

**LA FORMACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES, ÚLTIMOS AVANCES
PARA LA APLICACIÓN AL SECTOR SALUD**

**INVESTIGADORA PRINCIPAL:
YSAIRA MAGALY ZAPATA ASPRILLA**

**ASESOR:
ADRIANA MARIA GIRALDO MOLINA**

FACULTAD DE MEDICINA

**ÁREA ACADÉMICA
DIVISIÓN DE POSGRADOS EN SALUD PÚBLICA**

**GRUPO DE INVESTIGACIÓN:
OBSERVATORIO DE LA SALUD PÚBLICA**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
SALUD PÚBLICA BASADA EN LA EVIDENCIA**

**MEDELLIN - ANTIOQUIA
2016**

**LA FORMACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES, ÚLTIMOS AVANCES
PARA LA APLICACIÓN AL SECTOR SALUD**

**INVESTIGADORA PRINCIPAL:
YSAIRA MAGALY ZAPATA ASPRILLA**

**ASESOR:
ADRIANA MARIA GIRALDO MOLINA**

FACULTAD DE MEDICINA

**ÁREA ACADÉMICA
DIVISIÓN DE POSTGRADOS EN SALUD PÚBLICA**

**TÍTULO AL QUE SE ASPIRA
MAGÍSTER EN ADMINISTRACION EN SALUD**

**MEDELLIN - ANTIOQUIA
2016**

TABA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	5
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	6
1.1. Planteamiento del problema	7
1.2. Pregunta de investigación.....	7
1.3. Objetivos.....	8
1.3.1. Objetivo general	8
1.3.2. Objetivos específicos	8
1.4. Justificación de la investigación.....	8
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO	9
2.1. Antecedentes de la investigación	9
2.2. Bases teóricas	12
2.2.1. Introducción al concepto de competencias laborales.....	12
2.2.2. Procesos relacionados con las competencias.....	14
2.2.2.1. El enfoque del desarrollo humano	15
2.2.2.2. La educación terciaria.....	16
2.2.3. Definición de competencias laborales.....	17
2.2.3.1. Tipos de competencias.....	19
2.2.3.2. Diferentes enfoques de las competencias laborales.....	20
2.2.4. Una visión global de las competencias	22
2.2.5. Normatividad a nivel nacional sobre talento humano en salud, perfiles ocupacionales y de formación y oferta del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano.....	24
2.2.5.1. Ley 100 de 1993.....	25
2.2.5.2. Decreto 3616 del 2005	25
2.2.5.3. Plan Decenal de Salud Pública 2012-2021	27
2.2.5.4. Ley 1164 del 2007	27
2.2.5.5. Documento CONPES 3527 del 2008.....	29
2.2.5.6. Decreto 4904 del 2009	30
2.2.6. La importancia de las competencias laborales.....	31
2.2.7. Procesos para aplicar competencias laborales.....	32
2.2.8. Las competencias laborales en el sector de la salud colombiano	33
2.2.8.1. Las competencias profesionales.....	34
CAPÍTULO 3: MARCO METODOLÓGICO	35
3.1. Nivel de investigación	35
3.2. Diseño de investigación	35
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
3.3.1. Tipos de bibliografía	36
3.4. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	36
CAPÍTULO 4: ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	37
4.1. Recursos: humanos, materiales y financieros	37
4.1.1. Recursos humanos	37

4.1.2. Recursos materiales.....	37
4.1.3. Recursos financieros.....	38
4.2. Cronograma de actividades.....	38
CAPÍTULO 5: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	39
5.1. Discusión	39
5.2. Conclusiones	41
5.3. RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS.....	50
Anexo No. 1. Carta de Aprobación	50

RESUMEN

Este proyecto tiene por objetivo analizar los cambios presentados en la conceptualización de las competencias laborales y su aplicación al sector salud; en la cual, la educación del personal se encamina como una estrategia utilizada en cualquier entidad prestadora de los servicios de salud para mejorar la calidad de la atención. En los últimos años se han experimentado cambios en dos ámbitos a saber: el ámbito teórico metodológico y en la gestión de los procesos educacionales.

El primero, hace referencia a la educación permanente que se basa en una aproximación constructiva de ésta, en la educación en los adultos y en la capitalización de adelantos científicos en el conocimiento de mecanismos cognitivos que nacen en lo más profundo del aprendizaje humano. Lo que le ha permitido ganar en pertinencia y relevancia en las prácticas sanitarias que es justificable en los servicios de salud.

En el segundo, se pueden visualizar los cambios presentes en casi todos los países de la región, debido a las reformas importantes en los sistemas de salud, que además generaron nuevos programas de desarrollo institucional o de inversión, permitiendo que la práctica gerencial antigua se viera descontextualizada ante los nuevos desafíos de una transformación perentoria de las prácticas de gestión.

En este proyecto, se aborda el tema de las competencias laborales, la evaluación por competencias y los demás temas relevantes que han permitido que esta temática se convierta en un soporte al sector de la salud, que por estos últimos años se encuentra deficiente.

PALABRAS CLAVE: Competencias laborales, talento humano y sector salud.

ABSTRACT

This project aims to analyze the changes presented in the conceptualization of labor skills and their application to the health sector; in which, staff education is heading as a strategy used in any entity providing health services to improve the quality of care. In recent years they have experienced changes in two areas namely the theoretical and methodological level and in the management of educational processes.

The first refers to continuing education that is based on a constructive approach it in adult education and capitalizing on scientific advances in the understanding of cognitive mechanisms that are born in the depths of human learning. What has allowed it to gain in relevance and significance in health practices it is justifiable on health services.

In the second you can view the changes present in almost all countries of the region, due to major reforms in health systems, which also generated new programs of institutional development or investment, allowing management practice old will see out of context facing the new challenges of an urgent transformation of management practices.

In this project, the issue of job skills, skills assessment and other relevant issues that have allowed this issue to become a health support, which in recent years is poor sector addresses.

KEYWORDS: labor skills, talent and human health sector.

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Para Spencer (1994), la formación por competencias tiene una definición que la plantea como el desarrollo continuo y articulado de competencias a lo largo de toda la vida y en todos los niveles de formación, estas competencias deben desarrollarse desde los primeros ciclos de escolaridad, en niños, jóvenes y adultos, que les permita tener un conocimiento amplio y sólido de todos los órdenes, para lograr un desempeño exitoso en todos los campos de la vida (1).

Con este documento lo que se quiere lograr es crear una visión general y comprensiva del tema de las competencias laborales con un énfasis en la formación basada en competencias, enfatizada hacia el campo de la salud. Teniendo en cuenta que en Colombia uno de los principales organismos que apoyan la formación por competencias laborales es el Ministerio de la Educación Nacional, el cual las define como: “La formación por competencias es definida como el desarrollo continuo y articulado de competencias a lo largo de toda la vida y en todos los niveles de formación” (2).

Pero el abordaje del tema no ha sido solo a nivel nacional, ya que la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI) ha venido desarrollando el tema de las competencias laborales desde hace más de 20 años, con temas como: Competencias Laborales, Tema Clave en la Articulación Educación-Trabajo; donde el debate se refiere a la formación para el trabajo, en el cual, la evolución del mismo busca solucionar problemas y en los nuevos tiempos con los cambios tecnológicos y la globalización el término competencias entra en escena.

Pero la problemática nace teniendo en cuenta que las competencias laborales no son tenidas en cuenta en las diferentes áreas, una de ellas es el sector de la salud, donde las competencias laborales son de suma importancia ya que este sector necesita el personal mejor calificado para la prestación de los servicios.

Este documento se encamina en el análisis de las competencias laborales permitiendo mostrar los últimos avances conceptuales aplicables al sector de la salud, con el objetivo de presentar una herramienta que permita suministrar la información más relevante sobre el tema, además de mostrarlo desde el énfasis de la evaluación por competencias, que permite conocer los actores más importantes para determinadas funciones dentro de una empresa como un Hospital, una E.S.E. o cualquier entidad prestadora de los servicios de la salud en Colombia.

1.2. Pregunta de investigación

¿Cuál ha sido la evolución conceptual de las competencias laborales con respecto al desarrollo del sector de la salud durante los últimos 10 años?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Analizar cuál es la evolución conceptual de las competencias laborales con respecto al desarrollo del sector de la salud durante los últimos 10 años.

1.3.2. Objetivos específicos

- ❖ Definir el concepto de competencias laborales y conocer los diversos enfoques, áreas ocupacionales, tipología y los procesos que forman parte de la aplicación de las competencias laborales.
- ❖ Conocer antecedentes sobre el caso de las competencias laborales en el sector de la salud para lograr identificar su proceso de evolución.
- ❖ Describir los impactos y beneficios de las competencias laborales en el sector de la salud.

1.4. Justificación de la investigación

Según la Universidad de Santa María en Chile (2012), en el contexto empresarial actual, los gerentes y responsables del área de recursos humanos, se encuentran en la necesidad constante de optimizar el rendimiento del personal. Esto por medio de buenas prácticas, y haciendo énfasis en el talento, especialización, y tareas afines asignadas a cada empleado. En respuesta a esta necesidad, surge, a mediados de los años ochenta, el concepto de “competencias laborales” (3).

Mediante la adecuada asignación de una o varias competencias laborales a cada empleado, estos tendrán una mayor probabilidad de responder exitosamente a una demanda compleja, o llevar a cabo una actividad o tarea específica. Para que una persona sea considerada competente en una determinada área ocupacional, debe contar con las siguientes características:

- La capacidad para realizar las actividades claves relacionadas a su competencia laboral.
- Las conductas asociadas a las actividades de desempeño.
- Los conocimientos requeridos sobre determinadas materias para ejecutar eficientemente las actividades claves.
- Las habilidades cognitivas, psicomotrices y psicosociales relevantes para un adecuado desenvolvimiento en el contexto de la competencia laboral asignada.

Desde el punto de vista de las competencias laborales; se considera que las características de una persona para desempeñarse eficientemente en una situación de trabajo, no solo dependen del aprendizaje educacional formal, sino también del aprendizaje derivado de la experiencia.

En conclusión, desde su creación el modelo de competencias laborales representa una ventaja determinante, en la tarea de optimizar el rendimiento del personal y aprovechar el talento y las aptitudes de cada empleado. Es por esto, que es justificable para el sector de la salud la aplicación de las competencias laborales para buscar una optimización de sus procesos y una consolidación del mejoramiento continuo en todas las áreas operativas, por este motivo la relevancia del tema que se trata en este documento es bastante alta.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

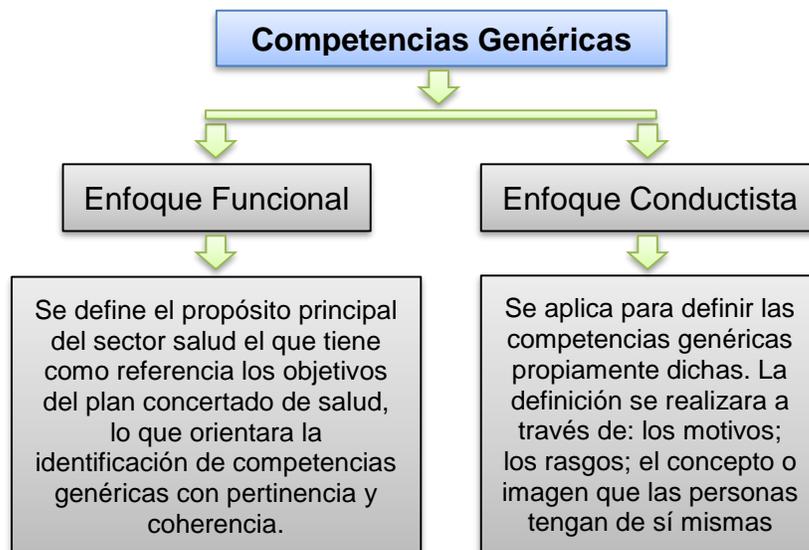
Según el Ministerio de Salud del Perú, las competencias laborales son el punto inicial para el mejoramiento del desempeño de los Recursos Humanos en Salud, y aporta lo siguiente, la Gestión por Competencias es un enfoque que, a juzgar por su creciente aceptación en medios académicos, y por su incorporación en documentos normativos, ofrece una esperanza de solución a un problema largamente examinado en el desarrollo de los recursos humanos: La brecha entre la formación del personal, y los resultados sanitarios deseados.

