

Las Competencias: su importancia para la planificación de los programas de capacitación de Enfermería

Lic. MsC. Zoila Barroso Romero^I; Lic. Elaine Colomer Barroso^{II}

^I Licenciada en Enfermería, Máster en Atención Primaria de Salud. Profesora Consultante.

^{II} Licenciada en Enfermería, Instructora.

RESUMEN

La planificación de los procesos educativos a partir de las competencias y su importancia para la planificación de los programas de capacitación ha cobrado gran actualidad en el mundo en los tiempos que corren, por lo que se realizó un trabajo teórico de búsqueda de información, con la finalidad de mostrar la importancia de las competencias para la planificación de los programas de capacitación en Enfermería. Se empleó el método bibliométrico, para la búsqueda de distintos puntos de vista en relación con el tema, se hizo un abordaje teórico a partir de las opiniones de los diferentes especialistas consultados y las opiniones de las autoras, se exponen los resultados de investigaciones realizadas en este sentido y su aplicación a los cursos, diplomados, especialidades y la carrera de Enfermería, todo lo cual conduce a que se ponga de manifiesto la utilidad de la determinación de las competencias para el abordaje de los programas de capacitación en esta profesión.

Palabras clave: Enfermería, competencias, habilidades, roles, programas.

INTRODUCCIÓN

La identificación de las necesidades educativas y la planificación de las actividades relacionadas con el proceso de formación en enfermería tiene mucha connotación en los tiempos que corren, debido al incremento de este recurso humano en el sector de la salud así como por la introducción de nuevos procesos tecnológicos en el campo de las biociencias, así como el desarrollo alcanzado en la salud pública, por lo cual se hace necesario en el sistema de pregrado y en postgrado desarrollar la actualización y el perfeccionamiento en cursos, diplomados, maestrías y especializaciones.

La transformación en la educación de enfermería requiere de nuevos procesos para enfocar la formación desde una perspectiva más integral, esto demanda cambios en la estructura organizativa de los programas de formación así como la orientación del currículum hacia las competencias que deben desarrollar estos profesionales para dar solución a los problemas más relevantes. Las competencias se desarrollan en el marco del trabajo en equipo por lo que el aprendizaje debe darse desde la formación del profesional en este ámbito, esto facilita interrelacionar las competencias propias con las competencias que son comunes al equipo. Esta forma de elaboración del programa también da cabida a la incorporación del cursista al proceso de investigación como vía en la producción de nuevos conocimientos que contribuyan a la transformación de la práctica en los servicios de salud.

El avance que se produce constantemente en las biociencias y en el campo de la salud pública requiere de un personal de enfermería cada vez más capacitado tanto en la esfera del conocimiento como de las habilidades para poder abordar los roles propios de la profesión, por lo que el desarrollo de los programas a partir de la identificación de las nuevas competencias necesarias, es una opción de gran valor que debe ser tomada en consideración, por lo que este trabajo persigue el propósito de mostrar la importancia de abordar las competencias para la planificación de los programas de capacitación en enfermería.

MÉTODOS

El método utilizado fue el bibliométrico, para lo cual se hizo una selección y posteriormente una revisión documental de los materiales que se reseñan y que abarcan un período desde 1986 hasta el 2007.

En el diseño de los programas para la formación de recursos humanos en enfermería se sugiere seguir las características del enfoque en sistema. La base objetiva para la formación o determinación de un sistema es por lo general, la situación problemática, es decir, la situación objetiva y real que el educando debe atender, y que no es posible resolver con el conjunto de objetivos si estos no se organizan adecuadamente de acuerdo al nivel de formación. "La determinación o esclarecimiento de la situación problemática es la base de la creación del sistema y constituye la primera etapa del enfoque sistémico."¹

Tomando en cuenta estos aspectos el diseño de los programas sigue una trayectoria que tiene como punto de partida la identificación de:

- Los problemas sociales y de salud que este profesional va a resolver.
- Las competencias que debe poseer para dar solución a los problemas actuales.
- El nivel de habilidades y conocimientos específicos que posee para la solución del problema (competencias que tiene).
- La diferencia resultante entre las competencias necesarias y las que posee nos conduce a la detección de las necesidades de aprendizaje, que deben ser tomadas en cuenta para la elaboración del programa capacitante.

