

## UNA MIRADA AL DESEMPEÑO PROFESIONAL Y LA FORMACIÓN ACADÉMICA

AN ONSIGHT INTO THE PROFESSIONAL PERFORMANCE AND ACADEMIC TRAINING

Dr. Carlos Tamayo Caballero\*

\*Licenciado en Ciencias de la Educación – Carrera de Ciencias de la Educación –UMSA-  
Docente Investigador del Instituto en Investigaciones en Salud y Desarrollo –IINSAD-  
Facultad de Medicina, Nutrición, Enfermería y Tecnología Médica –UMSA-

RECIBIDO: 07/10/16

ACEPTADO: 21/10/16

### Formar a los profesionales y el desempeño profesional con visión de las condiciones del ambiente de trabajo real y potencial.

Este fundamento lleva a preguntarse al momento de la formación otros criterios vinculantes:

*¿Están dadas las condiciones técnicas y materiales para el desempeño que se está formando?*

Con frecuencia a título de “avances o actualización científica” incluimos y proporcionamos contenidos, metodologías y técnicas que estarán fuera del alcance del profesional; unas veces, por el mismo desarrollo del país, otras, por que las condiciones específicas laborales no cuenta con los recursos necesarios para el desempeño esperado.

En el sector salud hay algunos aspectos intrínsecos al ambiente de trabajo a ser considerados a manera de experiencias concretas:

a) Establecimientos de salud que no cuentan con equipamiento o son obsoletos, b) Infraestructura insuficiente o precaria, c) Insuficiente o ausente acompañamiento de otros profesionales para hacer equipo<sup>1</sup>, d) Insuficiente o deficiente el apoyo logístico y d) Insuficiente material de apoyo.

No menos importante, y posiblemente lo que define es el tipo de demanda o tipo de servicios que demanda la población usuaria de los servicios que esperamos.

Estas condiciones vuelven a repensar en el párrafo anterior de los criterios de formación de

competencias para el desempeño profesional en condiciones concretas; sin dejar de asumir en las posibilidades de desarrollo de cada ambiente de trabajo.

El Estado Plurinacional Boliviano y la empresa privada, hacen esfuerzos para dotar de estas condiciones laborales; sin embargo, no alcanzan a cubrir las necesidades; es de vital importancia realizar estudios “serios y consistentes” que establezcan la dimensión de infraestructura, el volumen y tipo de equipamiento, el número y tipo de *Recurso Humano* que va operar estos establecimientos de salud, sumado a estas condiciones es<sup>1</sup> necesario saber cuántos médicos actualmente están en el mercado de trabajo ocupado y no ocupado, cual la proyección de formación de profesionales que tenemos en el ámbito nacional<sup>2</sup>.

No será posible si no tenemos un perfil epidemiológico con proyección de al menos los próximos 10 años y cuando es posible a más años. Estamos en Bolivia en un perfil de transición avanzada, viviendo una epidemia de un grupo de enfermedades NO transmisibles, tales como la obesidad, hipertensión, cáncer entre otras.

También estamos avanzando en reducir la desnutrición, las enfermedades prevenibles por vacunas y las transmisibles. Por otra parte; las condiciones ambientales están mejorando, la disponibilidad y acceso a agua potable, luz,

gas, caminos; pero, no estamos considerando un proceso de transculturación y procesos de urbanización que cambia la conducta del consumidor de servicios, con particular atención el grupo etario central de la pirámide de población, los adolescentes, jóvenes y adultos jóvenes.

Entonces, las condiciones de la demanda de servicios de salud dependen de al menos estas variables:

- Comportamientos y estilos de vida
- Cambio de las condiciones ambientales
- Procesos de urbanización y transculturación de las sociedades
- Perfil epidemiológico con los que conviven las poblaciones.

Otro aspecto fundamental está referido al mismo aprendiz o postulante a una carrera profesional:

Las características o atributos del aprendiz, luego el profesional, estas están referidas a los atributos personales, culturales y sociales, sumado en su conjunto hace al perfil de ingreso.

El postulante a una carrera profesional o a un puesto laboral, ya viene con el pre-concepto del ejercicio de la profesión y su posible desempeño, estas condiciones son de posible medición, a través de un diagnóstico de sus capacidades y serán siempre posibles de modificarlos.