En su investigación, el Ministerio de Salud Peruano, realiza un recorrido por el concepto de competencias laborales y competencias genéricas aplicados a los trabajadores del sector de la salud y las define de la siguiente manera:

“Comportamientos y conductas de los trabajadores del sector salud para un desempeño eficiente que permita conseguir resultados, independientemente donde se encuentre ubicado”.

Para la identificación de las competencias genéricas del sector de la salud el Ministerio de la Salud Peruano utilizo el enfoque funcional y conductista, expuesto en la gráfica No. 1.

Gráfica No. 1. Enfoques de las Competencias Genéricas



Fuente. Elaboración propia con información del Ministerio de Salud de Perú.

La formulación e identificación de las competencias laborales genéricas, tiene como ejes orientadores al propósito clave del sector salud y los objetivos sectoriales (plan concertado de salud), la que permite responder a cuales son las competencias

laborales genéricas que todo trabajador del sector salud debe saber hacer para el cumplimiento de las funciones encomendadas (4).

Según Urbina (2010), la formación para el trabajo es una mezcla entre educación, experiencia laboral y formación específica adquirida a lo largo de la vida, de ahí que las competencias se definen y se construyen en la práctica social y son una tarea conjunta entre empresas, trabajadores y educadores. Las competencias son valoradas como una herramienta capaz de proveer una conceptualización, un modo de hacer y un lenguaje común para el desarrollo de los recursos humanos, constituyen una visión y organización sistemática y se han expresado como un sistema de certificación legalmente establecido en varias regiones del mundo, incluida América Latina; se trata de un vínculo entre trabajo, educación y capacitación.

El estudio de las competencias laborales, rebasa la mera significación económico-laboral del término, para proyectarse como componente importante en el desarrollo integral de los profesionales, a partir de la asunción de un aprendizaje donde se acrecienten las capacidades humanas, se garantice un desempeño eficiente, responsable y se propicie el incremento de las posibilidades de realización personal y social del individuo. Desde la perspectiva de los servicios de salud, las competencias profesionales abarcan los aspectos cognoscitivos de la clínica y otros necesarios para el adecuado desempeño de la profesión, entre ellos se encuentran: la relación profesional-paciente y la estrecha relación que debe existir entre asistencia-investigación-docencia y administración (5).

En la investigación de Pinilla-Roa (2012), aproximación conceptual a las competencias profesionales en ciencias de la salud, la autora tiene por objetivo, realizar un proceso de revisión de la literatura para construir una propuesta de los conceptos competencias en educación universitaria y competencias profesionales. Se inició la clasificación y organización según tema principal, subtemas y cronología. Resultados Se sintetiza el desarrollo conceptual, desde mediados del siglo XX, sobre competencias desde un enfoque pedagógico constructivista en la educación universitaria, con aportes de diferentes disciplinas; se recopilan concepciones de autores europeos, latinoamericanos y colombianos para construir el concepto de competencia en educación universitaria (qué es, para qué es, dónde se desarrolla y usa, cómo se expresa) y competencias profesionales. De la investigación se obtuvo las siguientes conclusiones, durante el proceso de educación el estudiante desarrolla competencias por niveles de complejidad y profundidad y de diferentes tipos. En la universidad las competencias académicas concuerdan con las competencias profesionales (genéricas y específicas) en la fase final del pregrado y en el posgrado; estas continúan desarrollándose durante la vida profesional. Un profesional es competente cuando logra actuar y desempeñarse con

autonomía para solucionar problemas reales de diversa complejidad e interactúa eficazmente con otros para mejorar su calidad de vida y la de otros.

Para Salas (2013), en su investigación identificación y diseño de las competencias laborales en el sistema nacional de salud, expone que a partir de la aprobación de la Norma Cubana del Sistema de Gestión Integrada del Capital Humano, se plantea la necesidad de identificar y diseñar las competencias laborales que garanticen su implementación en el sistema nacional de salud, a fin de incrementar la calidad de los servicios que se brindan a la población. La identificación de competencias es el método o 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; en sus diferentes contextos laborales. Este proceso de identificación se realizará a través del análisis funcional, complementándolo con algunas de las técnicas del análisis ocupacional. Se propone un mapa funcional general para las especialidades médicas. Cada competencia se desglosa en un conjunto de elementos de competencia y se recomienda cómo diseñarlos. En la confección de dicho mapa funcional se consideró necesario establecer como "área de competencia" cada una de las funciones establecidas para la especialidad médica. Las competencias se clasifican en genéricas y específicas. Se estableció un modelo para el registro de cada una, así como sus elementos. Se presenta un ejemplo de cómo pudiera estructurarse el sistema de competencias y sus elementos de una especialidad médica en el sistema nacional de salud (6).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Introducción al concepto de competencias laborales

Según Spencer (1994), el concepto de competencia tiene su origen en trabajos de la psicología industrial y organizacional norteamericana de finales de la década de 1960 y principios de 1970. Con los estudios realizados desde esta época, el interés en las organizaciones se ha ido trasladando desde los puestos de trabajo, como elementos fundamentales, a las personas y a las competencias que éstos aportan (1).

Teniendo en cuenta a la UNAD (2013), y atendiendo a su valor de cara al buen desempeño laboral, la competencia se ha definido como una característica subyacente en las personas, que está causalmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo presentando aportes importantes que impactan en la productividad que favorece a la organización (7).

Para Gil (2007), y tomando en consideración los componentes de la competencia, estas se pueden definir como una construcción a partir de una combinación de recursos (conocimiento, saber hacer, cualidades o aptitudes), y recursos del

ambiente (relaciones, documentos, informaciones y otros) que son movilizados para lograr un óptimo desempeño. Podría decirse que “posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para ejercer una profesión, que pueden resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo” (8).

En la investigación de Hernández (2004), uno de los conceptos que se ha venido desarrollando desde el Ministerio de Educación es el de competencias. Ya que en los últimos años la evolución del currículum de los empleados ya no es por objetivos sino por competencias. Pero a pesar de la importancia que se le da a este concepto, todavía sigue rigiendo una barrera semántica en él, por ello es necesario iniciar con un trabajo donde se le dé claridad al concepto donde se han producido una serie de conceptos dados por los expertos que se basan en este tipo de tareas tan importantes para todos (9).

Las competencias constituyen en la actualidad un nuevo concepto y un nuevo modo de operar en la gestión de los recursos humanos que permiten articular adecuadamente gestión, trabajo y educación. Por otra parte, la evolución del concepto ha sido capaz de expresarse como un sistema nacional de certificaciones legalmente establecidas en varios países del mundo, incluso proyectos en América Latina. Se reconoce este concepto ya no como una moda de la globalización, se trata de un concepto que pretende construir una relación entre el trabajo, la educación formal y la capacitación (10).

El enfoque de competencias puede considerarse como una herramienta capaz de proveer una conceptualización, un modo de hacer y un lenguaje común para el desarrollo de los recursos humanos (11).

Pero si nos basamos más en una conceptualización teórica sobre el concepto de competencias se puede tomar la definición dada por Álvaro Losada en el 2003, donde define competencias como:

“Saber hacer en el contexto, es decir, el conjunto de procesos cognitivos y conceptuales que un individuo pone a prueba en una aplicación o resolución en una aplicación determinada” (12).

Teniendo en cuenta la delimitación de este concepto, se puede ver que no es fácil llegar a un acuerdo adecuado sobre su definición, pero al realizar una revisión de la literatura especializada se puede observar que se evidencian distintas visiones sobre este término desde el ámbito psicológico, pedagógico lingüístico, entre otros.

Este término competencias es tan amplio que en él se incluyen otros términos relacionados como: capacidad, desempeño, aptitud, destreza, las cuales resultan ambiguas al momento de concretar un acercamiento directo al término. En este mismo sentido, la educación basada en competencias es indispensable en el proceso de formación en distintos ámbitos, el educativo, el laboral y el productivo, en el cual las personas desarrollan la capacidad de conjugar sus conocimientos, capacidades, actitudes, y destrezas para proponer soluciones en el avance en cualquier campo del conocimiento (13).

2.2.2. Procesos relacionados con las competencias

Se hace referencia muy brevemente a los procesos que permiten la identificación, normalización, evaluación y certificación, como preámbulo a su aplicación a la Gestión de Recursos Humanos Basada en Competencias y a la Formación Basada en Competencias (14).

Una competencia es primeramente identificada como tal en un proceso que puede recibir distintos nombres entre los cuales destacan como más frecuentes los de identificación, definición o construcción de competencias. Este proceso que en nuestro caso denominaremos Identificación de competencias, consiste en un trabajo participativo que establece cuál será la competencia y la forma en que se evaluará para conocer que ha sido lograda.

En un nivel general o sistémico, la identificación se realiza por medio de grupos de trabajo que son generalmente tripartitos, formados por representantes especializados de los empleadores, de los trabajadores y del gobierno, asimismo por especialistas conocedores del sector y de las materias técnicas y metodológicas. En un nivel institucional (más apropiado a nuestros objetivos) los grupos de trabajo se constituyen con gestores, educadores y trabajadores.

Una vez identificada la competencia, incluyendo los criterios para el desempeño con calidad y las evidencias requeridas para constatarla, ¿sirve para una sola organización o podría servir para muchas organizaciones similares en un sector o para todas las organizaciones similares en el sector o en el país, por ejemplo? Este es el sentido del proceso de normalización de las competencias que consiste en convertir a cada competencia en una norma acordada como un referente válido común.

La competencia identificada y normalizada queda en condiciones de ser evaluada para constatar si una persona determinada posee o no la competencia. Esta evaluación de competencias da paso posteriormente a la certificación que, como su nombre lo indica, consiste en el reconocimiento formal de la competencia demostrada. Como se verá más adelante, el certificado es una garantía de calidad

sobre lo que la trabajadora o trabajador es capaz de hacer y sobre las competencias que posee para ello.

El desarrollo o aprendizaje de la competencia se puede hacer a través de la experiencia o de un proceso llamado Formación Basada en Competencias (FBC), caracterizado principalmente porque el insumo ocupacional principal para su diseño es el referencial de competencias.

Cuando una organización laboral amplía la incorporación de un enfoque de competencias a todo el campo de los Recursos Humanos, incluyendo las funciones relacionadas con selección, administración, formación y desarrollo, movilidad horizontal y vertical, remuneraciones e incentivos, podemos hablar de una Gestión de Recursos Humanos Basada en Competencias (15).