En la formación profesional de enfermería se comienza a visualizar cómo el modelo pedagógico tradicional va siendo cambiado, trasciende lo meramente curricular con el fin de dar paso al papel protagónico que tienen las competencias en la elaboración de los programas capacitantes de enfermería. En investigaciones realizadas en nuestro medio sobre "Evaluación de las Competencias Específicas en el personal de Enfermería que labora en los Servicios de Neonatología"² se exponen

como resultados, que hubo una mejor gestión en la aplicación del estudio, a partir de la detección de los problemas en estos servicios y las competencias necesarias para su solución. Esto incluyó programas de entrenamientos al personal y el diseño de un Diplomado para los profesionales. La citada investigación tributó conocimientos para la elaboración de la Especialidad de Materno-Infantil.

Otra investigación "Propuesta metodológica de las funciones del personal de Enfermería Técnico y Universitario en los niveles primario y secundario de atención"³ corroboró la importancia de tener en cuenta las competencias para la elaboración de los programas, sirviendo de base para el rediseño del plan de estudio de la carrera de Licenciatura en Enfermería, entre otros resultados relevantes para la profesión.

Es oportuno señalar que la formación profesional no es un proceso de unos meses o unos años, el tipo de competencias requeridas en un personal de enfermería exige una formación prolongada, en la educación formal, en las competencias genéricas y específicas que le den la capacidad de captar el mundo que los rodea, analizar sus impresiones para comprender el proceso salud-enfermedad que observan y actuar en consecuencia. Esto nos orienta que no es la memorización de los contenidos, ni la adquisición de habilidades relativamente mecánicas lo que les conducirá a adquirir las competencias necesarias, sino la adquisición de saberes transversales capaces de ser actualizados en la práctica cotidiana, que se demuestran en la capacidad de resolución de problemas de índole diversa en un medio específico, frente a situaciones singulares por lo que las(los) estudiantes tienen una gran responsabilidad en su propia formación, a partir de la búsqueda del conocimiento, el desarrollo de habilidades específicas dentro de un medio dado y el trabajo investigativo que debe generar el análisis y discusión de la solución de los problemas entre estudiantes y entre estos y los docentes.

Se sugiere por algunos expertos en la materia, para el desarrollo del currículum, como valiosa la enseñanza modular, que permite la integración de habilidades y conocimientos diversos en función de solución de problemas o tareas específicas, de esta forma puede integrarse el aprendizaje en distintos tiempos a través de unidades o temas de menor duración.⁴ De acuerdo con la opinión de algunos especialistas, el término "habilidades" se corresponde realmente con "competencias", pero el uso actual va más dirigido a este último. A modo de definición se podría decir que el currículum basado en competencias es aquel que "busca explicitar en la selección cultural y en su desarrollo, el que los estudiantes hagan algo con lo que saben".⁵ Su funcionamiento significa principalmente, que el estudiante o cursista:

- Se responsabiliza cada vez más de su aprendizaje y adquiere un interés por continuar el estudio en forma independiente.
- Se conoce cada vez más a sí mismo y adquiere capacidades crecientes para la toma de conciencia y autoevaluación de su desempeño en forma crítica y exacta.
- Comprende cómo aplicar sus conocimientos y habilidades en contextos diferentes y actúa en consecuencia.⁵

En un artículo revisado de Alverno Collage⁵ se plantea que independientemente de la especialidad de que se trate, cada estudiante debe desarrollar algunas *competencias* que pueden considerarse básicas o genéricas como son:

- Saber comunicarse (escuchar, hablar).

