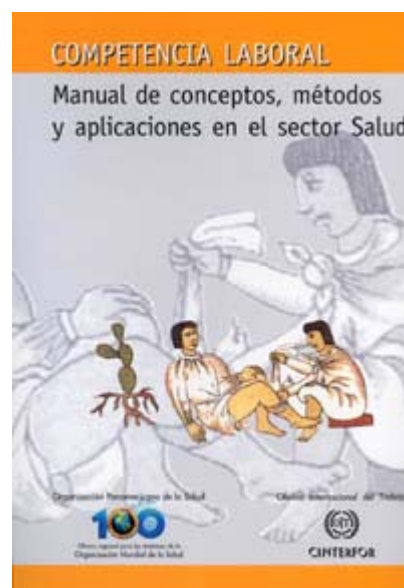


PUBLICACIONES

Irigoin, M.; Vargas, F.
Competencia laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud.

Montevideo : Cinterfor-OPS, 2002. 252 p. il.
 ISBN 92-9088-138-0



La educación y la formación en la mayoría de los casos resultan ser labores, por vocación, multidisciplinarias. Es en este marco que se inscribe este desarrollo de materiales de apoyo a la educación convocando, en un objetivo común, iniciativas para conjugar conceptos y esfuerzos del campo de la salud y la formación para y en el trabajo.

Tal es la filosofía que animó a quienes idearon el presente trabajo. En primer lugar, este manual intenta constituirse en una herramienta versátil para la programación y la ejecución de programas y proyectos educativos que utilicen el enfoque de competencias, tanto en el ámbito del personal activo en los servicios de salud como para las instituciones que se ocupan de la formación técnica y profesional para el sector. En segundo lugar, apunta al esclarecimiento y actualización conceptual del enfoque de competencia laboral, y de sus múltiples acepciones y aplicaciones.

La Organización Panamericana de la Salud y Cinterfor/OIT aspiran que este manual se convierta en un aporte sustantivo para ambas dimensiones y que su uso se generalice en todos los servicios de salud, instituciones educativas y responsables de educación en salud en la región de las Américas. El trabajo conjunto entre estas dos agencias se encuadra en un ambiente de cooperación entre la OIT y la OMS, con el propósito de mejorar las habilidades y conocimientos de los trabajadores, elevar la calidad de los servicios, y facilitar el acceso a niveles crecientes de formación laboral a lo largo de la vida.

INDICE

[Prólogo](#)

Introducción

MÓDULO I: COMPETENCIAS: CONCEPTO, FASES Y APLICACIÓN

[UNIDAD 1: MARCO GENERAL](#)

Objetivo de la Unidad

Introducción al concepto de competencias

Procesos relacionados con las competencias

Las competencias en el contexto de los cambios en educación, trabajo y salud

El enfoque del desarrollo humano

Educación y trabajo

Salud y educación

Anexo: Algunos ejemplos de competencias

UNIDAD 2: CONCEPTO DE COMPETENCIA LABORAL

2. Concepto de Competencia Laboral

2.1 Objetivos de la Unidad

2.2 Definiciones de competencia laboral

2.3 Una visión global de las competencias; la creación de «Marcos Nacionales»

2.4 Diferentes enfoques en la tipología de competencias laborales

2.5 La importancia de las competencias clave o competencias transversales

2.6 La competencia de servicio

2.7 Los procesos para aplicar el enfoque de competencia laboral

UNIDAD 3: IDENTIFICACIÓN Y NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS

3. Identificación de competencias

3.1. Objetivo de la unidad

3.2. Concepto de Identificación de competencias

3.3. Los métodos para definir competencias

3.3.1. El análisis ocupacional

3.3.2. El método DACUM (Developing a Curriculum)

3.3.3. El método AMOD

3.3.4. El SCID (Systematic Curriculum and Instructional Development)

3.3.5. El análisis funcional (AF)

3.3.6 El método ETED

3.3.7 La Estandarización o Normalización de Competencias

3.3.8 Utilidad de las normas de competencia

3.3.9 Elaboración del contenido de las normas de competencia

3.4 Los «catálogos» de competencias

3.5 Estableciendo las normas de competencia, una guía para la aplicación práctica

UNIDAD 4: LA EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL

4. La evaluación de competencias

4.1. Objetivo de la unidad

4.2. Concepto

4.3. Evaluación tradicional vs. Evaluación por competencias

4.4. Características de la evaluación de competencias

4.5. ¿Quién es quién en la evaluación de competencias?

4.6. El proceso de la evaluación por competencias

4.7. La base de la evaluación: una norma de desempeño previamente identificada

4.8 Las escalas de evaluación en las metodologías DACUM, AMOD y SCID

4.9. La evaluación y sus opciones de resultados

4.10. La recolección de evidencias

4.11. Planificación y realización de la EC

4.12.El aseguramiento de la calidad de la evaluación de competencias

4.13.Registro de los resultados de la evaluación

4.14. Algunos aspectos críticos de la evaluación

5. La certificación de las competencias

5.1. Concepto

5.2. Características del certificado de competencia laboral

5.3. Diferentes modelos de certificación

5.4. Proceso de certificación

5.5. Los sistemas de certificación de competencia laboral

5.6. Conceptos institucionales de un sistema de certificación

5.7. Componentes técnicos de un sistema de certificación

5.8. Beneficios de la certificación de competencias

MÓDULO II: LA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

UNIDAD 5: EL DISEÑO DE LA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

Sobre el currículum en general

En torno al concepto de currículum

Marco referencial

Sobre el diseño curricular en general

Desde el curriculum al diseño del curriculum

El diseño curricular modular

Introducción al diseño curricular de la FBC

Algunos aspectos generales

Un ejercicio de reflexión

¿Qué diseñaremos al hacer un diseño de FBC?

¿Quién diseñará?

En FBC ¿cuál es el referente central del diseño?

¿Qué sucede cuando no existe la norma e, incluso, no existe la competencia?

Ejemplos de metodologías de diseño

El currículum basado en competencias de Alverno Institute

El currículum basado en competencias de la Brown University School of Medicine (USA)

La metodología del Colegio Nacional de Educación Profesional (CONALEP) de México

Hacia el desarrollo de un diseño de FBC

Formación basada en competencias y educación básica

Anexo: Alverno Institute

UNIDAD 6: LA IMPLEMENTACIÓN DE LA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

En torno a la calidad

La institución educativa

El proceso enseñanza aprendizaje para una FBC

El cuerpo docente

Los participantes

Los recursos educativos, materiales y financieros

La vinculación con el entorno

Cierre

[Bibliografía](#)