2.2.2.1. El enfoque del desarrollo humano

Cuando se miran las competencias desde el enfoque del desarrollo humano, es indispensable iniciar la propuesta con los aspectos teóricos del desarrollo humano, en este sentido se enfatiza en el concepto de competencias donde se exalta el desarrollo de las capacidades y valores para el desarrollo de un proyecto de vida (16).

Es inevitable cuando se habla de desarrollo humano, hablar al mismo tiempo de la educación, por eso en este aparte se hablará de los dos temas en conjunto, se entiende que la educación permite la expansión de capacidades de los individuos que “construyen” a su vez sus aprendizajes con el apoyo de la información acumulada a lo largo de la historia de la humanidad. El rol de la educación en el desarrollo humano, es de suma importancia.

Es clara la percepción del concepto de educación al aplicar el término “construcción de los aprendizajes”, que permite la participación activa de la persona en la interpretación del mundo que le rodea; oponiéndose a su vez, a una educación “transmisiva”. La experiencia ha demostrado que, no es posible estimular el desarrollo humano con este tipo de instrucción que intenta trasladar los conocimientos hacia los estudiantes que no logran procesar la información, sino que por el contrario imitan conductas o repiten información de forma pasiva y mecánica, sin cuestionar las suposiciones básicas de determinado conocimiento. Y es más, no es posible hablar de una educación contemporánea sino genera conocimiento de acuerdo al nivel de desarrollo del aprendiz, aplicando capacidades superiores relacionadas con el pensamiento crítico, la búsqueda de la innovación a través del pensamiento creativo, la resolución de problemas, y la toma de decisiones (17).

Anteriormente se habló del enfoque del desarrollo humano desde el entorno de la educación, ahora se extenderá hacia un enfoque más amplio, donde el sistema de las Naciones Unidas está impulsando esta visión del desarrollo desde el ser humano, con conceptos tales como igualdad de oportunidades, potenciación del ser humano, seguridad humana, eliminación de las discriminaciones de género, de etnias, de credos y culturas, de condiciones socioeconómicas, de edad, de discapacidades, cumplimiento de los derechos del niño y crecimiento con equidad.

Son tres objetivos que busca la ONU respecto al desarrollo: el crecimiento, la equidad social y la sustentabilidad a través de una relación armoniosa con el medio ambiente. Los principales indicadores del desarrollo humano son elementos que contribuyen a la calidad de vida tales como la salud, el trabajo y el ingreso, la educación y el acceso en general a los bienes culturales, la vivienda y también las percepciones que tienen las personas sobre el grado de seguridad humana en la cual viven.

2.2.2.2. La educación terciaria

El Sistema Nacional de Educación Terciaria (SNET) extiende las posibilidades a las personas de fortalecer su proyecto de vida, logrando que sea un medio para desarrollarse a sí mismos y ayudando a fortalecer el país, a la vez que trabaja directamente en impactar la desarticulación y poca movilidad entre los niveles educativos y el bajo reconocimiento que tienen programas de formación técnica, tecnológica y de educación para el trabajo y el desarrollo humano. A través de una visión sistémica se permitirá la comunicación entre la enseñanza universitaria y la técnica, así como los demás procesos formativos tendientes a mejorar la inclusión social y la empleabilidad de colombianos, generando equidad e igualdad de oportunidades entre los jóvenes que culminan su educación media.

El SNET tiene como objetivo organizar un nuevo esquema de la estructura educativa, asegurar y promover la calidad de la educación terciaria, al integrar en un mismo sistema organismos, estrategias e instrumentos que hasta el momento han trabajado de forma separada. Los principales ejes de esta política pública son los siguientes:

- ❖ **Consolidar la Estructura del Sistema Nacional de Educación Terciaria:** la organización de la oferta educativa terciaria en dos pilares de Educación: Universitario y Técnico; estos dos pilares se complementarán y se reconocerán contando con posibilidades de tránsito entre ellos.
- ❖ **El Sistema de Aseguramiento de la Calidad:** se establecerán lineamientos y procesos diferenciados acorde con las particularidades de los dos pilares; en un sistema flexible que reconozca la oferta de educación terciaria

conducente a títulos y certificaciones, como sucede en países donde el centro del sistema es el estudiante. Los resultados de aprendizaje y los sistemas internos de aseguramiento en cada institución serán los elementos para que la autoevaluación sea un hecho en el país.

- ❖ **Fortalecimiento de la oferta de las instituciones educativas.** Las Instituciones Educativas recibirán orientaciones y lineamientos para que puedan fortalecerse en todos sus ámbitos, de forma especial las Instituciones de la Oferta Técnica para que puedan desarrollar sus programas desde la perspectiva de las cualificaciones.
- ❖ **Cambios en la actual Institucionalidad y Gobernanza.** Se deberán definir las instancias claves relacionadas con la operatividad del SNET, así como el diseño y administración de los instrumentos técnicos. En cada instancia se deben plantear responsabilidades claras y la estructuración de las entidades que las gobernarían. Así mismo, se estructurará la noción del "Politécnico" como el tipo de institución deseable para el pilar de la educación técnica.
- ❖ **Construcción de las herramientas que permitan el funcionamiento del SNET como el Marco Nacional de Cualificaciones.** Una gran apuesta para el país, que desarrollará los mecanismos para el reconocimiento de los aprendizajes adquiridos a lo largo de la vida. El sistema fortalecerá la movilidad laboral y educativa al brindar a los colombianos la posibilidad de elevar su nivel de cualificaciones, aportará la ruta para generar la conexión entre el sector educativo y el productivo (18).

2.2.3. Definición de competencias laborales

Según Ortiz (2009), si se hace un breve detenimiento sobre el aporte de las Competencias Laborales al ámbito empresarial, se puede decir que no es suficiente con las Competencias Profesionales para lograr un adecuado desempeño en el trabajo, pues se requiere trascenderlas y mostrar en el mercado como se desarrollan y relacionan directamente con comportamientos que ocurren en el contexto laboral y que permiten ser más apetecido gracias a su experiencia y los requerimientos de la organización, lo que da lugar a la definición de Competencias Laborales (19).

Todos estos planteamientos tienen relación con los expuestos por (Cotton, 1993), quien distingue las competencias laborales como aquellas habilidades que tiene la persona para realizar las funciones asignadas según el cargo o puesto de trabajo y, de esta forma, ser más competitivo frente a las demandas de las organizaciones, y con ello el ingreso y permanencia en el mundo del trabajo (20).

En el ámbito de las definiciones identificamos dos fuentes principales: una, la competencia laboral, definida desde el mundo del trabajo y, la otra, desde el mundo de la educación. La distinción no es banal, puesto que hay diferencias mayores y

menores en la forma de encarar el tema y de operacionalizarlo. La diferencia principal está, evidentemente, en la concepción desde el mundo del trabajo que establece la competencia como una capacidad que solo se puede desplegar en una situación de trabajo, despliegue que tiene sus reglas, procedimientos, instrumentos y consecuencias.

A continuación, se presenta una serie de conceptos de competencias laborales desde el punto de vista del mundo del trabajo:

Definición de Competencias Laborales:

“La construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no solo a través de la instrucción, sino también, y en gran medida mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo” (21).

“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; estas son necesarias, pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo” (22).

El Sistema Nacional de Formación para el Trabajo en Colombia, es la estructura encargada de normalizar el desempeño laboral, articular la oferta de formación para el trabajo, evaluar y certificar competencias, todo esto como insumo para definir e implementar políticas y estrategias para el desarrollo y gestión del recurso humano del país.

El sistema se fundamenta en procesos de normalización de las competencias laborales de los trabajadores, administrando, orientando y operando la elaboración de normas de competencia laboral, el proceso de evaluación y la certificación del desempeño laboral de los trabajadores y el proceso de formación para el desarrollo de competencias (23).

Colombia adelanta hoy día el proceso de certificación de las competencias del recurso humano del país, a partir de los estándares o normas de competencias definidos por los sectores involucrados, mediante las Mesas Sectoriales. A través de los Organismos Certificadores acreditados por la Superintendencia de Industria y Comercio, prestan en la actualidad el servicio de certificación del desempeño de los trabajadores. Esta es la razón por la cual cada día en el país hay más exigencias de certificación de los trabajadores.

Desde septiembre del año 2008 la Dirección General de Salud Pública a través del Grupo de Vigilancia en Salud Pública del Ministerio de la Protección Social, empezó

a trabajar con el apoyo de diferentes sectores (academia, asociaciones, entidades de vigilancia y control, administradores y prestadores de servicios de salud, sector productivo, entre otros), con el proceso de normalización de las competencias laborales para el área de vigilancia en salud pública.

El proceso de normalización de las competencias laborales, la evaluación y la certificación del desempeño laboral de los trabajadores en vigilancia en salud pública permite contar con un sistema de Gestión del Talento Humano por competencias, que garantice al apropiarse un modelo de gestión moderno que facilite determinar el conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y motivaciones de las personas que desempeñan los diferentes cargos en el área de Vigilancia en Salud Pública.

De igual manera, garantiza el diseño de programas de formación y capacitación acorde con los requerimientos de todos los niveles ocupacionales de las personas que desempeñan funciones de vigilancia en las diferentes instituciones y entidades que tienen la responsabilidad de ejercer la vigilancia (24).

2.2.3.1. Tipos de competencias

Según Escobar (2005), partiendo de las consideraciones realizadas por los diferentes enfoques a nivel mundial de competencias, las competencias se pueden clasificar en dos:

- ❖ Genéricas.
- ❖ Específicas.

Las primeras referidas a un conjunto o grupo de actividades y las segundas destinadas a funciones o tareas específicas.

Para dar una especie de concepto a cada una se puede decir que, las primeras se refieren a aquellos atributos o rasgos distintivos que requiere un trabajador excepcional en un puesto determinado. Estas incluyen conocimientos, habilidades, o actitudes específicas, necesarias para desempeñar una tarea concreta.

Las segundas son aquellos comportamientos observables y habituales que posibilitan el éxito de una persona en su función directiva. Estas, aunque se consideran genéricas, según los autores, y aunque una empresa pueda enfatizar más en una que en otra, pueden estudiarse de manera conjunta a partir del análisis de la función directiva.

Las competencias directivas o genéricas se clasifican a su vez en competencias estratégicas e intratégicas. De las primeras se puede decir:

- ❖ La función directiva consiste en diseñar estrategias que produzcan valor económico, desarrollando las capacidades de sus empleados y uniéndolas con la misión de la empresa.
- ❖ Una estrategia que obtenga valores económicos, empobreciendo las capacidades de sus empleados o disminuyendo su unidad con la empresa, no sería una estrategia válida, ya que entre otros casos debilitaría la capacidad de la empresa para conseguir un valor económico futuro.

Por lo tanto, la función directiva incluye, además de una dimensión estratégica, otra a la que se denomina intratética.

- ❖ Las competencias directivas estratégicas son aquellas necesarias para obtener buenos resultados económicos y entre estas los autores citan: la visión, la resolución de problemas, la gestión de recursos, la orientación al cliente y la red de relaciones efectivas.
- ❖ Las competencias directivas intratéticas, son aquellas necesarias para desarrollar a los empleados e incrementar su compromiso y confianza con la empresa que según el referido modelo, se trata en esencia de la capacidad ejecutiva y de la capacidad de liderazgo, entre las cuales se mencionan la comunicación, la empatía, la delegación, el «coaching» y el trabajo en equipo.