- Tener capacidad de análisis (pensamiento crítico).
- Tener capacidad para resolver problemas (habilidades).
- Tomar decisiones conforme a valoraciones.
- Ser capaz de interactuar social y técnicamente.
- Tener perspectivas integrales.
- Ejercer una ciudadanía efectiva (ética, moral).
- Tener responsabilidad.

Estas competencias son perfectamente aplicables a la formación general y especializada del personal de enfermería, puesto que si observamos los roles, que dada la naturaleza de la actividad que ejecutan (entendiéndose por roles las tareas o actividades de una profesión), entre estos están contenidas las competencias antes relacionadas.

Roles: ⁶

- Pensar en lo mejor para las personas que atiende.
- Tomar conciencia de la situación actual.
- Tomar decisiones.

(Estos tres roles están contenidos en el *área del pensar*: desarrollo de habilidades del pensamiento y de los conocimientos que la apoyan).

- Educadora.
- Consejera.
- Colaboradora.
- Comunicadora.

En estos roles se ponen de manifiesto las habilidades personales clasificadas en el *área del ser*, los que apoyan las habilidades y conocimientos que necesitan para realizar promoción de salud, comunicación, trabajo en equipo, formación de recursos humanos.

- Dar cuidados generales y específicos de enfermería.

Este rol genera las competencias del *área del hacer*, por lo que necesita desarrollar habilidades y conocimientos en las ciencias biomédicas y la tecnología aplicada.

Por su importancia debe mencionarse que en este rol están contenidos los cuidados generales y específicos que deben propiciarse u orientarse al medio ambiente sea intrahospitalarios o comunitarios.

- Administrar recursos humanos y materiales para el desarrollo del desempeño de enfermería.

Este rol genera las competencias *directivas o genéricas* que se definen como los comportamientos observables y habituales que posibilitan el éxito de una persona en su función directiva. De esta competencia se deducen dos competencias directivas: las *estratégicas* (necesarias para obtener buenos resultados económicos) y las *intratélicas* (necesarias para desarrollar a los empleados e incrementar sus compromisos y confianza con la unidad o servicios). A esta se le añade una tercera, las competencias de *eficacia personal* (que son los hábitos que facilitan una relación eficaz de las personas con su entorno).

Analizando los roles en enfermería, podemos adentrarnos en la conceptualización de las competencias, estas han sido conceptualizadas de diversas maneras pero lo cierto es que la "competencia" más que un concepto operativo es un concepto en vías de fabricación. (*Tejeda FI. Acerca de las competencias profesionales. Barcelona. España. 1998. p. 20-30*).

La competencia profesional abarca el conjunto de conocimientos y habilidades esenciales (invariantes) adquiridas en correspondencia con los objetivos educacionales propuestos.⁷

Las competencias han sido clasificadas por los expertos de diferentes formas, la línea de *Buck* (1994) considera cuatro tipos de competencias: (*Tejeda FI. Acerca de las competencias profesionales. Barcelona. España. 1998. p. 20-30*).

- *Competencia técnica*: son las tareas y contenidos de un ámbito de trabajo y las destrezas y conocimientos necesarios para ello.

- *Competencia metodológica*: permite reaccionar aplicando procedimientos adecuados a las tareas a solucionar.

- *Competencia social*: Son las que facilitan la colaboración de forma constructiva y comunicativa con otras personas, orientando su comportamiento al grupo. Se dan en forma de comportamiento.

- *Competencia participativa*: Es cuando se sabe participar con el entorno y la organización del trabajo.

Otros tipos de competencias que pueden citarse (*Levi Levofor 1997*) son las *genéricas y las específicas*. (*Tejeda FI. Acerca de las competencias profesionales. Barcelona. España. 1998. p. 20-30*).

Las *genéricas* se consideran transferibles de una profesión a otras mientras que las *específicas* son propias de una profesión, esto nos orienta a que la formación de base ha de apostar más por las *competencias genéricas*, mientras que la educación continuada estaría más en consonancia con las *competencias específicas*.

