. Este resultado por tanto, está previsto en el programa.

**Tabla 11. Funciones realizadas por los egresados de promoción de la salud. Función 8**

| COMPETENCIA 8: Asesorar proyectos de I.E.C.           |  |   |  |
|---|--|---|--|
| SABER HACER EN CONTEXTO                               | CONOCIMIENTO SABER   | SABER SER   | RECURSOS                                 |
| 1. Identificar necesidades educativas en la población | Identificación y priorización de problemas<br>Elaboración de objetivos<br>Habilidades para la vida<br>Técnicas de interrogación<br>Técnicas masivas de comunicación<br>Técnicas educativas de comunicación | Hábil en la identificación de necesidades de comunicación y educación con la comunidad<br>Hábil en el estudio de modos y medios de comunicación, con la comunidad<br>Hábil en la elaboración de matrices de priorización<br>Participativo en el proceso de identificación y planeación<br>Interesado y curioso al buscar información y determinar el problema<br>Empático con el grupo<br>Asertivo en la comunicación<br>Hábil en proceso de concertación | Material para recolección de información |
| 2. Revisar material                                   | Fundamentos de comunicación en salud<br>Objetivos de comunicación en salud   | Eficiente en el uso de materiales<br>Recursivo en el uso de materiales<br>Coherente con el uso de los materiales educativos y las necesidades de la población   |  |
| 3. Revisar bibliografía                               | Manejo de sistemas de archivo  | Interesado en actualizarse o aprender cosas nuevas<br>Hábil en el manejo de sistemas de archivos  | Libros<br>Internet                       |
| 4. Planear el proceso educativo                       | Técnicas de planeación, gestión<br>Técnicas de diagnóstico participativo<br>Clasificación de técnicas educativas<br>Teorías de comunicación  | Organizado, puntual y responsable con el equipo<br>Con capacidad de convocatoria<br>Coherente con las acciones planeadas y las necesidades identificadas  |  |
| 5. Concertar con la comunidad                         | Habilidades para la vida<br>Metodología aprender a aprender  | Empático con la comunidad<br>Asertivo en la comunicación<br>Hábil en proceso de concertación  |  |

| COMPETENCIA 8: Asesorar proyectos de I.E.C. |   |   |  |
|---|---|---|--|
| SABER HACER EN CONTEXTO                     | CONOCIMIENTO SABER  | SABER SER   | RECURSOS                                 |
| 6. Validar el producto                      | Técnicas de educación<br>Técnicas de investigación  |   |  |
|   | Normas y guías de atención  | Estético en la presentación de materiales<br>Creativo con el producto<br>Recursivo en el uso de materiales  | Material para recolección de información |
| 7. Implantar el producto                    | Técnicas de comunicación masiva<br>Técnicas de comunicación alternativa<br>Técnicas de comunicación interpersonal | Veraz al momento de procesar la información<br>Hábil en el manejo de grandes grupos<br>Hábil en el manejo de al menos un medio masivo de comunicación<br>Hábil en el manejo del computador<br>Estético en la presentación de resultados | Material para elaboración del producto   |
| 8. Evaluar y retroalimentar                 | Diseño, elaboración, aplicación de instrumentos de evaluación<br>Estadística básica o investigación cualitativa   | Hábil en el manejo, diseño, elaboración y aplicación de instrumentos de evaluación<br>Hábil en el procesamiento de información  | Material para recolección de información |
| 9. Sistematizar y publicar el resultado     | Redacción, ortografía, manejo de software y computador<br>Organización institucional                              | Veraz al momento de presentar la información<br>Hábil para redactar y sintetizar<br>Respetuoso de las decisiones del grupo<br>Estético en la presentación del resultado   | Material para publicar el producto       |
| 10. Divulgar y promocionar el producto      | Organización institucional  | Asertivo en la comunicación y en el manejo de los niveles jerárquicos   | Medios masivos para divulgación          |

Fuente: esta investigación

Aunque la asesoría de proyectos de Educación, Información y Comunicación (IEC) no está contemplada como una función dentro del programa, la formación en proyectos y en técnicas de comunicación, que es un fuerte componente, podrían explicar este desempeño del egresado.

**Tabla 12. Funciones realizadas por los egresados de promoción de la salud.  
Función 9**

| COMPETENCIA 9: Implementar estrategias específicas |   |   |  |
|--|---|---|--|
| SABER HACER EN CONTEXTO                            | CONOCIMIENTO SABER  | SABER SER   | RECURSOS                                   |
| 1. Desarrollar acciones basadas en la comunidad    | Política pública<br>Diagnóstico en salud del municipio y departamento<br>Factores culturales de los usuarios<br>Normas y guías de atención<br>Habilidades para la vida<br>PAB – POS | Empático con la comunidad<br>Asertivo en la comunicación<br>Hábil en proceso de concertación<br>Hábil en el manejo de matrices de priorización<br>Hábil elaborando problemas y objetivos  | Normas y guías de atención                 |
| 2. Controlar, vigilar y seguir el proceso          | Gestión, planeación<br>Proyectos<br>Investigación: recolección de información<br>Estadística  | Hábil en el proceso de observación<br>Capaz de elaborar y evaluar indicadores<br>Hábil en la elaboración, diseño y aplicación de instrumentos de recolección de información y de evaluación<br>Responsable en el manejo de la información<br>Organizado al recolectar información | Instrumentos de recolección de información |
| 3. Identificar actores sociales                    | Conocimiento de las organizaciones locales y regionales   | Conocedor del entorno<br>Asertivo en la comunicación<br>Respetuoso de la factores culturales  |  |
| 4. Realizar convocatoria intersectorial            | Red de servicios de salud<br>Políticas institucionales<br>Organización institucional<br>Habilidades para la vida  | Conocedor del entorno<br>Asertivo en la comunicación<br>Con capacidad de convocatoria   |  |
| 5. Incluir la estrategia en un modelo pedagógico   | Técnicas de educación y comunicación<br>Modelos pedagógicos para grupos   | Hábil en el uso de estrategias pedagógicas  |  |

Fuente: esta investigación

Asociada a las funciones 6 y 7 se encuentra la implementación de estrategias específicas, como una etapa secuencial que, en ocasiones, es factible realizar y se constituye en una de las metas a alcanzar, cuando el proceso así lo requiere. Esta función por tanto, se encuentra apoyada por los conocimientos en normas y guías de atención, técnicas de educación, investigación, proyectos, epidemiología y familia y salud y requiere de capacidades y valores individuales como la capacidad de convocatoria intersectorial, habilidades de comunicación y concertación, actuar proactivo y gusto por el trabajo comunitario, que se encuentra previsto en el perfil del egresado.