A los dos tipos de competencias anteriores, los autores le agregan unas competencias directivas que según estos, son de carácter propiamente empresariales a las que se denominan de eficacia personal. Estas, que se presentan a continuación, incluyen aquellos hábitos que facilitan una relación eficaz de la persona con su entorno.

- ❖ Pro-actividad: iniciativa, autonomía personal.
- ❖ Autogobierno: gestión personal del tiempo, del estrés, del riesgo, disciplina, concentración y autocontrol.
- ❖ Desarrollo personal: autocrítica, autoconocimiento, cambio personal.

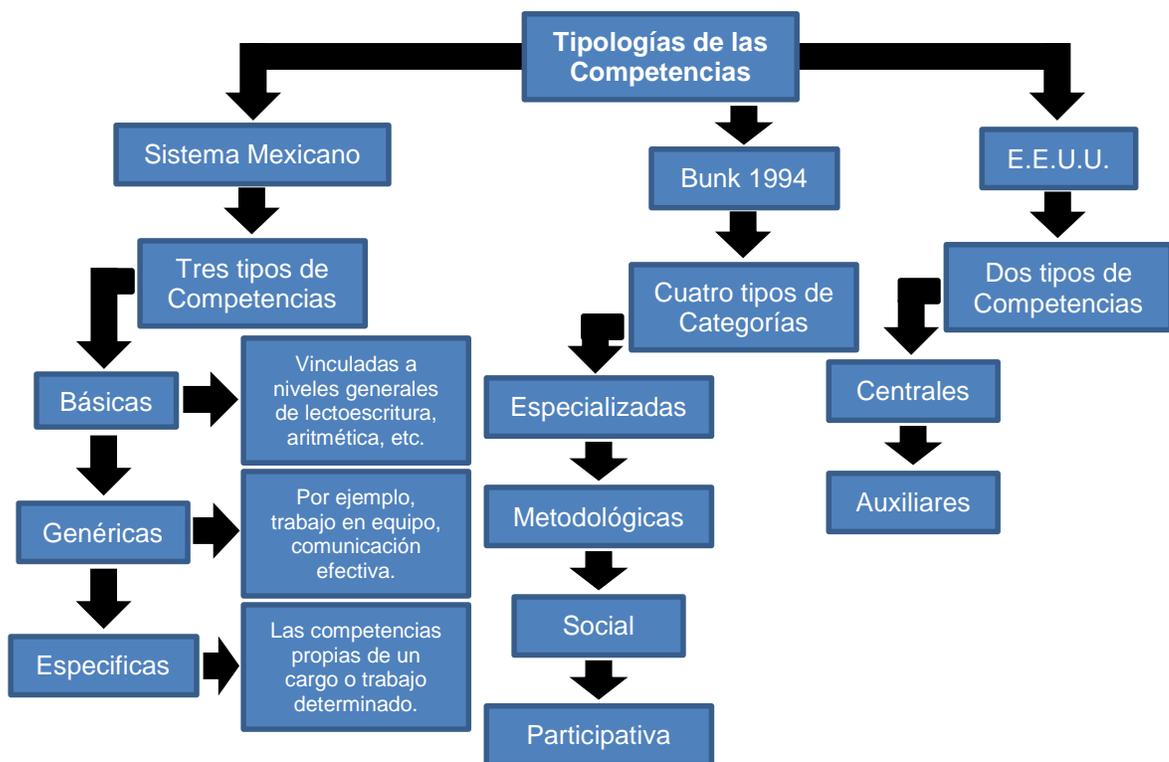
Estas competencias miden la capacidad de autodirección, la cual resulta imprescindible para dirigir a otros, potenciando las competencias extra e intratéticas. En resumen, puede observarse la presencia de dos grandes grupos de competencias: las genéricas y las específicas, aun cuando los términos empleados varíen de un autor a otro (25).

2.2.3.2. Diferentes enfoques de las competencias laborales

Según Irigoín & Vargas (2002), los cuales exponen que así como existen diferentes definiciones sobre las competencias laborales, también a nivel mundial se han construido diferentes y variadas tipologías de las competencias, desde diferentes clasificaciones realizadas en un sistema nacional, como es el caso del sistema Inglés y mexicano de certificación por competencias, hasta clasificaciones hechas a la medida por diversas organizaciones, como es el caso de las empresas que realizan sus propias divisiones en dos o más grupos de competencias. Los grados de tipificación corresponden al grado de generalidad de la competencia o a la naturaleza de la misma con respecto a diferentes campos o dominios (14).

La gráfica No. 2 muestra las tipologías de las competencias, teniendo en cuenta el sistema mexicano, a Bunk en 1994 y el sistema de E.E.U.U.

Gráfica No. 2. Tipología de Competencias



Fuente. Elaboración Propia con información sustraída de Irigoín & Vargas (2002)

Por otra parte, según Charria (2011), expresa que los enfoques de las competencias laborales son 3, el enfoque conductista, el enfoque funcionalista y el enfoque constructivista, los cuales se definen de la siguiente manera:

- ❖ Enfoque Conductista: se centra en competencias como comportamientos. Conductismo de tercera generación: organizacional.
- ❖ Enfoque Funcionalista: se centra en la aplicación del análisis funcional. Énfasis en la normalización.
- ❖ Enfoque Constructivista: se centra en análisis y resolución de dificultades y problemas.

En estos tres enfoques se hace mención a la persona competente, la cual se define como aquella que partiendo de sus conocimientos especializados realiza una actividad determinada de manera exitosa y coherente, conforme al contexto en el cual se desempeña, y ofrece soluciones variadas, novedosas y ajustadas a las condiciones dadas (26).

Para Flores (2013), las competencias laborales también tienen otros dos enfoques:

- ❖ Enfoque Sistémico: se centra en el currículo como sistema, competencias integrativas, cambio.
- ❖ Enfoque Complejo: se centra en la ética y la epistemología, mente compleja (27).

2.2.4. Una visión global de las competencias

Muchas personas creerán que las competencias laborales son una moda y que en cualquier momento desaparecerán y todo volverá a ser como antes, las competencias laborales llegaron para quedarse y para mejorar el entorno laboral, no solo en Colombia sino en el mundo entero. Pues en varios países como Venezuela, Perú, Argentina, México, entre otros, hay la necesidad de contar con un marco nacional sobre las competencias involucradas en las diferentes áreas de desempeño ocupacional (28).

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 del trabajo.

El marco provee información sobre las competencias requeridas para el desempeño laboral exitoso en las áreas ocupacionales que cubre. Como se verá más adelante 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: el área ocupacional y el nivel de competencia. Para el caso del 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 hoy en día, aparecen ocupaciones relacionadas con muchos sectores económicos.

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

A continuación, varios ejemplos de áreas ocupacionales, en las cuales hemos destacado lo relacionado con salud.

Tabla No. 1. Áreas Ocupacionales

País	
Colombia	Finanzas y Administración
	Ciencias naturales y aplicadas
	Salud
	Ciencias sociales, educación, servicios gubernamentales y religión
	Arte, cultura, esparcimiento y deporte
	Ventas y servicios
	Exploración primaria y extractiva
	Oficios y operadores de equipo y transporte
	Ocupaciones de procesamiento, fabricación y ensamble
	México
Extracción y beneficio	
Construcción	
Tecnología	
Telecomunicaciones	
Manufactura	
Transporte	
Ventas de bienes y servicios	
Servicios de finanzas, gestión y soporte administrativo	
Salud y protección social	
Comunicación social	
Desarrollo y extensión del conocimiento	

Fuentes. SENA Colombia y CONOCER México

Para el caso de esta investigación se nota que las áreas de desempeño ocupacional para Colombia y México tienen presente a la salud, 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 (29).

Para Colombia, el área de desempeño “salud” en la clasificación nacional de ocupaciones del SENA, 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.

Tabla No. 2. Áreas de desempeño en salud

Nivel 0	Ocupación de dirección	Gerentes de servicios de la salud
Nivel A	Ocupaciones profesionales en la salud	Médicos, odontólogos y Veterinarios Optómetras y otros profesionales de tratamiento a la salud Farmacéuticos, dietistas y nutricionistas Profesionales en terapia y valoración Enfermeras licenciadas
Nivel B	Ocupaciones técnicas en salud	Tecnólogos y técnicos – Asistencia médica, técnicos dentales, otras ocupaciones técnicas en salud
Nivel C	Ocupaciones auxiliares en servicios de salud	Tecnólogo y técnico en el laboratorio médico, terapia respiratoria, radiación, ecografía e instrumentación quirúrgica.

Fuente. Clasificación nacional de ocupaciones SENA 2013

2.2.5. Normatividad a nivel nacional sobre talento humano en salud, perfiles ocupacionales y de formación y oferta del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano

Teniendo en cuenta los requerimientos de las empresas a nivel nacional y su afán por mejorar el talento humano para conformar mejores equipos de trabajo, sobre todo en ámbitos tan importantes como el de la salud, el gobierno nacional se ha colocado en la tarea de crear una normatividad específica que se encarga de establecer las disposiciones relacionadas con los procesos de planeación, formación, vigilancia y control del ejercicio, desempeño y ética del Talento Humano del área de la salud mediante la articulación de los diferentes actores que intervienen en estos procesos, para ello se creó la Ley 1164 del 2007.

Además de establecer las denominaciones de los auxiliares en las áreas de la salud y adoptar sus perfiles ocupacionales y de formación, señalando los requisitos básicos de calidad de sus programas y se dictan otras disposiciones establecidas en el Decreto 3616 del 2005.

Y por último crea el reglamento para la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio público de educación para el trabajo y el desarrollo humano, expresadas en el Decreto 4904 del 2009.

2.2.5.1. Ley 100 de 1993

El Congreso de la República de Colombia expone en la Ley 100 de 1993, en su Libro Segundo, Título VI Disposiciones complementarias, Art. 247 Del ofrecimiento de programas académicos en el área de salud por parte de las instituciones de educación superior, expone:

Para desarrollar programas de pregrado o posgrado en el área de salud que impliquen formación en el campo asistencial, las instituciones de educación superior deberán contar con un centro de salud propio o formalizar convenios docente-asistenciales con instituciones de salud que cumplan con los tres niveles de atención médica, según la complejidad del programa, para poder realizar las prácticas de formación. En tales convenios se establecerán claramente las responsabilidades entre las partes.

Los cupos de matrícula que fijen las instituciones de educación superior en los programas académicos de pregrado y posgrado en el área de salud, estarán determinados por la capacidad que tengan las instituciones que prestan los servicios de salud.

Los convenios mencionados en el inciso primero deberán ser presentados ante el Ministerio de Educación Nacional por intermedio del ICFES, con concepto favorable del consejo nacional para el desarrollo de los recursos humanos en salud al momento de notificar o informar la creación de los programas.

Los programas de especializaciones médico quirúrgicas que ofrezcan las instituciones universitarias y las universidades, tendrán un tratamiento equivalente a los programas de maestría, conforme a lo contemplado en la Ley 30 de 1992, previa reglamentación del consejo de educación superior.

2.2.5.2. Decreto 3616 del 2005

La Presidencia de la República de Colombia expresa en el Decreto 3616 del 2005, en su Art. 1 Objeto.

