

Orientaciones metodológicas para diseñar itinerarios formativos

Serie Itinerarios formativos, núm. 1

OPS



Organización
Panamericana
de la Salud



Organización
Mundial de la Salud
Región de las Américas

Orientaciones metodológicas para diseñar itinerarios formativos

Serie Itinerarios formativos, núm. 1

Washington, D.C., 2025

OPS



Organización
Panamericana
de la Salud



Organización
Mundial de la Salud
Región de las Américas

ISBN: 978-92-75-33072-2 (PDF)

ISBN: 978-92-75-33073-9 (versión impresa)

© Organización Panamericana de la Salud, 2025

Algunos derechos reservados. Esta obra está disponible en virtud de la licencia Atribución-NoComercial-CompartirIgual 3.0 Organizaciones intergubernamentales de Creative Commons (CC BY-NC-SA 3.0 IGO).



Con arreglo a las condiciones de la licencia, se permite copiar, redistribuir y adaptar la obra con fines no comerciales, siempre que se utilice la misma licencia o una licencia equivalente de Creative Commons y se cite correctamente, como se indica más abajo. En ningún uso que se haga de esta obra debe darse a entender que la Organización Panamericana de la Salud (OPS) respalda una organización, producto o servicio específicos. No está permitido utilizar el logotipo de la OPS.

Adaptaciones: si se hace una adaptación de la obra, debe añadirse, junto con la forma de cita propuesta, la siguiente nota de descargo: "Esta publicación es una adaptación de una obra original de la Organización Panamericana de la Salud (OPS). Las opiniones expresadas en esta adaptación son responsabilidad exclusiva de los autores y no representan necesariamente los criterios de la OPS".

Traducciones: si se hace una traducción de la obra, debe añadirse, junto con la forma de cita propuesta, la siguiente nota de descargo: "La presente traducción no es obra de la Organización Panamericana de la Salud (OPS). La OPS no se hace responsable del contenido ni de la exactitud de la traducción".

Cita propuesta: Organización Panamericana de la Salud. Orientaciones metodológicas para diseñar itinerarios formativos. Serie Itinerarios formativos, núm. 1. Washington, D.C.: OPS; 2025. Disponible en: <https://doi.org/10.37774/9789275330722>.

Datos de catalogación: pueden consultarse en <http://iris.paho.org>.

Ventas, derechos y licencias: para adquirir publicaciones de la OPS, diríjase a sales@paho.org. Para presentar solicitudes de uso comercial y consultas sobre derechos y licencias, véase www.paho.org/es/publicaciones/permisos-licencias.

Materiales de terceros: si se desea reutilizar material contenido en esta obra que sea propiedad de terceros, como cuadros, figuras o imágenes, corresponde al usuario determinar si se necesita autorización para tal reutilización y obtener la autorización del titular del derecho de autor. Recae exclusivamente sobre el usuario el riesgo de que se deriven reclamaciones de la infracción de los derechos de uso de un elemento que sea propiedad de terceros.

Notas de descargo generales: las denominaciones empleadas en esta publicación y la forma en que aparecen presentados los datos que contiene no implican, por parte de la OPS, juicio alguno sobre la condición jurídica de países, territorios, ciudades o zonas, o de sus autoridades, ni respecto del trazado de sus fronteras o límites. Las líneas discontinuas en los mapas representan de manera aproximada fronteras respecto de las cuales puede que no haya pleno acuerdo.

La mención de determinadas sociedades mercantiles o de nombres comerciales de ciertos productos no implica que la OPS los apruebe o recomiende con preferencia a otros análogos. Salvo error u omisión, las denominaciones de productos patentados llevan letra inicial mayúscula.

La OPS ha adoptado todas las precauciones razonables para verificar la información que figura en la presente publicación. No obstante, el material publicado se distribuye sin garantía de ningún tipo, ni explícita ni implícita. El lector es responsable de la interpretación y el uso que haga de ese material, y en ningún caso la OPS podrá ser considerada responsable de daño alguno causado por su utilización.