**Tabla 13. Funciones realizadas por los egresados de promoción de la salud.  
Función 10**

| COMPETENCIA 10: Participar en jornadas nacionales de vacunación |  |  |                                       |
|---|--|--|---------------------------------------|
| SABER HACER EN CONTEXTO   | CONOCIMIENTO SABER   | SABER SER  | RECURSOS                              |
| 1. Promocionar la actividad en la comunidad                     | Organización institucional<br>Norma técnica de vacunación<br>Esquema de vacunación<br>Política pública | Hábil en el manejo de instrumentos para la difusión<br>Claro en los procesos de comunicación<br>Conocedor de la programación institucional   | Megáfonos<br>Equipos de amplificación |
| 2. Capacitar a colaboradores en certificación                   | Manejo de registros<br>Técnicas de educación   | Asertivo en los procesos de comunicación<br>Participativo en la comunicación<br>Hábil en el manejo de certificados   |                                       |
| 3. Registrar a los vacunados por barrido o por concentración    | Manejo de registros<br>Ubicación geoespacial   | Organizado al recolectar información<br>Veraz en el manejo del dato<br>Confiable en el manejo de la información  | Mapas                                 |
| 4. Educar a la madre  | Técnicas de comunicación<br>Norma técnica  | Estudioso de norma de atención y legislación en salud<br>Hábil en el uso de materiales de educación.<br>Hábil en la identificación de factores protectores y de riesgo<br>Respetuoso de la factores culturales<br>Interesado en actualizarse   |                                       |
| 5. Revisar el carnet de vacunación                              | Norma técnica<br>Política pública<br>Trabajo en equipo   | Estudioso de norma de atención<br>Conocedor del esquema de vacunación<br>Asertivo en la comunicación   | Norma técnica                         |
| 6. Realizar talleres lúdico-recreativos                         | Técnicas de educación<br>Expresión corporal<br>Manejo de espacios<br>Manejo de grupos                  | Coherente con el uso de los materiales y las necesidades de la población<br>Creativo en el desarrollo del taller<br>Empático con los asistentes y recursivo para usar materiales<br>Con capacidad de observación y registro<br>Discreto en el manejo de la información<br>Con habilidades histriónicas | Materiales para productos educativos  |

Fuente: esta investigación

El programa contempla la participación en proyectos de salud, como una de las funciones primordiales en el desempeño de los egresados. Es fundamental la ubicación geoespacial que se tenga, así como el diligenciamiento de encuestas, el manejo de conocimientos en informática, la responsabilidad, organización para recoger el dato y la

confiabilidad en su procesamiento. En esta temática, se manifiesta mucha seguridad en cuanto al conocimiento y creatividad para realizarlo, sin embargo hay debilidad en la redacción.

**Tabla 14. Funciones realizadas por los egresados de promoción de la salud. Función 11**

| COMPETENCIA 11: Participar en proyectos sobre política pública |   |   |  |
|--|---|---|--|
| SABER HACER EN CONTEXTO  | CONOCIMIENTO SABER  | SABER SER   | RECURSOS                                   |
| 1. Asistir a la capacitación específica                        | Política pública  | Interés por actualizarse u obtener nuevos conocimientos<br>Puntual en la asistencia   |  |
| 2. Recibir listados e insumos                                  | Organización<br>Planeación  | Responsable en el consumo de insumos<br>Eficaz en el manejo de los recursos   |  |
| 3. Buscar a la población casa a casa                           | Ubicación geoespacial<br>Mapeo<br>Factores culturales de la población | Accequible a sugerencias del jefe<br>Hábil en su comunicación, observación y redacción.<br>Proactivo en su quehacer<br>Amable y cordial<br>Respetuoso de las condiciones de vida<br>Reservado en el manejo de la información que le dan | Mapas                                      |
| 4. Aplicar encuestas   | Manejo y diligenciamiento de encuestas<br>Técnicas de comunicación    | Veraz al momento de registrar la información<br>Hábil para redactar y sintetizar<br>Hábil en el manejo del computador<br>Ordenado en la toma y registro de datos<br>Confiable en el manejo del dato                                     | Instrumentos de recolección de información |
| 5. Digitar la información en la base de datos                  | Manejo de computador y software<br>Epidemiología                      | Prudente y confiable en el manejo de la información<br>Responsable en el manejo del dato  | Computador                                 |
| 6. Entregar en medio magnético, las bases de datos revisadas   | Estadística<br>Epidemiología<br>Proyectos<br>Investigación            | Puntual para la entrega<br>Confiable en el manejo de bases de datos<br>Eficaz y confiable en el manejo de discos extraíbles<br>Coherente en el informe, si este es requerido  | Medios magnéticos                          |

Fuente: esta investigación

La norma de atención en vacunación tiene especial interés al desarrollar la asignatura de promoción, por ser en la actualidad, un programa bandera para el gobierno colombiano y para la región, por las externalidades que esta acción produce. Esta función es por tanto,

consecuente con la propuesta que el programa realiza e integra a su vez, acciones de técnicas educativas, técnicas de motivación a grupos manejo de registros y ubicación geoespacial. Manifiestan debilidad en el proceso práctico de vacunación, puesto que el programa no los prepara para realizar esta actividad. De igual manera, requirieron de capacitación en el manejo del software específico. Incluye los valores de responsabilidad, puntualidad y veracidad, puesto que el manejo del dato requiere de altos niveles de confiabilidad y de conocimientos en epidemiología para contribuir con los análisis pertinentes que faciliten a la institución la toma de decisiones.

**Tabla 15. Funciones realizadas por los egresados de promoción de la salud.  
Función 12**

| COMPETENCIA 12: Realizar talleres lúdico – recreativos |  |   |                                     |
|--|--|---|-------------------------------------|
| SABER HACER EN CONTEXTO                                | CONOCIMIENTO SABER   | SABER SER   | RECURSOS                            |
| 1. Identificar usuarios                                | Manejo de computador y base de datos<br>Habilidades para la vida<br>Normas y guías de atención<br>Política pública<br>Organización institucional | Con criterios claros frente a la selección<br>Participativo en la selección<br>Capaz de tomar decisiones<br>Hábil en el manejo de bases de datos  | Información pertinente              |
| 2. Identificar necesidades                             | Técnica de interrogación<br>Priorización de problemas<br>Manejo de grupos<br>Investigación<br>Proyectos  | Hábil en la identificación de necesidades<br>Hábil en la elaboración de matrices de priorización<br>Participativo en el proceso de identificación y planeación<br>Interesado y curioso al buscar información y determinar el problema<br>Empático con el grupo<br>Asertivo en la comunicación<br>Hábil en proceso de concertación | Materiales para obtener información |
| 3. Preparar el taller                                  | Técnicas educativas<br>Normas y guías de atención<br>Manejo de archivos  | Interés por actualizar u obtener nuevos conocimientos<br>Recursivo en el uso de materiales<br>Coherente con el uso del los materiales y las necesidades de la población   | Elementos para el taller            |
| 4. Desarrollar el taller                               | Técnicas de educación<br>Expresión corporal<br>Manejo de espacios<br>Manejo de grupos<br>Expresión verbal y no verbal                            | Creativo en el desarrollo del taller<br>Empático con los asistentes y recursivo para usar materiales<br>Con capacidad de observación y registro. Discreto en el manejo de la información<br>Con habilidades histriónicas  |                                     |



| COMPETENCIA 12: Realizar talleres lúdico – recreativos |   |   |  |
|--|---|---|--|
| SABER HACER EN CONTEXTO                                | CONOCIMIENTO SABER  | SABER SER   | RECURSOS                                 |
| 5. Evaluar   | Recolección de información<br>Análisis<br>Investigación<br>Proyectos  | Con capacidad autocrítica<br>Capaz de elaborar y evaluar indicadores.<br>Hábil en la elaboración, diseño y aplicación de instrumentos de evaluación                   | Instrumentos para recolectar información |
|  |   | Respetuoso de los factores culturales<br>Curioso en la búsqueda de información<br>Responsable con el manejo de la información<br>Organizado al recolectar información |  |
| 6. Realizar informe                                    | Redacción y ortografía<br>Uso de computador y manejo de software e impresora<br>Estadística<br>Investigación<br>Epidemiología | Veraz al momento de procesar la información<br>Hábil para redactar y sintetizar<br>Hábil en el manejo del computador<br>Estético en la presentación de resultados     | Elementos para entregar informe          |