“El presente decreto tiene por objeto establecer las denominaciones del personal auxiliar en las áreas de la salud, definir sus perfiles ocupacionales y

de formación y los requisitos básicos para el funcionamiento de sus programas, con el fin de garantizar la calidad en su formación”.

Art. 2 Definiciones. Para efecto del presente decreto, adóptense las siguientes definiciones:

- ❖ **Certificado de aptitud ocupacional:** Es el documento otorgado por una institución educativa autorizada para ofrecer educación no formal a aquellas personas que han cursado y finalizado programas en las áreas auxiliares de la salud con una duración mínima de mil (1.000) horas y máxima de mil ochocientas (1.800) horas.
- ❖ **Competencia laboral:** Es la combinación integral de conocimientos, habilidades y actitudes conducentes a un desempeño adecuado y oportuno en el conjunto de una o más funciones laborales determinadas y en ámbitos ocupacionales propios de las instituciones.
- ❖ **Conocimientos y comprensión:** Conjunto de principios, leyes y conceptos requeridos por el trabajador para lograr un desempeño competente.
- ❖ **Criterios de desempeño:** Resultados que una persona debe obtener y demostrar en situaciones reales de trabajo, con los requisitos de calidad especificados.
- ❖ **Evidencias:** Es el conjunto de pruebas que demuestran que las personas son competentes en un grupo de funciones laborales.
- ❖ **Norma de competencia laboral:** Es un estándar que describe el desempeño de un trabajador para lograr los resultados requeridos en una función laboral; los contextos en los que ocurre ese desempeño; los conocimientos, habilidades, destrezas y las evidencias que se deben aplicar para demostrar su competencia. Se clasifica en:
 - ✓ **Obligatoria:** Corresponde a los estándares de las funciones comunes para los diferentes puestos de trabajo que cubre la ocupación. Es obligatoria para obtener el Certificado de Aptitud Ocupacional.
 - ✓ **Opcional:** Corresponde a los estándares de las funciones específicas de un grupo de puestos de trabajo de la ocupación, permite al estudiante optar libremente por cualquiera de ellas. Para obtener el Certificado de Aptitud Ocupacional se requiere cursar todas las obligatorias y como mínimo una de las opcionales.
 - ✓ **Adicional:** Corresponde a los estándares de las funciones que permiten la flexibilidad necesaria para satisfacer requerimientos laborales específicos de algunas entidades y trabajadores, sin convertirse en una exigencia de la ocupación. No es necesaria para obtener el Certificado de Aptitud Ocupacional.
- ❖ **Perfil ocupacional:** Es un conjunto de normas de competencia laboral que responden al desempeño óptimo del auxiliar en las áreas de la salud.

- ❖ **Rangos de aplicación:** Descripción de los diferentes escenarios y condiciones variables, donde la persona debe ser capaz de demostrar dominio sobre el elemento de competencia (30).

2.2.5.3. Plan Decenal de Salud Pública 2012-2021

El Plan Decenal de Salud Pública, PDSP, 2012 – 2021, es producto del Plan Nacional de Desarrollo 2010 – 2014 y busca la reducción de la inequidad en salud planteando los siguientes objetivos: garantizar el goce efectivo del derecho a la salud para todos, mejorar las condiciones de vida que modifican la situación de salud y disminuyen la carga de enfermedad existente manteniendo cero tolerancia frente a la mortalidad, la morbilidad y la discapacidad evitables. Uno de los mayores desafíos del Plan Decenal de Salud Pública, PDSP, 2012 – 2021, es afianzar el concepto de salud como el resultado de la interacción armónica de las condiciones biológicas, mentales, sociales y culturales del individuo, así como con su entorno y con la sociedad, a fin de poder acceder a un mejor nivel de bienestar como condición esencial para la vida (31).

2.2.5.4. Ley 1164 del 2007

El Congreso de Colombia expresa en la Ley 1164 del 2007, Capítulo I disposiciones generales, Art. 1 Del objeto: La presente ley tiene por objeto establecer las disposiciones relacionadas con los procesos de planeación, formación, vigilancia y control del ejercicio, desempeño y ética del Talento Humano del área de la salud mediante la articulación de los diferentes actores que intervienen en estos procesos.

“Por Talento Humano en Salud se entiende todo el personal que interviene en la promoción, educación, información de la salud, prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y paliación de la enfermedad de todos los habitantes del territorio nacional dentro de la estructura organizacional de la prestación de los servicios de salud”.

En su Art. 2 De los principios generales: El Talento Humano del área de la Salud se regirá por los siguientes principios generales:

- ❖ **Equidad:** La formación y el desempeño del Talento Humano en Salud deben estar orientados a proveer servicios de salud en cantidad, oportunidad y calidad igual para todos los habitantes de acuerdo con sus necesidades e independiente de su capacidad de pago.
- ❖ **Solidaridad:** La formación y el desempeño del Talento Humano en Salud deben estar fundamentados en una vocación de servicio que promueva la mutua ayuda entre las personas, las instituciones, los sectores económicos,

las regiones y las comunidades bajo el principio de que el más fuerte debe apoyar al más débil.

- ❖ **Calidad:** La formación y el desempeño del Talento Humano en Salud, debe caracterizarse por el logro de los mayores beneficios posibles en la formación y la atención, dentro de la disponibilidad de recursos del sistema educativo y de servicios y con los menores riesgos para los usuarios de servicios de salud. Se reconocen en la calidad dos componentes interrelacionados: el ejercicio idóneo de competencias propias de cada profesión u ocupación en salud y la satisfacción y mejoramiento de la salud de los usuarios de los servicios.
- ❖ **Ética:** La formación y el desempeño del Talento Humano en Salud, debe estar enmarcado en el contexto cuidadoso de la vida y la dignidad del ser humano.
- ❖ **Integralidad:** La formación y el desempeño del talento humano debe reconocer las intervenciones y actividades necesarias para promover, conservar y recuperar la salud, prevenir las enfermedades, realizar tratamientos y ejecutar acciones de rehabilitación, todos ellos en cantidad, calidad, oportunidad y eficiencia de la salud de los individuos y las colectividades.
- ❖ **Concertación:** La formación y el desempeño del Talento Humano en Salud deben establecer espacios y mecanismos para propiciar acercamientos conceptuales y operativos que permitan definir líneas compartidas de acción, por parte de los diferentes actores que intervienen en la prestación de los servicios de salud.
- ❖ **Unidad:** Debe ser una característica del accionar de los diferentes actores institucionales que intervienen en la formación y el desempeño del Talento Humano en Salud, que garantiza la concreción de la articulación y la armonización de las políticas, estrategias, instrumentos legislativos, normas, procesos y procedimientos que rigen en sus respectivos campos de actuación para lograr un desarrollo equilibrado y acorde con las necesidades del país.
- ❖ **Efectividad:** La formación y el desempeño del personal de salud, deben garantizar en sus acciones el logro de resultados eficaces en la atención de salud individual y colectiva, mediante la utilización eficiente de los recursos disponibles y la selección del mejor curso de acción alternativa en términos de costos.

En su Art. 3 De las características inherentes al accionar del Talento Humano en Salud. Las actividades ejercidas por el Talento Humano en la prestación de los servicios de salud tienen características inherentes a su accionar, así:

- ❖ El desempeño del Talento Humano en Salud es objeto de vigilancia y control por parte del Estado.

- ❖ Las competencias propias de las profesiones y ocupaciones según los títulos o certificados respectivos, obtenidos legalmente deben ser respetadas por los prestadores y aseguradores de servicios de salud, incluyendo la individualidad de los procesos de atención.

El desempeño del Talento Humano en Salud lleva consigo un compromiso y una responsabilidad social, que implica la disposición de servicio hacia los individuos y las colectividades sin importar creencias, raza, filiación política u otra condición humana (32).

2.2.5.5. Documento CONPES 3527 del 2008

El documento CONPES plantea 15 planes de acción para desarrollar la Política Nacional de Competitividad propuesta en el marco del Sistema Nacional de Competitividad. Los 15 planes de acción son los siguientes:

- ❖ Sectores de clase mundial.
- ❖ Salto en la productividad y el empleo.
- ❖ Competitividad en el sector agropecuario.
- ❖ Formalización empresarial.
- ❖ Formalización laboral.
- ❖ Ciencia, tecnología e innovación.
- ❖ Educación y competencias laborales.
- ❖ Infraestructura de minas y energía.
- ❖ Infraestructura de logística y transporte.
- ❖ Profundización financiera.
- ❖ Simplificación tributaria.
- ❖ TIC.
- ❖ Cumplimiento de contratos.
- ❖ Sostenibilidad ambiental como factor de competitividad.
- ❖ Fortalecimiento institucional de la competitividad.

En el plan No. 7 educación y competencias laborales se expone lo siguiente:

“Este plan de acción es el resultado de la concertación entre el Ministerio de Educación y el SENA, a partir de políticas y estrategias que cada una de estas entidades ha venido impulsando para garantizar que los sistemas educativos y de formación para el trabajo formen el recurso humano requerido para aumentar la productividad y la competitividad del país”.

- ❖ **Competencias Laborales:** Impulsar un nuevo modelo de Formación Profesional en el país, coherente con los actuales requerimientos de

transformación y modernización del aparato productivo colombiano y con los retos que impone la Sociedad del Conocimiento (33).

2.2.5.6. Decreto 4904 del 2009

El Ministerio de Educación Nacional expresa en el Decreto 4904 del 2009, en su Capítulo 1 Aspectos Generales, Numeral 1.1. Objeto y Ámbito:

“El presente decreto tiene por objeto reglamentar la creación, organización y funcionamiento de las instituciones que ofrezcan el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano, antes denominado educación no formal y establecer los requisitos básicos para el funcionamiento de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano”.

En el Numeral 1.2. Educación para el trabajo y desarrollo humano expresa:

“La educación para el trabajo y el desarrollo humano hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5° de la Ley 115 de 1994. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional”.

“Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal”.

En el Numeral 1.3. Objetivos expresa:

Son objetivos de la educación para el trabajo y el desarrollo humano:

- ❖ Promover la formación en la práctica del trabajo mediante el desarrollo de conocimientos técnicos y habilidades, así como la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional y ocupacional, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria para el desarrollo de competencias laborales específicas.
- ❖ Contribuir al proceso de formación integral y permanente de las personas complementando, actualizando y formando en aspectos académicos o laborales, mediante la oferta de programas flexibles y coherentes con las necesidades y expectativas de la persona, la sociedad, las demandas del

mercado laboral, del sector productivo y las características de la cultura y el entorno (34).

2.2.6. La importancia de las competencias laborales

Uno de los aspectos que ha permitido la diversificación de las competencias laborales en el mundo y que les ha agregado relevancia, es la globalización; suceso mundial que ha permitido crear cierto tipo de conciencia a los empresarios que buscan nuevos talentos y que requieren en sus empresas personal altamente capacitado que puedan generar una nueva visión empresarial en el camino del éxito de la organización, utilizando las competencias laborales como una herramienta para la gestión de nuevos y más valiosos recursos humanos (35).

Para las empresas y sus líderes, las competencias laborales son el conjunto de destrezas, habilidades, conocimientos y características conductuales que correctamente combinadas frente a una situación laboral, preside un desempeño superior, que se destaca ante los demás y que genera un valor agregado al proceso que dirigen. Dicho de otra manera, las competencias laborales permiten conocer:

- Lo que una persona es capaz de hacer.
- Si está bien hecho lo que hizo.
- Las condiciones en las que el individuo debe mostrar su aptitud (36).