Índice

Prólogo	v
Agradecimientos	vii
Abreviaciones	viii
Introducción	1
Capítulo 1. Aprendizaje a lo largo de la vida e itinerarios formativos	4
Capítulo 2. Metodología para elaborar itinerarios formativos	9
Descripción de las etapas	11
Definición del itinerario formativo	11
Diseño del itinerario formativo	15
Implementación del itinerario formativo	22
Evaluación del itinerario formativo	25
Recomendaciones	30
Referencias	31
Lecturas recomendadas	32
Glosario	33

Figura

1 Metodología para elaborar itinerarios formativos	11
--	----

Cuadros

1 Etapas, actividades y resultados de la metodología propuesta para elaborar itinerarios formativos	10
2 Modelo de evaluación según las etapas del itinerario formativo	28

Prólogo

La educación a lo largo de la vida se ha vuelto hoy una necesidad. Los cambios demográficos, sociales y tecnológicos requieren que las personas, para alcanzar una vida personal y laboral plena, actualicen sus capacidades de forma continua.

La educación en línea, a través de sus múltiples formatos, favorece el acceso al desarrollo profesional continuo. La oferta de cursos virtuales se multiplica y, en oportunidades, plantea desafíos a la hora de elegir el producto más adecuado.

El sector de la salud es particularmente sensible a los cambios y la necesidad de desarrollar nuevas competencias. Al mismo tiempo que se beneficia con la incorporación de nuevas tecnologías, debe ofrecer respuestas de calidad y económicamente sostenibles en entornos cada vez más complejos, signados por fenómenos como el cambio climático, las epidemias, las migraciones y el aumento del número de adultos mayores dependientes, entre otros.

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) ha desarrollado una plataforma líder para apoyar la cooperación técnica a través de la educación permanente en salud: el Campus Virtual de Salud Pública (CVSP). EL CVSP ha evolucionado en los últimos 20 años y ampliado sus propuestas educativas, fundamentalmente de autoaprendizaje, pero también con tutoría y mediante webinarios desarrollados por la OPS y sus socios estratégicos, a nivel regional y en los países. El crecimiento del CVSP también ha incluido la incorporación sostenida y responsable de tecnologías de la educación y la información, en la constante búsqueda de una oferta accesible y de calidad.

Los itinerarios formativos (IF) tienen el propósito de facilitar a los trabajadores de la salud la elección de propuestas educativas para su formación a lo largo de la vida. Para ello, la OPS ha diseñado y validado esta guía sobre IF dirigida al personal de sus áreas técnicas y, en el marco de la cooperación técnica, a los socios que participan en el diseño de cursos y en los procesos de educación en salud pública de la Región de las Américas.

En suma, la metodología que presenta esta publicación constituye un aporte a la conceptualización y construcción de recorridos educacionales orientados, a partir de las competencias que se busque desarrollar en los diferentes equipos de salud. Fue diseñada por el equipo técnico del CVSP y validada por expertos.

Los equipos técnicos responsables de abordar los temas prioritarios de salud, incluida la capacitación como un recurso valioso de planificación, encontrarán que los lineamientos y orientaciones presentados les brindarán contenidos sumamente útiles.

Esta guía también será de utilidad para responsables de instancias de formación en los países, profesores y referentes universitarios que se encuentren analizando alternativas para articular sus propuestas formativas.

Agradecimientos

La presente publicación fue elaborada por el Programa Especial Campus Virtual de Salud Pública (CVSP) del Departamento de Sistemas y Servicios de Salud (HSS) de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), bajo la dirección de James Fitzgerald. La coordinación del proyecto estuvo a cargo de Gabriel Listovsky, jefe del Programa Especial CVSP, y la recopilación de la información necesaria y el desarrollo del documento fue responsabilidad de Gladys Skoumal, quien contó con la colaboración de María Isabel Duré, consultoras internacionales de la OPS integrantes del equipo del CVSP.

La OPS desea expresar su especial agradecimiento al personal del staff y los consultores con quienes, a partir del trabajo colaborativo e inter programático, se puso en marcha la iniciativa de desarrollo de itinerarios formativos: Mariluz Pombo Castro; Damián Cairatti; María Teresa Ibarz y Begoña Sagastuy.

La Organización extiende su gratitud a quienes contribuyeron a la elaboración de este documento, en especial a Ernesto Báscolo, Johanna Díaz del Valle, Silvana Luciani, Benjamín Puertas y Orielle Solar. También agradece al grupo de asesores técnicos de las distintas áreas, representantes de países y consultores internacionales, por su participación en las diversas etapas del proceso de validación, la lectura exhaustiva del documento y la orientación técnica brindada para su desarrollo conceptual: Florencio Alexandre, Edwig Bolastig, Mario Cruz, Pablo Durán, Cintia L'hôpital, Hernán Luque, Sergio Minué, Mónica Padilla, Raúl Pitarque, Renato Oliveira, Leah Richards y Gabriel Vivas.