Fuente: esta investigación

La educación a grupos, familias y comunidades a través de nuevas e innovadoras formas, está contemplada en el programa, debido a que ellos parten de necesidades sentidas en la población y adaptan a las condiciones de los asistentes, las temáticas a desarrollar. La función de realizar talleres lúdico – recreativos está fundamentada en los conocimientos de técnicas de educación e involucra la utilización de matrices de priorización, conocimiento de la comunidad, elaboración y evaluación de indicadores, capacidad de convocatoria, capacidades histriónicas – que no se enseñan en el programa – y competencias básicas en comunicación. Requiere de valores como la puntualidad para el desarrollo de talleres, capacidad de autocrítica, gran creatividad y liderazgo, características que van haciendo la diferencia con la manera de desarrollar estas actividades desde otras profesiones.

**Tabla 16. Funciones realizadas por los egresados de promoción de la salud.  
Función 13**

| COMPETENCIA 13: Realizar seguimiento a usuarios del programa AIEPI                             |  |   |                                |
|--|--|---|--------------------------------|
| SABER HACER EN CONTEXTO  | CONOCIMIENTO SABER   | SABER SER   | RECURSOS                       |
| 1. Integrar el equipo  | Trabajo colaborativo<br>AIEPI comunitario y clínico  | Solidario y colaborativo en trabajo en equipo<br>Propositivo en la toma de decisiones<br>Amable y colaborador<br>Asertivo en su comunicación<br>Respetuoso con las ideas diferentes<br>Hábil en la concertación<br>Honesto en los procesos de co-evaluación |                                |
| 2. Discutir las actividades a realizar   | AIEPI comunitario y clínico<br>Habilidades para la vida<br>Priorización<br>Ubicación geoespacial<br>Política pública<br>Normas y guías de atención | Propositivo al plantear alternativas<br>Amable y colaborador<br>Recursivo y creativo con la actividad<br>Asertivo en la toma de decisiones  |                                |
| 3. Liderar las actividades en brigadas   | Gestión<br>Planeación<br>Toma de decisiones  | Puntual con el equipo y la comunidad<br>Hábil al generar procesos de participación comunitaria  |                                |
| 4. Elaborar, ejecutar y evaluar el plan de acción  | Planeación<br>Priorización<br>Técnicas de educación<br>Ubicación geoespacial<br>Habilidades para la vida   | Hábil para identificar necesidades en la familia y comunidad<br>Hábil para identificar factores protectores y de riesgo en la familia y comunidad<br>Asertivo en la comunicación<br>Capaz de diseñar, planear, ejecutar y evaluar los planes de acción      | Materiales para registrar plan |
| 5. Identificar la familia por barrido y por consulta médica                                    | Ubicación geoespacial<br>Normas de atención  | Ubicado geográficamente en la localidad<br>Conocedor del AIEPI  |                                |
| 6. Educar sobre signos de peligro de muerte, gravedad, gripa, EDA, y sobre medidas preventivas | Normas y guías de atención<br>Técnicas alimentarias<br>Nutrición<br>Saneamiento ambiental<br>Signos y síntomas de EDA, IRA                         | Hábil en el manejo del material educativo<br>Asertivo en la comunicación<br>Hábil en el manejo de estrategias IEC   |                                |
| 7. Aplicar guías y remitir, si es positivo   | Diligenciamiento de guías de atención<br>Signos y síntomas   | Ordenado en la aplicación de guías y en la recolección de información<br>Confiable con la información   |                                |
| 8. Identificar factores protectores y de riesgo a nivel individual, familiar y comunitario     | Normas y guías de atención<br>Saneamiento ambiental<br>Ambientes saludables  | Hábil en procesos de observación y obtención de información<br>Asertivo en la comunicación  | Normas y guías de atención     |
| 9. Informar al jefe inmediato, si hay muchos   | Organización institucional<br>Normas y guías de atención   | Propositivo en la búsqueda de soluciones  |                                |

| COMPETENCIA 13: Realizar seguimiento a usuarios del programa AIEPI |  |   |   |
|--|--|---|---|
| SABER HACER EN CONTEXTO  | CONOCIMIENTO SABER                                       | SABER SER   | RECURSOS                                      |
| factores de riesgo   |  | Respetuoso de los niveles jerárquicos   |   |
| 10. Hacer seguimiento  | Organización institucional<br>Normas y guías de atención | Interesado y motivado por el trabajo comunitario.<br>Respetuoso de la factores culturales y creencias de la comunidad.<br>Confiable en la realización de actividades<br>Estudioso de lo referente a su desempeño<br>Asertivo en la comunicación<br>Propositivo y participativo en la búsqueda de soluciones |   |
| 11. Verificar toma de medicamentos si es AIEPI clínico             | Tratamiento para EDA, IRA                                | Conocedor de los esquemas de tratamiento<br>Asertivo en la comunicación<br>Hábil en las técnicas educativas e interrogativas  | SRO   |
| 12. Aplicar guía de evaluación                                     | AIEPI<br>Aplicación de guía                              | Responsable durante el análisis de la información.<br>Prudente con el manejo de la información.<br>Riguroso en la búsqueda de información<br>Organizado en las actividades que desarrolla durante la recolección de la información.   | Guía de evaluación                            |
| 13. Registrar la información en la historia clínica                | Diligenciamiento de datos en historia clínica            | Organizado con el manejo de la información<br>Veraz en el manejo del dato   | Materiales para registro.<br>Historia clínica |

Fuente: esta investigación

Estas acciones tienen un componente de promoción, cuando se realiza la búsqueda y se educa a la madre y a la familia de niños sanos y el componente de prevención, cuando se educa a madre y familiares de niños enfermos.

Como el programa de AIEPI se instauró en el municipio en tiempo posterior a la obtención del título, las funciones que ellos describen se inician con la capacitación y certificación.

Al clasificar las competencias por área, se encontró que ellas corresponden a educación, gestión, promoción de la salud e incluso algunas, permiten el desempeño independiente del egresado

**Tabla 17. Clasificación de las competencias por área: Educativa**

|  |
|--|
| 2. Realizar seguimiento a usuarios                       |
| 7. Realizar procesos educativos                          |
| 8. Educar a usuarios pertenecientes a grupos específicos |
| 9. Asesorar proyectos de I.E.C                           |
| 13. Realizar de talleres lúdico – recreativos            |

Fuente: esta investigación

La educación es una estrategia ampliamente difundida entre el personal de salud y su objetivo busca elevar los conocimientos que las personas y comunidades tienen sobre problemáticas particulares, para que desde el accionar individual y colectivo, se intervenga el proceso en cualquiera de sus etapas, mejorando así las oportunidades de mantenerse sano, sin complicaciones, secuelas o minimizando el riesgo de muerte.

El profesional de promoción de la salud utiliza también esta estrategia, aplicando variantes que le permiten al usuario reconocer por sí mismo, las acciones que lo protegen y las que lo ponen en riesgo, y es ayudado a encontrar soluciones pertinentes o a tomar la decisión para realizar los cambios necesarios.