En Colombia las competencias laborales, son importantes desde la vida de las organizaciones y exige una mayor calidad en la formación y capacitación, donde se hace una nueva reorganización de los contenidos de formación y se contextualizan adecuadamente a las necesidades del individuo y a los requerimientos de la organización.

Para (González, 2007), retomando el tema, no es posible otorgarles sentido y significado a las competencias laborales, sin comprender cómo se ha formado el individuo y la sociedad, lo cual se da en primer lugar, mediante la educación como el medio principal para consolidar la convivencia social. La educación se encarga de construir un tejido social del cual emergen ideales, aspiraciones, y un tipo de vida común que mantiene unidos los miembros de la sociedad y salva las diferencias y los conflictos que surgen entre individuos y grupos (37).

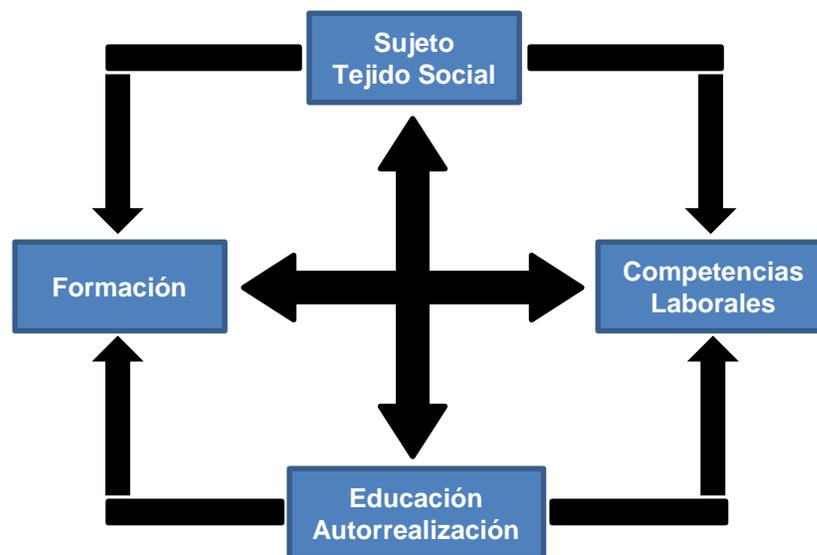
Teniendo en cuenta lo anteriormente dicho, las competencias laborales mantienen una relación compleja tanto con la educación como sistema de creación de valores y comportamientos de convivencia, al igual que de conocimientos y capacidades, como con la autorrealización que explica las acciones, las actividades, y los proyectos tendientes a mejorar la calidad de vida individual y social. Educación y

autorrealización, sujeto y tejido social, son conceptos que otorgan sentido al de formación, en la visión que se viene construyendo.

Así podría evidenciarse una íntima relación entre el concepto de formación y el de competencias laborales. En ciertos términos, la formación debe entenderse tanto en el sujeto (individuo), como en el proceso de construcción, reconstrucción y transformación del tejido social. El sujeto crea la sociedad, y ésta a su vez lo crea. En dicha relación dinámica es menester comprender las competencias laborales. Si se quiere, es pertinente explicarlas en la relación sujeto y tejido social, pues dicha relación forma y prepara para actuar en las organizaciones (38).

La gráfica No. 3 presenta la interacción entre formación y competencias laborales presentado por el departamento administrativo del servicio civil distrital.

Gráfica No. 3. Interacción entre Formación y Competencias Laborales



Fuente. González (2007)

En esta gráfica se puede observar claramente la relación entre la educación y las competencias laborales, la cual expresa que la formación se da en el sujeto y en el tejido social, la cual se logra mediante la educación y la autorrelación.

2.2.7. Procesos para aplicar competencias laborales

Para lograr la aplicación del enfoque de competencias laborales es conveniente definir 4 procesos, los cuales son:

- ❖ **Identificación de Competencias:** La Identificación de competencias es el método o 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.
- ❖ **Normalización de Competencias:** 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.
- ❖ **Evaluación de Competencias:** Evaluación de competencias es un proceso tendiente a establecer la presencia o no de determinada competencia en el desempeño laboral de una persona.
- ❖ **Certificación de Competencias:** La certificación de competencias es el reconocimiento formal de la competencia demostrada (por consiguiente, evaluada) de un individuo para realizar una actividad laboral normalizada. (11).

2.2.8. Las competencias laborales en el sector de la salud colombiano

El Ministerio de Salud (2015), expresa que desde septiembre del año 2008 la Dirección General de Salud Pública a través del Grupo de Vigilancia en Salud Pública del Ministerio de la Protección Social, empezó a trabajar con el apoyo de diferentes sectores (academia, asociaciones, entidades de vigilancia y control, administradores y prestadores de servicios de salud, sector productivo, entre otros), con el proceso de normalización de las competencias laborales para el área de vigilancia en salud pública.

El proceso de normalización de las competencias laborales, la evaluación y la certificación del desempeño laboral de los trabajadores en vigilancia en salud pública, permite contar con un sistema de Gestión del Talento Humano por competencias, que garantice apropiarse de un modelo de gestión moderno, que facilite determinar el conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y motivaciones de las personas que desempeñan los diferentes cargos en el área de Vigilancia en Salud Pública.

De igual manera, garantiza el diseño de programas de formación y capacitación acorde con los requerimientos de todos los niveles ocupacionales de las personas que desempeñan funciones de vigilancia en las diferentes instituciones y entidades que tienen la responsabilidad de ejercer la vigilancia (39).

La formación de profesionales para el área de la salud tiene fundamento pedagógico y epistemológico para garantizar un servicio al paciente y la comunidad en general.

La formación de profesionales en ciencias de la salud debe conducir a la formación de profesionales autónomos y críticos con la suficiente autoridad que demuestren las suficientes competencias profesionales transversales y específicas; éstas se evalúan permanentemente en la relación con cada paciente; en la búsqueda de este personal idóneo para el área de la salud es indispensable la formación pedagógica de docentes y la concienciación de los directivos de la entidades que prestan los servicios de salud, además de los entes gubernamentales que busque la contratación mediante merito, para que solo los más competentes puedan conformar esta área tan importante a nivel nacional. Los currículos deben tener un componente nuclear y otro flexible que permiten el desarrollo de las potencialidades de cada individuo aplicando lo que aprendió durante su estudio por medio del método del aprendizaje, además de la utilización de sus propios conceptos y criterios que le permitan prestar una mejor atención y la conformación de equipos de trabajo competentes y enfocados en la atención, prestación del servicio y satisfacción de los usuarios (40).

2.2.8.1. Las competencias profesionales

La Sala Temática “Competencias Profesionales”, se crea como espacio de participación, para que los profesionales aporten desde su conocimiento, experiencia y perspectiva de profesión, al proceso de actualización del perfil y las competencias de los profesionales de la salud.

El desarrollo de este trabajo surge a partir de una iniciativa del Ministerio de Salud y Protección Social y de la Academia Nacional de Medicina, y responde a las orientaciones legales y políticas vigentes, especialmente, a la Ley 1438 de 2011 (41), que exige la búsqueda de perfiles y competencias que respondan a las características y necesidades en salud de la población colombiana, a los estándares aceptados internacionalmente y a los requerimientos del Sistema General de Seguridad Social en Salud, fundados en la ética, calidad, pertinencia y responsabilidad social.

Los documentos en construcción acá presentados, son el fruto del trabajo de cada uno de los grupos por profesión, conformados por representantes del sector académico, gremial y de prestación de servicios (42).

CAPÍTULO 3: MARCO METODOLÓGICO

3.1. Nivel de investigación

Se llevó a cabo una revisión de tema de la literatura para la identificación y síntesis de la evidencia obtenida, con el objetivo de resolver las dudas sobre las competencias laborales en el sector de la salud, dándole un enfoque cualitativo; ya que se presentará la evidencia en forma descriptiva.

3.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación fue explicativo ya que la investigación estará dirigida a responder a las causas de los eventos, sucesos y fenómenos físicos y sociales de la problemática.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Fue obtenida a través de una revisión reproducible de fuentes como libros, enciclopedias, literatura gris, tesis de grado, contacto directo con autores, artículos encontrados en motores de búsqueda electrónica, artículos en bases de datos electrónicas y búsqueda secundaria a partir de otra referencia. Se utilizaron palabras claves concordantes con términos MeSh y DECS. Durante la búsqueda no se tuvo en cuenta límites o restricciones de idioma, para lo cual se hizo contratación de traductores. Para la recolección de la información se contó con un formato estructurado preestablecido en el cual se consigna un resumen de cada libro o artículo consultado con su respectiva referencia bibliográfica y comentarios, este formato se encuentra en anexos.

3.3.1. Tipos de bibliografía

La bibliografía que se utilizó en esta investigación fue especializada en el tema de las competencias laborales del sector salud y el talento humano, lo que llevó la investigación al análisis de los avances conceptuales que se han presentado en cuanto al tema de las competencias laborales en Colombia y su aplicación al sector de la salud.

3.4. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Los títulos y resúmenes de las referencias recuperadas mediante las búsquedas electrónicas fueron filtrados y analizados para determinar el nivel de importancia de cada una.

Se obtuvieron las copias completas de los estudios potencialmente relevantes. Los artículos recuperados fueron evaluados para su inclusión por la investigadora, mediante el uso de los criterios de inclusión / exclusión especificados previamente. Todos los documentos duplicados fueron revisados con minuciosidad y excluidos.

CAPÍTULO 4: ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Recursos: humanos, materiales y financieros

4.1.1. Recursos humanos

- ❖ La investigadora principal.

4.1.2. Recursos materiales

- ❖ Computador.

- ❖ Impresora.
- ❖ Memorias USB.
- ❖ Resma de papel.

4.1.3. Recursos financieros

Aspectos Administrativos	
Rubros	Valor
Personal	\$2.000.000
Viajes	\$1.000.000
Material e Insumos	\$100.000
Servicios Técnicos	\$1.000.000
Material Bibliográfico	\$850.000
Equipos y Software	\$500.000
Salidas de Campo	
Total	\$5.450.000

4.2. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	1				2				3				4			
	JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Selección del Tema		■														
2. Título			■													
3. Planteamiento del problema				■												
4. Formulación del problema				■												
5. Justificación					■											
6. Objetivo General y Especifico						■										
7. Entrega de primer informe							■									
8. Corrección de entrega anterior							■									
9. Marco Teórico								■								
10. Metodología									■							
11. Aspectos Administrativos										■						

Teniendo en cuenta lo expresado por Perrenout (2004), el cual expone que las competencias forman parte del desarrollo integral de las personas desde los niveles educativos hasta los niveles laborales (43), donde la práctica y la asimilación se logra únicamente con el desempeño en el cargo o puesto de trabajo, ya que son los resultados los que le permiten a la empresa visualizar el alcance que tiene el trabajador dentro de la organización (44).

Como lo expone Vargas (2002), los procesos relacionados con las competencias permiten realizar una identificación, normalización, evaluación, entre otras, como preámbulo a la aplicación de la gestión por competencias aplicada a los recursos humanos en una empresa (11).