Utilizando esta clasificación, la formación del estudiante de pregrado en enfermería se corresponde con el desarrollo de competencias *Genéricas* mientras que la educación de postgrado utilizará las competencias específicas.

Adentrándonos en las definiciones que sobre competencias han hecho algunos autores podemos citar la del Consejo Nacional de Juntas Estatales de Enfermería de

los Estados Unidos de América que definió la competencia como un problema complejo:

"Es la aplicación del conocimiento y habilidades interpersonales de comunicación y de trabajo cooperativo, toma de decisiones, a la par de las habilidades motoras necesarias en el desempeño de la enfermería".⁸

Definiciones de otros autores. (*Tejeda FI. Acerca de las competencias profesionales. Barcelona. España. 1998. p. 20-30*):

"La competencia está en el encadenamiento del conocimiento y los saberes-hacer y en la utilización de los recursos del ambiente, no en los saberes en sí mismos". (*Ginisty, 1997*).

"Posesión y el desarrollo de destrezas, conocimientos, actitudes adecuadas y experiencias suficientes para actuar con éxito en los papeles de la vida". (FEU 1984).

"Conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible y ser capaz de colaborar con el entorno profesional y en la organización del trabajo". (*Bunk, 1994*):

"Conjunto de conocimientos, capacidades de acción y de comportamientos estructurados en función de un objetivo y un tipo de situación dada". (*Gilbert y Parlier, 1992*).

En todas estas definiciones de competencia se observa que se repiten con bastante frecuencia los términos: conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes, actitudes, lo cual indica que tiene que *saber, saber hacer, saber estar y saber ser* para lograr el ejercicio profesional contenidos en los roles, con eficacia en situaciones singulares.

La misión de los programas conlleva la incorporación de la idea de desarrollo del currículo basado en competencias, se trata de aproximar las realidades de la educación y el trabajo frente a las nociones de evaluación y competencias.

Desde el punto de vista del currículo, la competencia no debe tomar el lugar del conocimiento dentro de las disciplinas, es más bien un instrumento para la aplicación del conocimiento.⁹

Es preciso destacar que en el proceso de formación por competencias el diseño deberá realizarse conjuntamente con la identificación de los perfiles y funciones que desempeñará el futuro egresado; continúan jugando un papel esencial en este aspecto los componentes del proceso enseñanza aprendizaje, los objetivos, los contenidos, métodos de enseñanza, medios y la evaluación. Se recomienda que al incorporar estos aspectos se debe mantener la concepción sistémica del proceso docente educativo. (*Otero Ceballos M. Proyecto de investigación: Diseño y validación de la Especialidad de Enfermería en Salud Mental en Cuba. 1996-1997*).

Para lograr el complejo proceso de desarrollar currículo de enseñanzas a partir de competencias debemos plantear que la planificación de los programas de formación de recursos de enfermería, que siguen una trayectoria técnico profesional no pueden ser diseñados exclusivamente desde un gabinete de expertos en educación en enfermería y menos desde un currículo regido por un formato rígido. Los

avances actuales en la biomedicina y las nuevas tecnologías, la detección de los problemas de salud más frecuentes y las exigencias de desempeños específicos para cada situación, nos induce a que tengamos que volvernos hacia la realidad de la actuación de este personal en su vida laboral.

Es importante señalar que detallar las actividades, habilidades y conocimientos para una determinada competencia en un programa capacitante no siempre es aproximarse a la realidad concreta, las competencias incluyen conocimientos y habilidades que son *indefinibles* en un programa, y que sólo se aprenden en la experiencia social y laboral, en ambientes singulares y con aptitudes personales que no pueden ser transmitidas sólo en el ámbito de la enseñanza programada.

De estas competencias debe apropiarse el estudiante o cursista en el desarrollo de la práctica social: la ética, la moral, pensamiento crítico, capacidad de análisis, saber resolver problemas, tomar decisiones, ser responsable. Esto implica que la competencia no proviene sólo de la aprobación de un currículo sino además de la aplicación del conocimiento en circunstancias críticas, de esto se desprende que las competencias así definidas son amplias, flexibles y son incorporadas a través de las experiencias sociales, las adquiridas en el ámbito familiar, escolar y en las laborales, aspectos que deben tenerse en cuenta por los docentes en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.