**Tabla 18. Clasificación de las competencias por área: Promoción de la salud**

|  |
|--|
| 1. Promocionar los programas de promoción y prevención para cada grupo poblacional |
| 2. Realizar seguimiento a usuarios   |
| 3. Realizar acompañamiento a usuarios, en casos especiales                         |
| 10. Implementar estrategias específicas  |
| 12. Participar en jornadas nacionales de vacunación                                |

Fuente: esta investigación

Promocionar la salud implica educar al individuo, familia y comunidad no solamente en los derechos y deberes que la ley le otorga, sino en la responsabilidad que cada individuo tiene de mantenerse sano, es decir el profesional ayuda a identificar cuáles son

los factores protectores que contribuyen a su salud para potenciarlos y cuáles son los factores de riesgo que la amenazan, para con las personas, planear, organizar y hacer seguimiento de actividades que minimicen los riesgos.

Por lo tanto, estas áreas de la promoción de la salud están siendo cubiertas por los egresados, de acuerdo con lo que el programa busca.

**Tabla 19. Clasificación de las competencias por área: Gestión**

|  |
|--|
| 4. Realizar acompañamiento de usuarios en casos especiales |
| 5. Realizar gestiones de usuarios ante otras E.P.S         |
| 14. Hacer seguimiento a usuarios de programa AIEPI         |

Fuente: esta investigación

Los procesos administrativos en salud son una debilidad que el sistema en general tiene, debido posiblemente a la multiplicidad de funciones que desempeñan otros profesionales del área, lo que ocasiona atención deficitaria para los usuarios. Los egresados han asumido esta actividad, que se encuentra contemplada en el programa, hecho que no solamente beneficia al usuario, sino también a la institución al mejorar los procesos de referencia. Entonces, esta área del desempeño, tiene una función individual, pero también social porque comporta servicio, responsabilidad civil, cuidado, respeto y generosidad hacia el otro en actitud recíproca, porque el servicio no es unilateral, porque siempre tiene una parte de negociación y de acuerdo, donde el cliente es un ser social con el que es perfectamente legítimo discutir y negociar

**Tabla 20. Clasificación de las competencias por área: Autogeneración de empleo**

|  |
|--|
| 7. Realizar procesos educativos                    |
| 9. Asesorar proyectos de I.E.C                     |
| 10. Implementar estrategias específicas            |
| 11. Participar en proyectos sobre política pública |
| 13. Realizar talleres lúdico – recreativos         |

Fuente: esta investigación

El trabajo por proyectos es un nuevo campo laboral que bajo las condiciones actuales de contratación, brinda la posibilidad para que el egresado genere su propio trabajo e inclusive, ayude a otros en este aspecto. Para ello es indispensable que se asocien como grupo.

En cada una de estas tareas y competencias identificadas, los valores que van desde la ética hasta la puntualidad, las habilidades personales que incluyen la autoestima, la empatía y la comunicación, son, de acuerdo con los egresados, fundamentales para el logro de sus objetivos.

## 4.1 DISCUSIÓN

Aunque la pedagogía general ha hecho importantes aportes a la formación de técnicos y por su cercanía, a tecnólogos, ésta no brinda aun respuesta suficiente a los problemas de la formación por competencias laborales. Ella no ha elaborado aun las bases teóricas para esta metodología de enseñanza. Es necesario investigar las regularidades del proceso de formación de las competencias laborales, descubrir la dinámica del mismo con las condiciones actuales y futuras y estudiar las formas y mecanismos apropiados para la implantación y utilización de esas regularidades.<sup>54</sup>

La educación técnica y tecnológica reclama la elaboración de una teoría con determinado nivel de generalización, lo cual posibilitaría su aplicación con diversas condiciones y en muchos tipos de énfasis. Por ello, la formación de las competencias laborales necesita una concepción científica propia acerca del modo de formar y superar a los futuros trabajadores, que esté acorde con lo más avanzado de la ciencia pedagógica en el mundo, con nuestras mejores tradiciones culturales e históricas y con las posibilidades de exigencias actuales de nuestra sociedad.

Es necesario elaborar un marco teórico conceptual que sirva como punto de partida para el perfeccionamiento de la teoría pedagógica acerca de la formación de las competencias laborales y como base para las transformaciones que necesita el proceso pedagógico en la actualidad.

Para el programa, que es nuevo en la región y el país, es un interés prioritario la definición de las competencias laborales como punto de partida para elaborar la teoría que contribuya desde una base científica, a formar los profesionales en promoción de la salud

---

<sup>54</sup> [www.monografias.com](http://www.monografias.com)

Si se tiene en cuenta que, una competencia está a mayor nivel que una habilidad, puesto que la primera integra un conjunto de habilidades, conocimientos, y comportamientos del individuo para desempeñar con éxito una actividad dada entonces, una competencia integra: saber, saber hacer y saber ser.

Ducci<sup>55</sup> define la competencia laboral como «la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida– mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo»

Al agrupar las tareas, funciones y competencias, los egresados ponen de manifiesto esos aprendizajes que les han sido útiles en su actuar con y para los demás, pues su accionar se ve reflejado en los cambios de comportamiento y en el uso que las personas hacen de los programas. Este aprendizaje se ha ido afianzando con la experticia que han ido desarrollando en la medida que repiten sus acciones. Aparecen también áreas del conocimiento donde el programa debe reforzar, por cuanto ellos manifiestan debilidad.

La competencia tomada desde cualquier definición, incluye conocimientos, habilidades y destrezas que una persona logra desarrollar, para llevar a cabo con éxito, su labor en diferentes situaciones del contexto en el que se desenvuelve.

Así por ejemplo, Tejada la define como "El conjunto de saberes (saber, saber hacer, saber estar y saber ser –conocimientos, procedimientos y actitudes) combinados, coordinados e integrados en el ejercicio profesional". El dominio de estos saberes le "hace capaz" de actuar a un individuo con eficacia en una situación profesional.<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup> Ducci en Guzmán e Irigoín M. Módulos de formación para la empleabilidad y la ciudadanía. Internet: (<http://www.cinterfor.org.uy/public>)

<sup>56</sup> Tejada J. El formador ante las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación: Nuevos roles y competencias profesionales. Departamento de Pedagogía Aplicada. Universidad Autónoma de Barcelona. Artículo publicado en la Revista Comunicación y Pedagogía, núm. 158, pp. 17-26, 1999.:18



Por ello, las competencias aquí identificadas, que no son todas, se establecieron con base en el saber hacer en contexto, grupo que está conformado por las tareas que los egresados realizan. El saber – saber o conocimiento requerido para realizar la tarea lo conforma el grupo de actividades cognoscitivas que fueron impartidas en el programa y que conforman un todo al momento de realizar la acción. El saber ser, donde se involucran los valores que la persona ha ido adquiriendo en el transcurso de su vida y que ha ido consolidando en su desempeño como estudiante y posteriormente como trabajador. Y por último los recursos, es decir los elementos tecnológicos que es necesario incorporar para lograr con eficiencia y eficacia, sus propósitos.

El Informe Delors<sup>57</sup> propone cuatro dimensiones básicas que toda persona debe poseer: Aprender a ser, a conocer (y a aprender), a hacer, y a vivir en paz con los demás. Este marco corresponde, en UNESCO, a un marco mayor que es la cultura de paz y la convivencia democrática, temas que se espera permeen la vida familiar, los ambientes educacionales y laborales y todos los espacios en los cuales se desarrolla la vida humana.