Asimismo, se brinda un especial reconocimiento a quienes participaron del proceso de consulta de expertos, representantes de las universidades y de otros organismos internacionales vinculados a la educación y la capacitación, y al personal de los centros colaboradores de la OPS/ OMS: Érica Frank (profesora de la Universidad Columbia Británica Vancouver y cofundadora de NEXT GenU.org); Marcelo García Dieguez (Centro de Estudios en Educación para Profesionales de la Salud de la Universidad Nacional del Sur); Jacques Girard (Universidad Laval), Roberta Ladenheim (Universidad Hospital Italiano de Buenos Aires), Juciano Lacerda (Laboratorio de Innovación Tecnológica en Salud de la Organización Panamericana de la Salud), Ana Mazenod (Academia de la Organización Mundial de la Salud), Stella Porto (Banco Interamericano de Desarrollo), Wendy Sealy (Universidad de las Indias Occidentales) y Vannina Trentín (Instituto Internacional de Políticas Educativas de UNESCO).

Por último, se destaca y agradece la colaboración editorial de Carlos León y María Senés integrantes del equipo del CVSP.

Abreviaciones

CVSP	Campus Virtual de Salud Pública
EPS	educación permanente en salud
IF	itinerario formativo
LLL	aprendizaje a lo largo de la vida, por su sigla en inglés
OMS	Organización Mundial de la Salud
OPS	Organización Panamericana de la Salud
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

Introducción

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) cataliza esfuerzos colaborativos estratégicos entre los Estados Miembros y otros socios con el fin de avanzar hacia la salud universal en la Región de las Américas. Para lograr esta meta, resulta imprescindible contar con sistemas de salud resilientes y de calidad. Por ese motivo, a través de la definición e implementación de políticas y acciones multisectoriales, la OPS busca fortalecer los sistemas de salud de los países y propiciar las transformaciones necesarias que promuevan el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud en la Región (1).

Los países de las Américas enfrentan nuevos desafíos para la construcción de sistemas de salud eficientes e integrados, que respondan ágilmente ante emergencias de salud y contextos cambiantes, así como para desarrollar o ampliar las competencias del personal de salud. En este marco, es necesario diseñar planes de formación continua de los recursos humanos que estén en sintonía con los contextos regionales y nacionales (2).

En el ámbito de la salud, esto se logra partiendo de una oferta integrada que incluya el reconocimiento de las diversidades entre los países de una zona determinada, así como de las necesidades y prioridades de formación de los recursos humanos que integran los sistemas de salud en sus diferentes ámbitos e instituciones.

La alta demanda para dar respuesta a temas prioritarios para los países y la Organización se pone de manifiesto en una diversidad de recursos educativos que, en algunos casos, resultan en la duplicación de esfuerzos, o, más aún, en la fragmentación de la oferta educativa.

Con la intencionalidad de reorganizar la oferta, responder a la demanda y, a la vez, generar propuestas educativas con mayor integración, el Campus Virtual de Salud Pública (CVSP) de la OPS ha promovido la creación de itinerarios formativos (IF), que han encontrado una gran receptividad entre los profesionales de la Región.

Esta propuesta representa un cambio de paradigma para la oferta formativa del CVSP, como parte de un ecosistema que lo potencia. Este nuevo paradigma pone en el centro la gestión del conocimiento y el aprendizaje, así como los recursos educativos conducentes a desarrollar o fortalecer competencias, desde

una variedad de formatos que acercan a quienes requieren formación a situaciones de la práctica laboral cotidiana que resultan necesarias para el abordaje de los problemas de salud.

El desarrollo de IF de la OPS se originó en el 2022 a partir del trabajo colaborativo, interdisciplinario e interprogramático entre la Unidad de Calidad y Regulación de Medicamentos y Tecnologías Sanitarias del Departamento de Innovación y Acceso a Medicamentos y Tecnologías Sanitarias, el CVSP el programa especial del Departamento de Sistemas y Servicios de Salud.