Este proceso de modificación se produce en diferentes experiencias educativas, tanto en el ámbito laboral como fuera de ella; las modalidades formal, no formal e informal<sup>3</sup> están presentes a lo largo de la vida profesional.

En las características del individuo es importante considerar al menos tres dimensiones, como dicen María Luisa Rodríguez, a saber:

- Capacidad cognitiva
- Perfil psicológico
- Condición social y cultural

La capacidad cognitiva está dada por la experiencia previa, basada en las condiciones de aprendizaje social, cultural, académico y ambiental. Llorente (1999), nos mencionó que:

- Cada competencia tiene un nombre y una

definición verbal precisa.

- Cada competencia tiene un determinado número de niveles que reflejan conductas observables, no juicios de valor.
- Todas las competencias se pueden desarrollar (pasar de un nivel menor a otro mayor).
- Requieren un curso de formación que posibilite su desarrollo a partir de la experiencia práctica.
- Todos los puestos llevan asociados un perfil de competencias con los niveles exigibles de cada una de ellas.

Es importante reconocer de inicio que no existe un modelo, teoría o técnica que sea posible aplicarla en su pureza o totalidad, entonces “rescatamos” lo que es útil de cada ciencia, modelo, teoría o técnica, entonces aplicamos una pedagogía comparativa, que se resume a reconocer que en cada modelo teoría y técnica tiene ventajas y desventajas para un propósito explícito, entonces se trata de obtener lo que me sirve y es posible aplicarlos en las condiciones de mi entorno, y las condiciones de cuando aplique lo aprendido.

En resumen debemos fijar nuestra atención que las competencias de un profesional en salud está ligada a la normativa boliviana para el sector que establece las siguientes funciones básicas:

- Atención clínica, sanitaria y
- Atender los procesos administrativos
- Generar actividades de docencia e investigación

Para estas funciones es necesario munir al aprendiz de competencias específicas, integrales y transversales

### Una aproximación a la definición de COMPETENCIA

- Cada competencia **es declarativa** con un nombre
- Tienen un determinado nivel que **reflejan conductas deseables**,,, no son juicios de valor
- Todas las competencias se **pueden desarrollar**, pasar de un nivel a otro superior
- Valora la **experiencia práctica**

- Todos los **perfiles de desempeño** conllevan un nivel de competencias



Tales como las Competencias transversales; es de vital importancia identificar que competencias son utilizadas en el transcurso del desempeño profesional; para el caso de un profesional en el campo de las ciencias de la salud, podemos identificar competencias transversales. Son las que está presente en todo el desarrollo del currículo, desde el inicio hasta el final, que está ligado a todas las disciplinas de las ciencias médicas, entonces cuando se forme el **equipo**

**de salud**, tendremos más efectividad en su desempeño en estas competencias de todo el equipo.

**La investigación** una competencias que debe ser incorporada en diferentes niveles de complejidad, no solo como un mecanismo de generar ciencia, tecnología e innovación sino como una estrategia de aprendizaje.

**Pedagógicas**, que se refiere a la capacidad de transferir las habilidades aprendidas y por aprender, ser capaz de des-aprender y aprender en las relaciones laborales, sociales y culturales.

**Directivas**, generar actitudes para el uso técnico y científico de la información, tomar decisiones, delegar responsabilidades, conducir un equipo y administrar los recursos materiales y financieros, y fundamentalmente administrar el talento humano.

**Humanas**, generar empatía con la población, reconocer aspectos éticos de la práctica médica y sanitaria, aceptar que somos diferentes en nuestra estructura social y cultural, hacer de la interculturalidad una política de intervención, entre otras.

## REFERENCIA

1. *Rodríguez Moreno Luisa, "Evaluación, balance y formación de competencias transversales", Leartes S.A. Barcelona , España 2006*

## NOTAS

### (Endnotes)

- 1 Cirujano sin anestesiólogo o enfermera.
- 2 No es suficiente saber cuántos profesionales en salud arroja al mercado la universidad local pública, sino ver críticamente la formación por las universidades privadas y a nivel nacional, considerando la movilidad de profesionales en el nivel nacional. Además; el mercado externo al país.
- 3 Formal: a nivel de posgrado, generalmente en busca de especialización; No Formal: ofrecida por la misma institución a través de eventos de capacitación y no formal: basado en la propia experiencia.