El diseño del programa capacitante de los profesionales de enfermería tiene que obedecer a una necesaria interrelación entre la teoría y la práctica, donde el punto de partida sean los objetivos que se persiguen para resolver los problemas de salud y enfermedad, con las competencias necesarias. Este diseño estará fundamentado en un marco de referencia de la realidad apuntando hacia el futuro, que integra una base de conocimientos y habilidades asociadas a las experiencias de aprendizajes que promuevan actitudes, sentimientos, disposición para pensar y actuar de forma integral. Desde el enfoque preventivo y de desarrollo, es una posible y necesaria respuesta para provocar impacto. Esta respuesta expresa toda la complejidad que encierran los procesos educativos para que los resultados sean relevantes en términos de impactos esperados en la práctica. En consecuencia se necesita preparar a los educadores y a todos los profesionales involucrados en el proceso docente educativo, en el dominio de competencias específicas para la planificación del aprendizaje.¹⁰

Consideraciones finales

Los aspectos tratados en este artículo no son exhaustivos ni pretenden dar pautas para la elaboración de un programa capacitante en enfermería, sólo son reflexiones a partir de experiencias personales, revisiones bibliográficas y resultados de investigaciones sobre la temática abordada, realizada con la única pretensión de compartir conocimientos e inquietudes e incentivar a la comunidad de enfermería al análisis y reflexión sobre el tema. Los educadores y todo el personal profesional involucrado en la docencia debe prepararse en el dominio de las competencias para la planificación del proceso docente educativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Alvarez Zayas C. Fundamentos Teóricos de la dirección del proceso docente-educativo en la Educación Superior Cubana. La Habana: MES;1989.

2. Urbina Laza O. Evaluación de las competencias específicas en el personal de enfermería que labora en los Servicios de Neonatología. Informe Final de la Investigación de Sistemas y Servicios de Salud. La Habana: ENSAP;2004.
3. Torres Esperón J M. Propuesta metodológica de las Funciones del Personal de Enfermería Técnico y Universitario en los niveles primario y secundario de atención. Informe Final de la Investigación en Sistemas y Servicios de Salud. La Habana: ENSAP;2004.
4. Educación Técnico Profesional. Cuaderno de trabajo 2. Madrid. Noviembre de 1997.
5. María EIB. Un trabajo académico diferente. Santiago de Chile: Alverno Collage;1997.
6. Desisto. Bussines review. Best of Bussines schools. Harvard. EU. 1998.
7. Salas Perea SR. Educación en Salud. Competencia y Desempeño. La Habana: Ed. Ciencias Médicas;1999.
8. OMS. Serie HRS. 25. Competencia como principio para preparación del personal de salud. Washington DC: OPS. 2000. p. 12.
9. Observatorios de Recursos Humanos de Salud. Países Integrantes. Informativos en Salud. Normas Legales de Recursos Humanos. Normas Laborales. Disponible en: www.idreh.gob.pe/observatorio/informacionRRHH.htm .Abril,2007
10. Desarrollo y salud integral de adolescentes y jóvenes en el currículum de pregrado de los profesionales de la salud. Programa de desarrollo de recursos humanos. Washington DC:OPS; Julio 1998. p. 2.

Recibido: 17 de octubre de 2007.

Aprobado: 29 de octubre de 2007.

Lic. MsC. *Zoila Barroso Romero*.

Escuela Nacional de Salud Pública. Calle I No. 202 Esq. Línea, Vedado, Ciudad de La Habana. Teléfono: 832 2113-117. Dirección particular Ave. 9 No. 26826 e/ 268 y 270. Santa Fé. Municipio Playa. Teléfono particular: 208 8079.
Escuela Nacional de Salud Pública (ENSAP)