Las enseñanzas obtenidas en este proceso se han hecho extensivas al trabajo con otras unidades de la Organización y han impactado en diversas iniciativas por desarrollar en países de la Región. Durante el 2024 se iniciaron procesos de diseño de IF en atención primaria de la salud; con la iniciativa Mejor Atención para las Enfermedades no Transmisibles sobre Salud Digital como parte del Programa de Alfabetización Digital. Las experiencias de cada uno de estos procesos están contenidas en el conjunto de orientaciones metodológicas para construir IF que aquí se presenta.

La construcción de IF implica un recorrido en el que la lógica de la formación y de los procesos de trabajo confluyen en la organización de un conjunto de actividades educativas, diseñadas a partir de la identificación de perfiles profesionales con competencias definidas *ad hoc* para un contexto determinado. Se trata de una tarea compleja pero valiosa por su potencialidad e impacto en el mejoramiento de los recursos humanos que se desempeñan en los sistemas sanitarios.

Esta guía tiene como propósito compartir una serie de parámetros de referencia para el diseño de IF con un sentido integrado de la formación, mejorando la estructura de la oferta del CVSP hacia los diferentes usuarios. En ese sentido, estos materiales están principalmente destinados al público siguiente:

- Los responsables de tomar decisiones sobre el análisis y la definición de necesidades de formación para la Región de las Américas.
- Los equipos técnicos de asesores y consultores que participan de las iniciativas de formación del CVSP.
- Los centros colaboradores de la Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud (OPS/OMS) y de otras instituciones con iniciativas educativas, bajo el marco de la cooperación técnica.
- Otros profesionales y organizaciones que se integren a la red educativa de la OPS para realizar un itinerario de formación, o algún tramo de este, en el ámbito de la educación en salud.

Este camino metodológico para diseñar IF se encuentra sustentado en evidencia y ha sido validado a partir de una revisión de pares interna con el equipo del CVSP, otra revisión posterior efectuada con las áreas técnicas de la Organización en octubre del 2023, y una consulta a expertos llevada a cabo en el 2024.

En la guía se retoma un desarrollo conceptual acerca del aprendizaje a lo largo de la vida y de la contribución de los IF respecto del fortalecimiento de las capacidades profesionales de los equipos de salud.

Asimismo, se describen las etapas de la metodología sugerida, las actividades principales que se deben realizar en cada una de ellas y los resultados esperados. La guía también brinda recomendaciones para viabilizar las propuestas educativas de estas características.

Toda esta propuesta metodológica se apoya en los lineamientos del enfoque educativo del CVSP, centrados en los principios de la educación permanente en salud, las propuestas educativas como recurso abierto e interoperable, y la gestión colaborativa y el acompañamiento de los procesos de cooperación técnica, siempre con el respaldo de las tecnologías de educación virtual.

Aprendizaje a lo largo de la vida e itinerarios formativos

Las diferentes políticas y metas educativas actuales en la Región de las Américas plantean la posibilidad de desarrollo y acceso a propuestas formativas que contemplen estrategias de calidad y relevancia enmarcadas en los conceptos de educación permanente y aprendizaje a lo largo de la vida (*lifelong learning*, o LLL, por su sigla en inglés). Esta idea desafía a los sistemas más tradicionales de educación.

El enfoque educativo del Campus Virtual de Salud Pública (CVSP) define a la educación permanente en salud (EPS) como la “educación en el trabajo, por el trabajo y para el trabajo en el ámbito de la salud, cuya finalidad última es mejorar la salud de la población. La educación permanente en salud, además de asegurar el derecho a la educación a lo largo de toda la vida en un sentido integral, es una herramienta privilegiada para el cambio institucional, que tiene impacto en los procesos de trabajo” (3).

Asimismo, para la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), el LLL es uno de los objetivos fundamentales que integran la Agenda de Educación 2030. Este enfoque promueve la organización de sistemas de educación integrados e interrelacionados, sean estos formales o no, en los que se ofrecen oportunidades destinadas a todos los grupos etarios y niveles educativos para el desarrollo personal, laboral, económico, social, cultural y medioambiental sostenible de la sociedad (4).