Este aspecto, que se trabaja en el programa, no tiene una evidencia tangible en las competencias identificadas por los egresados, por tanto, debe ser más explícito desde la academia y desde todos los espacios tanto familiares como grupales en los que se desenvuelve el estudiante.

Mertens<sup>58</sup> sostiene que las competencias modernas no se enseñan en un curso solamente, sino que son el reflejo de un ambiente productivo, empapado en la atmósfera de las empresas, en los códigos de conducta y funcionamiento que operan en la realidad, en la incorporación de las pautas de trabajo y de producción. En fin, sólo una propuesta donde se articulan educación / formación, con trabajo y tecnología, en un adecuado ambiente, puede ser el mecanismo por el cual se transmitan valores, hábitos y comportamientos

---

<sup>57</sup> Delors, J. La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la comisión internacional sobre la Educación para el siglo XXI. París: UNESCO, 1996

<sup>58</sup> Mertens, L. Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos, Internet: (<http://www.cinterfor.org.uy/public>)

inherentes a las modernas competencias requeridas por trabajadores, técnicos y profesionales en las actuales circunstancias históricas

Las competencias por tanto, deben ser un continuo que tiene inicio en las habilidades y características de los individuos y/o se desarrollan en el aula, a través de experiencias simuladas y reales que propendan por dar confianza al estudiante, para luego ser afianzadas en su desempeño laboral

Irigoin y Vargas<sup>59</sup> al referirse a los recursos y con base en el informe scans, van más allá del campo tecnológico expresándolos en términos de uso del tiempo, recursos interpersonales como por ejemplo la capacidad para trabajar con otros y formar parte de un grupo, ejercer liderazgo, negociar, enseñar cosas nuevas.

Recursos de información como la adquisición y utilización de datos, evaluando y organizando información o interpretándola y comunicándola. También implica destreza en el uso de computadoras.

En sistemas incluyen la comprensión de interrelaciones complejas, incluyendo sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos. También implica controlar y corregir la realización de tareas y capacidad para mejorar sistemas existentes y diseñar sistemas alternativos

Tecnología: Trabajo con una variedad de tecnologías, seleccionando procedimientos, instrumentos o equipos, lo que incluye computadoras; aplicando la tecnología a la tarea y a la prevención e identificación de problemas del equipo

Por ser este un esquema que tiende a complejizar esta primera aproximación a las competencias específicas desarrolladas por el profesional en promoción de la salud,

---

<sup>59</sup> Irigoin, M y F. Vargas Competencia Laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud. Internet: (<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/newsroom/whatsnew.htm>)

únicamente se toma la definición de recursos tecnológicos que estos autores hacen y los demás aspectos se toman no como recursos, sino como saberes.

Por otra parte, para estos autores, existen competencias centrales o nucleares donde incluyen la comunicación, trabajo en equipo, capacidad de planificar y organizar, responsabilidad o capacidad de responder, creatividad, orientación al cliente, compromiso con el aprendizaje continuo e interés tecnológico.

Si se exceptúa la última, es decir el interés tecnológico, todas las demás están incluidas como cualidades o aptitudes que el egresado requiere en el saber ser.

Es posible por tanto, que el saber ser siempre esté conformado por competencias centrales que le son inherentes a todos los profesionales para facilitar un óptimo desempeño

Estas y otras competencias fueron el resultado de un trabajo participativo a través de grupos focales, entrevistas, encuestas y otros tipos de consultas, al igual que las competencias identificadas en el presente trabajo en el que se realizaron grupos focales. Por tanto, la metodología utilizada fue, según esta comparación, al menos, adecuada pues permitió obtener información de manera ágil y veraz, de quien realiza directamente la actividad.

De acuerdo con la clasificación nacional de ocupaciones que realizó el SENA<sup>60</sup> y que incluye el área de Salud definida como las ocupaciones relacionadas con la provisión directa de servicios que se orientan al cuidado, preservación y recuperación de la salud humana y animal, los tecnólogos de promoción de la salud se inscriben en el nivel B: Ocupaciones Técnicas en Salud: Profesionales y Técnicos –Asistencia Médica, Técnicos Dentales, Otras Ocupaciones Técnicas en Salud

---

<sup>60</sup> Ibid

Si se tiene en cuenta las competencias transversales definidas para el sector salud<sup>61</sup>: y atendiendo a que el estándar especifica el conocimiento y habilidades que deberían poseer los trabajadores en la gran mayoría de las ocupaciones de dicho sector y que algunos de los estándares clave que compone el sector salud abarcan:

- Conocer y aplicar diferentes métodos de comunicación
- Entender cómo su trabajo se relaciona con su entorno inmediato y externo
- Conocer y entender sus responsabilidades legales y limitaciones
- Actuar en relación con las diferencias culturales y sociales
- Trabajar con seguridad

Es posible asegurar que las competencias desarrolladas por los egresados están fundamentadas en su accionar como trabajadores de la salud, pues cumplen con casi todos estos estándares aunque no expresan el trabajar con seguridad, en todas ellas.

Un hecho llamativo y que corrobora lo dicho por Zarifian<sup>62</sup> quien discute el viejo principio que el cliente tiene siempre la razón fundamentando que el servicio no es unilateral, porque siempre tiene una parte de negociación, de reciprocidad y de acuerdo, puesto que el cliente es un ser social con el que es perfectamente legítimo discutir y negociar. Los profesionales de promoción de la salud practican muy bien esta competencia de servicio, pues poseen habilidades para concertar y apoyados en los compromisos que realiza y pone en práctica el usuario, contribuyen al estado de salud de los individuos.

Se trata de una verdadera competencia profesional que se aprende y que entra en juego en el momento de reconocer la competencia profesional. La competencia de servicio está todavía muy mal identificada como competencia profesional y es muy poco reconocida.

---

<sup>61</sup> NSSB, Occupational Skill Standards Project. Internet:([www.nssb.org](http://www.nssb.org), 2001)

<sup>62</sup> Zarifian, P. Mutación de los sistemas productivos y competencias profesionales: la producción industrial de servicio. El modelo de la competencia y sus consecuencias sobre el trabajo y los oficios profesionales. Internet: (<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/newsroom/whatsnew.htm>)

Esta primera definición de las competencias laborales que poseen los egresados permite proponer su verificación con docentes y empleadores para luego de incluirlas en un currículo basado en competencias, sean normalizadas.

Es por tanto fundamental tener en cuenta lo planteado por Irigoín y Vargas,<sup>63</sup> cuando sostienen que los objetivos de la educación por competencias incluyen aumentar los conocimientos sobre la forma de tratar una situación de aprendizaje; enseñar repertorios verbales y conceptuales para ayudar a comprender los párrafos y las expresiones de los textos o situaciones; desarrollar la búsqueda sistemática de los datos, así como las palabras claves y los detalles importantes; desarrollar la precisión y la rigurosidad en la definición de los problemas o conceptos que son el motivo del trabajo pedagógico; enseñar a determinar la información relevante y necesaria de la situación; potenciar la habilidad del estudiante para relacionar datos y fuentes de información; enseñar a comunicarse sin ensayo y error; enseñar a verbalizar las dificultades con las que los alumnos se encuentran y las estrategias empleadas para resolver dichas dificultades, fomentando el pensamiento divergente; y animar al trabajo independiente en aprendizajes y la práctica de los mismos, que si bien se están desarrollando actualmente en el programa, no pueden perderse de vista

De igual manera, es necesario fomentar desde el aula las competencias para el futuro de manera tan clara que los nuevos egresados puedan identificarlas en su quehacer diario. Ellas incluyen el profesionalismo, el respeto por la diversidad, competencias comunicativas, de trabajo en equipo, con capacidad para planear y organizar, la responsabilidad, la creatividad, el interés tecnológico, compromiso con el aprendizaje continuo, competencias de gestión, liderazgo, capacidad de fortalecer a otros, capacidad de construir confianza, capacidad de juicio y toma de decisiones, competencias que si bien están inmersas dentro del actuar del egresado, son tan rutinarias que pareciera se les dificulta observarlas.