En Colombia, las competencias laborales se están implementando tanto en el ámbito educativo como en el laboral, en la educación para ir formando personas competentes para enfrentar la vida laboral, y en el ámbito laboral por que las empresas necesitan el mejor talento humano para conseguir el cumplimiento de la misión, la visión y los objetivos estratégicos de las organizaciones. Con todo lo expuesto anteriormente se puede ver claramente en este documento que las competencias laborales se han integrado al ámbito de la salud desde la educación de los diferentes programas de formación tanto técnicos, tecnológicos, profesionales y especializaciones del área de la salud, además se ha ido cambiando el pensamiento de contratar personas incapaces y los puestos se entregan por mérito mediante concurso en los cuales miden las capacidades de cada persona para desempeñar al cargo que aspiran.

Para estas competencias que se han ido desarrollando, se tienen en cuenta aspectos importantes, tales como el desarrollo humano en el cual se identifican las capacidades y valores de cada persona dentro del desarrollo de su proyecto de vida, según el Ministerio de Educación (2008), se está promoviendo una política de calidad que parte de señalar estándares que orienten a las instituciones educativas en la elaboración de sus proyectos educativos institucionales, a partir de procesos de evaluación y a la luz de estos estándares, invita a la definición de planes de mejoramiento que reduzcan las brechas para mejorar la calidad y aumentar la pertinencia (45).

Simultáneamente, el reto que se ha propuesto ha sido ampliar las oportunidades educativas de los colombianos. Por ello, la educación para el trabajo y el desarrollo humano, antes educación no formal, se impulsa con una normatividad que la ubica como un eslabón importante dentro del sistema y que la reta a implementar una cultura del aseguramiento y mejoramiento continuo.

Pero la intención de esta revisión a parte de tratar el tema de las competencias desde la educación básica hasta la implementación en puestos de trabajo, es apuntar este importante tema dentro del sector de la salud colombiano que pide a gritos una estrategia que permita el mejoramiento continuo de las instituciones prestadoras de los servicios de la salud, por este motivo Brito (2010), argumenta a favor de la necesidad de utilizar enfoques innovadores en la gestión de recursos humanos, como es el caso del enfoque de competencias, que permitan intervenciones más integrales y efectivas, por lo cual el investigador cree conveniente revisar los principales cambios que se presentan en el campo laboral de los servicios de salud. Esta revisión servirá también como contexto a la introducción del enfoque de competencias en la gestión y educación en servicio de los recursos humanos en salud (46).

Es en esta instancia donde se ve la verdadera importancia de este documento en la revisión de las competencias laborales en el área de la salud, donde se puede comprobar los esfuerzos del gobierno nacional, el cual ha emitido una serie de leyes que avalan las competencias laborales tanto a nivel educativo como laboral en diferentes áreas, además, las empresas que prestan los servicios de salud tanto públicas como privadas utilizan la selección del personal por competencias para lograr obtener del mercado laboral el mejor talento humano posible, el cual ayudara a la empresa a cumplir sus objetivos, la misión y visión, además de prestar un servicio de excelente calidad, lo que permitirá la satisfacción total de los usuarios.

Teniendo en cuenta la importancia del tema, durante la investigación se presentó una limitación muy relevante, la cual fue la falta de información idónea y pertinente sobre la aplicación de las competencias laborales en el sector de la salud, estas se notan en el campo laboral como tal, pero no se evidencio durante el desarrollo de la investigación suficiente información que permitiera la identificación de un modelo de competencias laborales específico para el sector de la salud.

5.2. Conclusiones

Luego de la reforma de la salud en Colombia, las exigencias de mejoramiento continuo en la atención y en los procesos que se manejan en este entorno han sido evidentes, todo esto se puede manejar a través de un sistema de gestión de recursos humanos basados por competencias, la cual facilita las funciones de la administración de recursos humanos, entre ellas la selección del personal.

El proceso debe iniciar con la identificación de la competencia y prosigue con la evaluación del candidato frente a la competencia evidenciada, estableciendo de esta manera la idoneidad que presenta este frente al cargo al que aspira.

Con la aplicación de las competencias laborales en el sector de la salud, lo que se logra es poseer personas competentes para los diferentes puestos de trabajo que se manejan dentro de una entidad que presta los servicios de salud, con esto se logra el mejoramiento de la atención y de los procesos que en ella se manejan.

Por otro lado, en el marco de la globalización el capital humano cobra una gran relevancia en la medida que se ha considerado como factor de incremento económico, el cual genera una ventaja competitiva antes otras organizaciones, en el caso del sector de la salud, un buen capital humano garantiza una ventaja competitiva donde la principal variable será la atención del usuario.

El tema de las competencias laborales ha llamado la atención de una gran variedad de sectores, entre los que se destacan el público y el privado, se podrían mencionar como actores principales en Colombia, el ministerio de educación y las empresas en general, para las entidades antes mencionadas, la importancia de las competencias laborales radica en la identificación de las ventajas competitivas en el sentido de mejorar la calidad y la pertinencia de la formación del capital humano acrecentando el nivel de desempeño de los trabajadores y la competitividad de las empresas.

Actualmente la formación por competencias se evidencia en países como Venezuela, Perú, México, entre otras, su presencia se nota desde los primeros pasos en la educación básica, pasando por la educación media y en el panorama educativo de la educación superior en la cual busca generar nuevos procesos formativos de mayor calidad, con el objetivo de mejorar las condiciones de satisfacción de las necesidades de la sociedad.

La importancia de las competencias laborales es tan amplias que sobresalen el ámbito laboral y pasa a enmarcar una gran importancia social, en el cual se evidencia una formación integral en la cual se observan herramientas de desempeño profesional que sirven para mejorar una serie de fundamentos importantes para las empresas.

En Colombia se evidencia una importante evolución de las competencias laborales desde el marco normativo, educativo y laboral, lo que permite que muchas entidades tanto públicas como privadas logren adoptar sistemas de selección de personal idóneo para la labor asignada. El punto inicial estuvo en el Estado que promovió las competencias tanto en el campo laboral como formativo, donde emitió leyes que permiten que las universidades formen sus estudiantes para la actividad laboral a través de competencias y afronten su labor de manera eficiente, en el campo laboral, apoya la contratación por mérito y la selección por competencias laborales.

Las competencias laborales son muy importantes en el campo laboral, estas se evidencian a nivel educativos desde la infancia hasta la universidad, pasando por la educación terciaria en la cual es de suma relevancia, en el ámbito laboral las competencias se ven en los dos sectores, el público y el privado ya que para las empresas el capital humano ha tomado una amplia importancia y es esencial para ellas contar con el mejor. En el sector de la salud se empieza a evidenciar pero el Estado debe tomarse la tarea de asegurarse que las competencias sean la forma en que el sector de la salud logre obtener el mejor capital humano para su funcionamiento con calidad, que es lo que buscan las entidades que prestan este servicio.

5.3. RECOMENDACIONES

Toda la investigación giro alrededor de las competencias laborales, extendiéndose hasta sus inicios en el campo educativo donde su principal aliado fue la educación terciaria en entidades como el SENA que fue la primera entidad estatal educativa que implemento las competencias como medio de selección de los educandos, además la enseñanza se imparte por competencias en todos los cursos técnicos y tecnológicos que en él se imparten.

Las universidades también han implementado el sistema por competencias para educar a sus estudiantes y las empresas tanto públicas como privadas utilizan este sistema como método de selección de su personal.

Aunque son muchas las competencias laborales que se evidencian en casi todos los sectores, para el sector de la salud debe ser de suma relevancia la implementación de este sistema en la selección del capital humano ya que en él se le brinda atención a los pacientes, los cuales colocan sus vidas en las manos de las personas que les están brindando la atención.

De todo lo anterior, surge una recomendación muy importante, la cual es la creación de un documento que exponga un modelo de competencias laborales específicas para la selección del personal que laborara en el sector de la salud, donde se exija, educación, experiencia (puede ser reemplazada por capacitación por parte de la empresa), idoneidad, capacidad, entre otras. Dado a que la responsabilidad que tiene el personal es incalculable, es indispensable que las entidades que prestan el servicio de salud cuenten con el mejor personal disponible en el mercado laboral.

REFERENCIAS

- 1 Spencer LM, McClelland DC, Spencer SM. Competency assessment methods: . history and state of the art Boston: Hay McBer Research Press ; 1994.
- 2 MinEducación. Competencias TIC para el Desarrollo Profesional Docente. . [Online].; 2013 [cited 2016 Noviembre 03. Available from: http://www.colombiaaprende.edu.co/html/micrositios/1752/articles-318264_recurso_tic.pdf.
- 3 Chile UdSM. Competencias Laborales. [Online].; 2012 [cited 2016 Noviembre 03. . Available from: http://www.th.usm.cl/wp-content/files_flutter/1253215645rrhh.pdf.
- 4 Ministerio de Salud del Perú. Competencias Laborales ára la mejora del . desempeño de los recursos humanos en la salud. [Online].; 2011 [cited 2016 Noviembre 03. Available from: <http://bvs.minsa.gob.pe:81/local/MINSA/1877.pdf>.
- 5 Laza OU. Metodología para la evaluación de las competencias laborales en . salud. Revista Cubana de Salud Pública. 2010 Mayo; 36(2).
- 6 Perea RSS, Hernández LD, Hoz GP. Identificación y diseño de lasCompetencias . Laborales en el Sistema Nacional De Salud. Revista Cubana de Educación Médica Superior. 2013 Febrero; 27(1).
- 7 (UNAD) UNAYaD. Lección 1 ¿Que son las Competencias? [Online].; 2013 [cited . 2016 Noviembre 03. Available from: http://datateca.unad.edu.co/contenidos/101110/EnLinea/leccin_1_que_son_las_competencias.html.
- 8 Flores JG. La evaluación de competencias laborales. Educación XX1. 2007 . Junio; 02(10).
- 9 Hernández CB. En Torno al Concepto de Competencias. [Online].; 2004 [cited . 2015 11 28. Available from: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/educacion/n1_2004/a05.pdf.
- 1 Mertens L. La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación . Profesional. 1st ed. Álvarez ÓM, editor. Madrid: Cumbre Iberoamericana; 2000.
- 1 Vargas M, Irigoín F. COMPETENCIAS LABORALES Manual de Conceptos, . 1 Metodos y Aplicaciones en el Sector Salud. Primera Edición ed. Trabajo OMD, . editor. Montevideo: Cinterfor; 2002.
- 1 Lozada Á. Competencias basicas aplicadas al aula. 3rd ed. Educador Ad, editor. . 2 Bogota: SEM; 2003.
- 1 Bautista JEC. Estado Actual y Perspectivas del Enfoque basado en competencias . 3 dentro de las Ciencias de la Salud. Primera Edición ed. Humano FdRyD, editor. . Bogotá: Universidad del Rosario; 2009.