En esta misma línea, el reporte global sobre educación superior presentado en la conferencia mundial de la UNESCO del 2022 considera que la calidad en la educación superior es un concepto multidimensional,

dinámico y situado. Se propone atender a un tiempo la diversidad, la equidad y las posibilidades de acceso y permanencia en los circuitos educativos para beneficio de las personas y las instituciones en que se desarrollan (4).

La formación de recursos humanos en salud no escapa a las transformaciones educativas y requiere ser pensada desde una perspectiva que plantee nuevos horizontes, con desarrollos innovadores, más flexibles y focalizados en necesidades reales, que respondan a los criterios de la educación permanente o educación a lo largo de la vida.

En el actual escenario del siglo XXI, donde la pandemia de COVID-19 ha fortalecido la adquisición social de competencias a través de la formación en línea, las ofertas formativas en ámbitos educativos formales y no formales se han diversificado y microespecializado. La tecnología, como herramienta, se ha convertido cada vez más en un soporte sustancial de los sistemas educativos, viabilizando el acceso a la información, así como su producción y comunicación, y creando una “metarrealidad” conectada. Es decir, la posibilidad de una integración de capas de realidades físicas y digitales que facilitan una experiencia unificada y expandida para los estudiantes, así como la interacción entre diversos entornos virtuales.

En ese sentido, vale la pena decir que la educación en línea evoluciona permanentemente junto con las tecnologías de la información y la comunicación. Estos cambios tecnológicos impactan en la formación permanente y en los sistemas educativos, un fenómeno que da lugar a la aparición de nuevas conceptualizaciones tales como la ubicuidad (la formación siempre presente) y la “holoconectividad” (el campus siempre con nosotros). Se abre la posibilidad de aprender de todo tipo de información y en todo momento, algo que también responde a la necesidad de actualización permanente de capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes (5). La formación en línea favorece el crecimiento profesional al brindar a las personas la posibilidad de seleccionar la formación de manera más específica y acorde a las necesidades personales y demandas institucionales.

Existe una alta cantidad de recursos educativos –virtuales, híbridos y presenciales– para la formación y el perfeccionamiento de los profesionales de la salud; tales recursos, al organizarse jerárquicamente dentro de un sistema, adquieren mayor valor y aplicabilidad. Pensar la formación en línea como un sistema, en contraposición a “series de recursos independientes”, implica crear recorridos, es decir, procesos de aprendizaje que promueven el desarrollo de capacidades cognitivas cada vez más complejas; la concreción de desempeños autónomos y evaluables, que fomentan el aprendizaje en profundidad, y la continuidad y disciplina en el estudio. En opinión de algunos investigadores, este nuevo enfoque implicaría una nueva transposición didáctica,¹ donde los especialistas se encuentran en diálogo constante con las prácticas que se facilitan con el uso de los macrodatos (*big data*) (6).

¹ Chevallard definió la transposición didáctica como el trabajo que transforma el objeto del saber en un objeto de enseñanza. El sujeto va adquiriendo conocimientos de su mundo en la medida que es capaz de ir captando aquellas propiedades que lo caracterizan (7).

Un itinerario formativo es un recorrido organizado, compuesto por un conjunto de acciones formativas programadas a través de una diversidad de espacios –cursos, talleres, seminarios, webinarios, comunidad de prácticas–, acorde al desarrollo de las competencias definidas para un ámbito profesional específico.

Diseñar itinerarios formativos (IF) desde un sistema de educación a lo largo de la vida supone algunas ventajas desde el momento en que se tienen en cuenta diferentes tipos de variables:

- **Político-pedagógicas**, en relación con la decisión de alinear las propuestas formativas con los desafíos y necesidades de los países y los objetivos de salud universal.
- **Epistemológicas**, relativas a los principios y fundamentos que determinan los métodos de enseñanza para hacer asequible el conocimiento a lo largo de la vida.
- **Culturales**, un conjunto de creencias y valores compartidos por un grupo social que le proveen identidad y un marco de referencia para interpretar sus experiencias.
- **Económicas**, en referencia a que contribuyen a la racionalidad de la planificación de las propuestas educativas, y de los recursos que estas involucran, y a la co creación de espacios de formación interinstitucionales.