---

<sup>63</sup> Irigoín, M y F. Vargas Competencia Laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud. Internet: (<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/newsroom/whatsnew.htm>)

En conclusión, la misión del programa y el perfil del egresado contemplan las funciones que los egresados describen en su accionar específico, si se tiene en cuenta que la misión busca la formación integral del estudiante que le posibilite y potencialice el desarrollo de competencias, con sentido social, crítico y propositivo, comprometido con el sector salud y la comunidad, con espíritu investigativo y herramientas que le permiten detectar las condiciones de salud de una comunidad, que conoce las políticas públicas relacionadas con la promoción de la salud, con capacidad comunicativa y liderazgo comunitario, capacidad de planeación, gestión y ejecución de proyectos que le permiten planear, participativamente, soluciones a problemáticas de salud; con fundamentos pedagógicos para fomentar procesos informativos, educativos y comunicativos en salud y con habilidades creativas para el desarrollo de material didáctico.

El perfil garantiza que los egresados estarán capacitados para realizar estudios con la comunidad y la familia para establecer su situación de salud, realizar proyectos desde la participación comunitaria y reconocer las problemáticas en salud, diseñar, ejecutar y evaluar programas de educación y comunicación con comunidad, familia e individuo, dirigidos al control de factores de riesgo y fortalecimiento de factores protectores, elaborar, aplicar y validar material educativo e informativo en salud y participar en investigaciones, trabajos de campo e interpretación de resultados de estudios en salud, como se encontró en las funciones que los egresados realizan en su accionar laboral.

Finalmente y ante el hecho que no existen parámetros de comparación por ser este un programa nuevo, esta identificación de competencias es un primer acercamiento muy importante para el programa, los egresados y los empleadores.

## 5. CONCLUSIONES

1. Las funciones que realizan los egresados se encuentran tácitamente inmersas en la misión del programa y en el perfil del egresado
2. Para desarrollar las funciones se requiere integrar conocimientos desde varias asignaturas y realizar actividades prácticas simuladas y reales
3. El desempeño de los egresados se realiza básicamente en las áreas de educación, promoción de la salud y gestión
4. Los campos de desempeño son promoción y prevención, plan de choque maternidad segura, Planificación familiar, ITS, VIH – SIDA, Grupo extramural, proyectos educativos, manejo de la estrategia IEC.
5. Para generar autoempleo es imprescindible estimular la asociación de egresados
6. Los aprendizajes significativos construidos en contextos sociales son fundamentales para la conformación de competencias.
7. Para el programa, que es nuevo en la región y el país, es un interés prioritario la definición de las competencias laborales como punto de partida para elaborar la teoría que contribuya desde una base científica, a formar los profesionales en promoción de la salud
8. Los componentes de técnicas de comunicación, epidemiología, investigación, normas y guías de atención y proyectos, tienen una fuerte participación en la generación de las competencias encontradas

9. Los egresados no reconocen como competencia el trabajar con seguridad, debido posiblemente al poco acercamiento a procedimientos invasivos, pero hay que acercarse a las actividades que hacen para detectar los riesgos.



## **6. RECOMENDACIONES**

1. Continuar con la validación de estas competencias identificadas, teniendo en cuenta a los docentes y empleadores, utilizando la metodología DACUM
2. Verificar y normalizar las competencias en el programa.
3. Planear dentro de la actividad académica, el currículo por competencias, que incluya las competencias para el futuro y para la cultura de paz y convivencia pacífica, de tal manera que para el estudiante y el futuro egresado, sean visibles y tangibles
4. Continuar formando en valores, pues la competencia no puede ser entendida solamente en términos de habilidad y capacidad de realizar tareas y funciones, sino también como la capacidad de servicio y de crecimiento personal
5. Adaptar estas competencias a cada asignatura por parte de los docentes del programa, en forma concertada, para seguir una misma línea de formación
6. Publicar la propuesta de matriz de competencia, para que sea conocida, analizada, discutida y si se quiere mejorada, por otras instituciones relacionadas con los egresados.

## BIBLIOGRAFÍA

AGUDELO. S. “Alianza entre formación y competencia”. Internet: (<http://www.cinterfor.org.uy/public>)

ANSORENA CAO. ÁLVARO. 15 casos para la selección de personal con éxito. Barcelona: Paidós, 1996.

ARBIZU. F. La Formación Profesional Específica. Claves para el desarrollo Curricular. Ed. Santillana Profesional, Madrid, 1998

BARRIOS. E. “Competencias Laborales, tema clave para la certificación en el INTECAP”. Internet: (<http://www.cinterfor.org.uy/public>)

BOYATZIS. R. The competent manager. New York Wiley & Sons, 1982

BREMOND. CLAUDE 1973 Logique du récit. Paris: Seuil.

BRIASCO. I. “Los sistemas por competencia en el marco de las transformaciones reformas de la Educación Técnica y Profesional”. Internet: (<http://www.oei.es/eduytrabajo>)

BRUM V. J Y M. R SAMARCOS. J. “Proyecto Educación – Trabajo en el Mercosur”. Internet: (<http://www.oei.es/>)

CEJAS E. Y J. PÉREZ. “Un concepto muy controvertido: competencias laborales”. Internet: (<http://www.monografias.com>)

COCCA. J. “Las Competencias profesionales”. Internet: (<http://www.fceia.uni.ar>)

Confederación Europea de los Sindicatos (CES). Unión de las Confederaciones de la Industria y de los Empleadores de Europa. “Marco de las acciones para el desarrollo de las competencias a lo largo de la vida”. Internet: (<http://www.cinterfor.org.uy/public>)

CORDAO. F. “A certificação profissional no Brasil”. Internet: (<http://www.cinterfor.org.uy/public>)

COURTÈS. JOSEPH. 1989 Sémantique de l’énoncé: applications pratiques. Paris: Hachette. Análisis semiótico del discurso. Del enunciado a la enunciación. Madrid: Gredos, 1997.

CUESTA. A. Gestión de Competencias. Ciudad de la Habana: Academia 2002

DONNA. G. “Cuando es imprescindible generar empleabilidad. Empresas y trabajadores en búsqueda de formación por competencias”. Internet: (<http://www.psiconet.com>)

ECO. UMBERTO. Le signe. Histoire et analyse d'un concept. Bruxelles: Labor, 1988

FERRER. J. “Diálogo y concertación social en España”. Internet: (<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/newsroom/whatsnew.htm>)

FONTANILLE. JACQUES. Y ZILBERBERG. CLAUDE. 1998 Tension et signification. Liège: Pierre Mardaga.

FONTANILL. JACQUES. Semiótica del discurso: Lima: FCE/Universidad de Lima, 2001.