- 1 Irigoin M, Vargas F. Procesos relacionados con las competencias. In CINTEFOR 4 , editor. Competencia Laboral Manual de conceptos, métodos y aplicaciones zen . en el sector salud. Montevideo: CINTEFOR; 2002. p. 14-23.
- 1 López PKCMyGMV. La Gestión por Competencias. [Online].; 2001 [cited 2015 11 5 28. Available from: <http://www.redes-cepalc.org/inspector/DOCUMENTOS%20Y%20LIBROS/COMPETENCIAS/LA%20GESTION%20POR%20COMPETENCIAS.pdf>.
- 1 Carpio HEM. El enfoque por competencias desde la perspectiva del desarrollo 6 humano. Aspectos básicos y diseño curricular. [Online].; 2013 [cited 2016 . Noviembre 03. Available from: www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2013/9_martinez.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=co.
- 1 Carpio HEM. EL ENFOQUE POR COMPETENCIAS DESDE LA PERSPECTIVA 7 DEL DESARROLLO HUMANO. ASPECTOS BÁSICOS Y DISEÑO . CURRICULAR. [Online].; 2013 [cited 2015 11 28. Available from: http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2013/9_martinez.pdf.
- 1 MinEducación. "El Sistema Nacional de Educación Terciaria - SNET es el camino 8 para una Colombia más incluyente, competitiva y equitativa": Gina Parody. . [Online].; 2016 [cited 2016 Noviembre 19. Available from: <http://www.mineduacion.gov.co/1759/w3-article-357154.html>.
- 1 Ortiz VHC, Prowesk KVS, Rodríguez AFU, Lesmes CNL. Competencias 9 académicas, laborales y profesionales del psicólogo egresado javeriano de la . ciudad de Cali, necesarias para el contexto laboral actual. Universidad Javeriana. 2009 Junio; 10(02).
- 2 Cotton K. Developing Employability Skills. School Improvement Research. 0 [Online].; 1993 [cited 2016 Julio 06. Available from: <http://www.nwrel.org/scpd/sirs/8/c015.html>.
- 2 Figueroa RC. Educación basada en Competencias. In Gracia MdjC, editor. Cono- 1 ciencia la revolucion necesaria en nuestras universidades para dinamizar la . construccion de una sociedad mejor. Mexico: Instituto Tecnológico de Sonora; 2015. p. 83.
- 2 Alles MA. Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por 2 Competencias. Nueva Edición Actualizada ed. S.A. G, editor. Buenos Aires: . Granica S.A.; 2008.
- 2 MinSalud. Competencias Laborales. [Online].; 2015 [cited 2016 Noviembre 03. 3 Available from: <https://www.minsalud.gov.co/salud/Paginas/COMPETENCIASLABORALES.aspx>.

- 2 Ducci MA. El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional, en:
4 Formación basada en competencia laboral. Primera Edición ed. OIT , editor.
. Montevideo: CITERFOR; 1997.
- 2 VALENCIA ME. LAS COMPETENCIAS LABORALES: ¿La estrategia laboral para
5 la competitividad de las organizaciones? Scielo estud. gerenc. 2005
. Julio/Septiembre; 21(96).
- 2 Ortiz VHC, Prowesk KVS, Rodríguez AFU, Lesmes CNL, Ortiz FA. Definición y
6 clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales.
. Las competencias del psicólogo en Colombia. [Online].; 2011 [cited 2016
Noviembre 03. Available from: <http://www.redalyc.org/pdf/213/21320758007.pdf>.
- 2 Flores M. Las Competencias en la Educación Superior. [Online].; 2013 [cited 2016
7 Noviembre 03. Available from: [http://es.slideshare.net/cdiflores/principales-
. enfoque-de-las-competencias](http://es.slideshare.net/cdiflores/principales-enfoque-de-las-competencias).
- 2 MinEducación. Articulación de la educación con el mundo productivo
8 Competencias Laborales Generales. [Online].; 2012 [cited 2016 Noviembre 03.
. Available from: [http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-
106706_archivo_pdf.pdf](http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-106706_archivo_pdf.pdf).
- 2 SENA. CLASIFICACIÓN NACIONAL DE OCUPACIONES Versión 2013.
9 [Online].; 2013 [cited 2015 11 28. Available from:
. [http://repositorio.sena.edu.co/bitstream/11404/1754/1/clasificacion_nacional_oc
upaciones_2013.pdf](http://repositorio.sena.edu.co/bitstream/11404/1754/1/clasificacion_nacional_ocupaciones_2013.pdf).
- 3 El Presidente de la República de Colombia. Decreto 3616 del 2005. [Online].;
0 2005 [cited 2016 Noviembre 03. Available from:
. [http://cesar.gov.co/c/images/institucional/normatividad/decretos/decreto_3616_2
005.pdf](http://cesar.gov.co/c/images/institucional/normatividad/decretos/decreto_3616_2005.pdf).
- 3 MinSalud. Plan Decenal de Salud Pública 2012-2021. [Online].; 2012 [cited 2016
1 Noviembre 21. Available from:
. [https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/Plan%20Dec
enal%20-
%20Documento%20en%20consulta%20para%20aprobaci%C3%B3n.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/Plan%20Decenal%20-%20Documento%20en%20consulta%20para%20aprobaci%C3%B3n.pdf).
- 3 El Congreso de Colombia. Ley 1164 del 2007. [Online].; 2007 [cited 2016
2 Noviembre 03. Available from:
. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=26903>.
- 3 Social CNdPEy. CONPES 3527 del 2008. [Online].; 2008 [cited 2016 Noviembre
3 03. Available from:
. [http://www.colombiacompetitiva.gov.co/sncei/Documents/Conpes-3527-de-
2008.pdf](http://www.colombiacompetitiva.gov.co/sncei/Documents/Conpes-3527-de-2008.pdf).
- 3 MinEducación. Decreto 4904 del 2009. [Online].; 2009 [cited 2016 Noviembre 03.
4 Available from: [http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-
. 216551_archivo_pdf_decreto4904.pdf](http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-216551_archivo_pdf_decreto4904.pdf).

- 3 Romero ZB, Barroso EC. Las Competencias: su importancia para la planificación de los programas de capacitación de Enfermería. Scielo Rev Cubana de Enfermería. 2007 Octubre/Diciembre; 23(04).
- 3 Muñoz OML, Henao R, Toro JSP. Propuesta de modelo de Gestión por 6 competencias para mejorar la productividad de las empresas en Colombia. [Online].; 2010 [cited 2016 Noviembre 03. Available from: <http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/32/PROPUESTA%20DE%20MODELO%20DE%20GESTI%C3%93N%20POR%20COMPETENCIAS%20PARA%20unido.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- 3 García CEG. Gestión Humana por Competencias Laborales. [Online].; 2007 [cited 2015 11 28. Available from: https://relacioneslaboralesena.files.wordpress.com/2012/04/gestion_humana_por_competencias_laborales1.pdf.
- 3 Alfonso SEM. Gestión de competencias profesionales según el plan de estudios del programa de alte gerencia. [Online].; 2014 [cited 2016 Noviembre 04. Available from: <repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/10795/1/MurciaAlfonsoSandroEduardo2014.pdf+%cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=co>.
- 3 Ministerio de Salud. Competencias Laborales. [Online].; 2015 [cited 2015 11 28. Available from: <https://www.minsalud.gov.co/salud/Paginas/COMPETENCIASLABORALES.aspx>.
- 4 Pinilla AE. Modelos pedagógicos y formación de profesionales en el área de la salud. Acta Médica Colombiana. 2011 Diciembre; 36(4).
- 4 Colombia Cd. Ley 1438 del 2011. [Online].; 2011 [cited 2015 Noviembre 07. Available from: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=41355>.
- 4 Social MdSyP. Competencias Profesionales. [Online].; 2015 [cited 2015 Noviembre 07. Available from: https://www.minsalud.gov.co/salud/Paginas/observatorio-talento-salud-home_9.aspx.
- 4 Perrenout P. Diez nuevas competencias para enseñar. [Online].; 2004 [cited 2016 Septiembre 21. Available from: <http://www.centrodemaestros.mx/enams/DiezCompetencias.pdf>.
- 4 McClelland DC. Testing for competence rather than for intelligence. [Online].; 1973 [cited 2016 Septiembre 21. Available from: <https://www.therapiebreve.be/documents/mcclelland-1973.pdf>.

- 4 Ministerio de Educación Nacional. Diseño y Ajuste de Programas de Formación
5 para el Trabajo bajo el Enfoque de Competencias. [Online].; 2008 [cited 2016
. Septiembre 22. Available from: http://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-237704_Documento_6.pdf.
- 4 Brito PE. CAMBIOS LABORALES EN EL SECTOR SALUD Y PROCESOS DE
6 REFORMA SECTORIA. [Online].; 2010 [cited 2016 Septiembre 22. Available
. from: http://oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/man_ops.pdf.
- 4 Arias FG. PERFIL DEL PROFESOR DE METODOLOGÍA DE LA
7 INVESTIGACIÓN EN EDUCACIÓN SUPERIOR. [Online].; 2014 [cited 2016 Julio
. 06. Available from: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/982/tipos%20de%20competencia%20laboral.html>.
- 4 El Presidente de la República de Colombia. Decreto 3039 del 2007. [Online].;
8 2007 [cited 2016 Noviembre 03. Available from:
. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=26259>.
- 4 Tobon S. Formación Basada en Competencias. Segunda Edición ed. Ediciones
9 E, editor. Bogota: ECOE; 2006.
.
- 5 Alles MA. Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por
0 Competencias. Nueva Edición Actualizada ed. S.A. G, editor. Buenos Aires :
. Granica S.A.; 2008.
- 5 El Congreso de Colombia. Ley 1164. [Online].; 2007 [cited 2016 Julio 06.
1 Available from:
. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=26903>.
- 5 Ministerio de la Protección Social. Decreto 3616. [Online].; 2005 [cited 2016 Julio
2 06. Available from:
. https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/DECRETO%203616%20DE%202005.PDF.
- 5 El Congreso de Colombia. Ley 115. [Online].; 1994 [cited 2016 Julio 06. Available
3 from: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=292>.
- 5 Ministerio de Educación Nacional. Decreto 4904. [Online].; 2009 [cited 2016 Julio
4 06. Available from: http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-216551_archivo_pdf_decreto4904.pdf.

ANEXOS

Anexo No. 1. Carta de Aprobación



UNIVERSIDAD CES

Un Compromiso con la Excelencia
Fundación del Ministerio de Educación Superior No. 1172 del 21 de agosto de 2010

Medellín - martes, 09 de febrero de 2016

Estudiante
YSAIRA MAGALY ZAPATA ASPRILLA
Maestría en Administración en Salud
Medellín

magalv2136@hotmail.com

Asunto: Comunicación del Comité Operativo de Investigaciones. Código: Acto141Proy009

Proyecto: LA FORMACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES, ULTIMOS AVANCES PARA LA APLICACIÓN AL SECTOR SALUD

Respetado(s) Estudiante(es):

En el Comité Operativo de Investigaciones de la Facultad de Medicina de nuestra Universidad se aprobó, como consta en el Acta No. 141 del 09 de febrero de 2016, su proyecto de trabajo de grado "LA FORMACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES, ULTIMOS AVANCES PARA LA APLICACIÓN AL SECTOR SALUD".

El anteproyecto de investigación se inscribe en el Grupo de Investigación Observatorio de la Salud Pública. Recibirán la asesoría de la Dra. Adriana Giraldo y deben contactarla en el correo electrónico: agiraldom@CES.EDU.CO

Cordial saludo,

DEDSY YAJAIRA BERBESI FERNANDEZ
Coordinadora Investigaciones
Secretaria Comité Operativo de Investigaciones
Facultad de Medicina

Copia:
Dra. Adriana Giraldo. Asesora. Correo: (agiraldom@CES.EDU.CO)
Dr. Hernan Garcia. Coordinador del programa y Jefe División de Salud Pública (hgarcia@ces.edu.co)

www.ces.edu.co

Calle 10A No. 22-04 A.A. 054 091 Conmutador 444 05 95 Fax 266 50 46 RIT 590.984.002-6 Medellín / Colombia