GALLART. M Y JACINTO. C. “Competencias Laborales: tema clave en la articulación educación – trabajo”. Internet: (<http://www.cinterfor.org.uy/public>)

GARCÍA MÁRQUEZ. GABRIEL 1961. El coronel no tiene quien le escriba. Bogotá: Norma, 1991.

GONZÁLEZ SOTO. M. “Aspectos metodológicos para la incorporación del enfoque de competencias en el sector público municipal”. Internet: (<http://www.clad.org.ve/anales>)

GREIMAS. A. J. Del sentido II. Ensayos semióticos. Madrid: Gredos, 1983

GREIMAS. A.J. Y COURTÈS. Joseph. Semiótica. Diccionario razonado de la teoría del lenguaje I. Madrid: Gredos, 1979

GUZMÁN V. IRIGOÍN M. “Módulos de formación para la empleabilidad y la ciudadanía. Documento de base para el diseño curricular”. Internet: (<http://www.cinterfor.org.uy/public>)

IBARRA. A. “Formación de los recursos humanos y competencia laboral”. Internet: (<http://www.cinterfor.org.uy/public>)

IRIGOIN. M Y F. VARGAS. “Competencia Laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud”. Internet: (<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/newsroom/whatsnew.Htm>)

IRIGOIN. M Y F. VARGAS. “Certificación de competencias. Del concepto a los sistemas”. Internet: (<http://www.cinterfor.org.uy/public>)

JOUVE. VINCENT. Poétique des valeurs. Paris: PUF, 2001

Mertens. L. “La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional” Internet: (<http://www.cinterfor.org.uy/public>)

MERTENS. L. “Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos” Internet: (<http://www.cinterfor.org.uy/public>)

NÚÑEZ. RAFAEL Y DEL TESO. ENRIQUE. Semántica y pragmática del texto común. Producción y comentario de textos. Madrid: Cátedra, 1996.

PÁEZ. C. “Las nuevas competencias del especialista en formación”. Internet: (<http://www.revistainterforum.com/espanl/archivos/ArchivesArticleses.html>)

POWER. C. “La Educación en el siglo XXI”. Internet: (<http://www.cinterfor.org.uy/public>)

Proyecto FONDEF. “Educación del diseño basada en competencias: un aporte a la competitividad”. Internet: (<http://www.fondef.org/>)

PUJOL. J. Análisis Ocupacional. Manual de aplicación para instituciones de formación. Montevideo: Cinterfor/OIT, 1980.

QUESADA. DANIEL. Saber, opinión y ciencia. Una introducción a la teoría del conocimiento clásica y contemporánea. Barcelona: Ariel, 1998.

RICO LÓPEZ. E. “Competencias Laborales”. Internet: (<http://www.terra.com.mx/noticias/articulo/104960.html>)

SEPÚLVEDA. L. “El concepto de competencias laborales en Educación. Notas para un ejercicio crítico”. Internet: (<http://www.reduc.cl>)

SERRANO OREJUELA. EDUARDO. La narración literaria. Teoría y análisis. Cali: Gobernación del Valle del Cauca-Colección de Autores Vallecaucanos, 1996.

SLADOGNA. M. “Una mirada a la construcción de las competencias desde el sistema educativo. La experiencia de Argentina”. Internet: (<http://www.cinterfor.org.uy/public>)

SPENCER. I. M. Y SPENCER. J. M. Competence and Work. New York Wiley & Sons, 1993

TAMAYO. M. “La experiencia mexicana en el Desarrollo del Proyecto de Formación Profesional basada en Competencias Laborales”. Internet: <http://www.oei.org.co/iberfop/tamayo/index.htm>

TEJADA. J. El formador ante las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación: Nuevos roles y competencias profesionales. Departamento de Pedagogía

Aplicada. Universidad Autónoma de Barcelona. En Comunicación y Pedagogía, núm. 158, pp. 17-26, 1999.

TREMBLAY. G. “Educación basada en Competencias EBC”. Internet: (<http://usuarios.advance.com.ar/pettyf/ebc.htm>)

VARGAS F. F. CASANOVA. L. MONTANARO. “El enfoque de competencia laboral: manual de formación”. Internet: (<http://www.cinterfor.org.uy/public>)

VARGAS. F. “40 preguntas sobre competencia laboral”. Internet: (<http://www.cinterfor.org.uy/public>)

VARGAS. F. La Gestión de la calidad en la formación profesional. Montevideo: Cinterfor, 2003

VARGAS. F. Las reglas cambiantes de la competitividad global en el nuevo milenio. Las competencias en el nuevo paradigma de la globalización. Revista Iberoamericana de Educación, OEI, 2001

VOSSIO. R. “Certificación y normalización de competencias. Orígenes, conceptos y prácticas”. Internet: (<http://www.cinterfor.org.uy/public>)

WORDRUFFE. C. What is meant by a competency? Leadership and Organization Development Journal Vol. 14, pp 29-36, 1993

ZARIFIAN. P. “Mutación de los sistemas productivos y competencias profesionales: la producción industrial de servicio. El modelo de la competencia y sus consecuencias sobre el trabajo y los oficios profesionales”. Internet: (<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/newsroom/whatsnew.htm>)

ZARIFIAN. PHILIPPE. El modelo de competencia y sus consecuencias sobre el trabajo y los oficios profesionales, En: Cinterfor/OIT, Papeles de la oficina técnica, N- 8, Montevideo, 1999.

# ANEXOS

## ANEXO 1

### GLOSARIO

#### **Concepto de prevención**

La prevención aparece en un estado intermedio del proceso salud-enfermedad, actuando con acciones de auto cuidado, fomento de estilos de vida saludable, modificaciones de creencias y costumbres, educación frente a los factores de riesgo, mejoramiento del saneamiento básico para lograr el mantenimiento de la salud o con acciones de prevención secundaria para hacer un diagnóstico y tratamiento oportuno.

#### **Concepto de promoción**

La Primera Conferencia Internacional sobre la Promoción de la Salud reunida en Ottawa en 1986 emite la Carta dirigida a la consecución del objetivo “Salud para todos en el año 2000”, como una respuesta a la creciente demanda de una nueva concepción de la salud pública en el mundo. En dicha Conferencia se definió la Promoción de la Salud como la estrategia para proporcionar a la población los medios necesarios para mantener su salud y ejercer un mayor control sobre la misma, para lo cual, un individuo o grupo debe ser capaz de identificar y realizar sus aspiraciones, satisfacer sus necesidades y de cambiar o adaptarse al medio.

#### **A. Promoción de la salud**

Desde que la salud se comenzó a analizar no desde el punto de vista curativo sino preventivo, la promoción la salud ha tenido diferentes enfoques, todos orientados a buscar un mismo propósito: adelantarse a las condiciones malsanas que se puedan presentar, con la prevención de factores de riesgo y el mantenimiento de estilos de vida saludable.

El momento más trascendental para el desarrollo de la promoción de la salud ha sido el de la Conferencia de Ottawa sobre Promoción de la Salud, realizado por la OMS en 1986, en donde se dio un sentido amplio y globalizante al concepto.

Desde un punto de vista general, la promoción de la salud se definió como la estrategia para proporcionar a la población los medios necesarios para mejorar su salud y ejercer un mayor control sobre la misma, para lo cual, un individuo o grupo debe ser capaz de identificar y realizar sus aspiraciones, satisfacer sus necesidades o cambiar o adaptarse al medio ambiente.

De otra parte, la salud de la población tiene unos requisitos indispensables y en nuestras condiciones se destaca los siguientes: alimentación adecuada, educación, ingresos, vivienda, suministro de agua potable, saneamiento básico, conservación del ambiente

físico y natural, justicia, equidad social, seguridad ciudadana, alegría, paz, convivencia y democracia. Esta definición se desprende de una concepción positiva de la salud, y abarca tres grandes ámbitos de acción:

- Como política institucional, la promoción de la salud involucra todos los estamentos gubernamentales en especial los que tienen que ver con la salud (entes territoriales, Direcciones de Salud, EPS, IPS), y a la población, buscando las acciones de todos estos sectores para mejorar las condiciones de vida individuales y colectivas.
- Como movilización de conocimientos, intereses y voluntades, llevaría a que todo aquello que tiene significado en la dimensión de lo saludable puede ser aprovechado para motivar las acciones o cambios hacia el mejoramiento de las condiciones de salud.
- La cultura se involucra con la promoción de la salud, brindando todos los determinantes de misma y asegurando la incorporación de todas las personas a una comunidad, a un modo de vida. La cultura de la salud, implica transformar o reafirmar valores, tradiciones o reforzar comportamientos y costumbres hacia el significado de la salud. Supone aprovechar los conocimientos científicos y tecnológicos, y debe apoyarse en las comunidades científicas y trascenderlas, para convertirse en un saber social, es decir, en un conjunto de conocimientos, prácticas, destrezas, procedimientos, valores, símbolos, expresiones, ritos, y sentidos que juzgamos necesarios y válidos para sobrevivir, convivir y proyectarnos.

La promoción de la salud opera sobre las personas, las comunidades y sus instituciones. Además, por su trascendente relación con todos los factores de la vida social y comunitaria, la promoción y el fomento de la salud son expresiones del desarrollo cultural.

La promoción de la salud contribuye a estructurar la cultura de la salud, induciendo cambios en los diferentes componentes y saberes: el saber popular, las tradiciones orales, el folclore, el arte, la ciencia y la tecnología, los mitos y costumbres, la política y la ética civil.

La PROMOCIÓN DE LA SALUD siendo entonces una expresión del desarrollo cultural, permite al hombre obtener certezas de supervivencia, vivir la necesidad, transformarla o satisfacerla, imaginar el futuro y proyectar cambios, anticiparse a los riesgos, compartir con otros modelos saludables, orientar sus relaciones consigo mismo con los demás y con el entorno, determinar sus modos de desarrollo y prolongar sus expectativas de vida y disfrutarla, totalidad a la que deben aspirar todos los sistemas de salud y en este contexto, actuaría el egresado del Programa Académico “Promoción de la Salud”.



## B. **Promoción de la salud y prevención de la enfermedad**

La salud y la enfermedad son inseparables y más que contradictorias, son complementarias. Puede prestarse atención a una de ellas según el interés. La mayoría de las veces, la promoción y la prevención han estado dentro del mismo esquema de trabajo o de planes, pero tienen su diferencia. El objetivo de la prevención es la ausencia de la enfermedad mientras que el de la promoción es maximizar las condiciones de salud. La salud no tiene tope, la enfermedad tiene como límite la muerte. A pesar de sus diferencias ambas consiguen niveles de salud y lo que las une es que los programas de prevención son puerta de entrada a la promoción de la salud.

La promoción participa en la prevención con procesos educativos sobre las conductas saludables, las modificaciones en los estilos de vida para reducir los factores de riesgo y con la promoción de los factores protectores.

En condiciones ideales, un análisis de las metas de salud susceptibles de ser abordadas con acciones de promoción de la salud debería incluir unos indicadores de muerte, unos sobre factores de riesgo y otros sobre calidad de vida y estado de bienestar.

## C. **Comunidad**

La comunidad se considera como una entidad propia en cuyo escenario deben desarrollarse las acciones preventivas y el fomento de la salud, así como la primera acción curativa dentro de un programa integral para el individuo, familia y su mundo de relación.

La comunidad constituye una fuerza social dinámica, con características demográficas, ambientales y recursos definidos, que entre otras cosas, fomentan o impiden la salud y el bienestar de la población que abarca.

La comunidad actúa para moldear el desarrollo, la forma de conducta y el modo de vida de sus miembros, los cuales a su vez, determinan la modalidad y las funciones de su comunidad y el estado de salud de la comunidad refleja la salud compuesta por los miembros que la integran y las fuerzas que afectan dicho estado. Para lograr los objetivos de la promoción de la salud, es necesaria la participación social, o sea el espacio en el cual se convoca a la comunidad a ser protagonista o actor de los proyectos de promoción y educación para la salud y a tomar las decisiones conjuntas con respecto a ellas.

D. **Individuo:** Es un ser biológico, sico-social, el cual se relaciona con el medio en el que está inmerso y experimenta constantes cambios en el ámbito individual, en su estructura y dinámica familiar y social, que le genera potencialidades y necesidades, permitiéndole crecer, trascender y transformar su medio.

E. **Salud:** Se la concibe como una necesidad condicionada por una manera de vivir y que para satisfacerla deben converger varios factores como autorresponsabilidad del

individuo, solidaridad, comprensión y la convivencia pacífica como un deber social; la intervención del estado con políticas y programas que mejoren las condiciones socioeconómicas de la población, respetando su autodeterminación, de tal manera que, lograr la salud posibilita la realización personal y colectiva de los ciudadanos.

F. **Formación tecnológica:** Es el ejercicio de una actividad profesional tecnológica, con énfasis en la práctica y con fundamento en los principios científicos que la sustentan.

G. **Educación:** Es un proceso que forma al individuo para actuar coherentemente con su modo de pensar y de sentir frente a las situaciones de la vida de acuerdo con la realidad individual y colectiva. La educación es un proceso socializador, influenciado por los aspectos sociales, políticos y económicos.

La educación genera patrones de comportamiento, en la medida que socializa la cultura. En la perspectiva de una población saludable y una cultura de la salud son de vital importancia los sistemas educativos y los procesos que se llevan a cabo en la comunidad, la familia y el trabajo. En un sentido menos amplio, la educación proporciona información necesaria para un examen crítico de los problemas de salud e induce a los individuos y a los grupos sociales para que asuman sus responsabilidades en las decisiones y los estilos de vida.

Se entiende por educación para la salud, la combinación de experiencias diseñadas para facilitar la adopción voluntaria de conductas con fines saludables.

H. **Comunicación:** La comunicación y los medios por los que se lleva a cabo, constituyen uno de los instrumentos más importantes para poner en marcha políticas sociales; pueden ser eficaces para elevar el grado de información, conocimiento y conciencia y crear el clima adecuado para el cambio.

Como instrumento para difundir mensajes, los medios de comunicación inciden sobre los conocimientos y la conciencia de las personas, sobre su percepción del mundo y de la enfermedad, sus relaciones con las demás personas y con las instituciones, sobre su ética y sus tendencias de consumo.

Desde la dimensión de la cultura de la salud, la comunicación opera sobre los campos de la promoción de la salud, para informar, motivar, educar y persuadir. Tiene que ver con la difusión y la formación de valores, actitudes y estilos apropiados, y con contenidos y mensajes que pueden reforzar hábitos y comportamientos saludables.