A la vez, un enfoque de IF evaluables y certificables podría contribuir a la resolución de problemas de formación continua a partir de los siguientes aspectos:

- **Jerarquización de la formación**, reduciendo la dispersión y falta de continuidad de las propuestas formativas que se presentan como actividades esporádicas de capacitación para diversas categorías de personal, sin vinculación entre ellas.
- **Mayor direccionalidad**, dado que el IF se constituye en una unidad epistemológica teórico-práctica, en sintonía con los acuerdos internacionales sobre políticas de salud para los diferentes niveles de responsabilidad dentro de un sistema.
- **Mejora del alcance de los programas de formación en línea**, en términos cuantitativos, geográficos y de certificación, con la posibilidad de que dicha formación sea reconocida por las instituciones que capacitan con base en el enfoque de desarrollo de competencias profesionales.
- **Sistema de evaluación** con la participación de comités técnicos nacionales e internacionales, según las buenas prácticas educativas en materia de salud.
- **Creación de espacios de comunicación de buenas prácticas interprofesionales** para fomentar una comunidad de aprendizaje permanente como estrategia dirigida a la elaboración y difusión de propuestas concretas.
- **Establecimiento de espacios de formación** que incluyan la perspectiva de género y promuevan la equidad para la transformación de las prácticas profesionales.

- **Implementación de un sistema de certificación** mediante créditos y microcredenciales que certifiquen el tránsito de los recursos humanos de salud a través de las diversas experiencias de aprendizaje (8).

El IF favorece asimismo la alianza con socios estratégicos para incrementar las oportunidades de formación bajo estándares de calidad. El trabajo colaborativo con organismos e instituciones de trayectoria en áreas técnicas específicas y de la formación resulta sustantivo para este tipo de proyecto, dado que aporta sostenibilidad, flexibilidad y actualización a la propuesta.

La propuesta de un IF basado en el enfoque de formación por competencias implica poner la mirada en el desarrollo de las capacidades de los profesionales para integrar conocimientos, habilidades y actitudes en el desempeño de tareas en un contexto determinado. La formación de profesionales competentes se caracteriza por desarrollar capacidades duraderas, entrenables y mensurables mediante la expresión de comportamientos de acuerdo con la definición de competencias de la Organización Mundial de la Salud en el documento *Marco mundial de competencias para la cobertura sanitaria universal* (9).

Asimismo, plantea la posibilidad de entrelazar distintos formatos y modalidades para desarrollar diversas capacidades que acerquen a los participantes a situaciones de la práctica cotidiana con la intención de hacer más equitativo el acceso a la formación.

EN SÍNTESIS

La formulación conceptual del enfoque de aprendizaje a lo largo de la vida y de los itinerarios formativos dentro del marco del CVSP es la siguiente:

- La Organización Panamericana de la Salud, a través del Campus Virtual de Salud Pública (CVSP), promueve la creación de itinerarios formativos (IF) con la intencionalidad de reorganizar la oferta, responder a la demanda y, a su vez, generar propuestas educativas con mayor integración, a fin de contribuir con los países de la Región en el desarrollo o ampliación de las capacidades del personal de salud requeridas por sus sistemas sanitarios.
- La definición de itinerarios pone el foco en la articulación de la lógica del mundo del trabajo y de la formación, facilitando espacios en los cuales las personas accedan de manera más equitativa al desarrollo de sus capacidades, acorde con las necesidades de los países y coordinadas con los objetivos de salud universal, en vistas al fortalecimiento de los sistemas de salud de la Región de las Américas.



- Se concibe el IF como un recorrido compuesto por un conjunto de acciones formativas programadas, a partir de una diversidad de espacios –cursos, talleres, seminarios, webinarios, comunidad de prácticas, entre otros–, acorde al desarrollo de las competencias definidas para un ámbito profesional específico.
- El desarrollo de IF se orienta a potenciar los escenarios de la formación a través de la jerarquización de las propuestas, así como su direccionalidad, comunicación, evaluación y certificación. Hace accesible y compartido un conjunto de saberes que aportan una base común para la toma de decisiones, la práctica colaborativa y la actuación interprofesional en el sector salud con criterios de equidad, entre otros.
- Este documento presenta un conjunto de orientaciones metodológicas para la construcción de itinerarios formativos. Retoma orientaciones proporcionadas por organismos internacionales acerca de prácticas educativas innovadoras en las que se combinan una diversidad de acciones y actores en el marco del aprendizaje a lo largo de la vida. Dicha construcción implica un trabajo colaborativo, interdisciplinario e interinstitucional.

Metodología para elaborar itinerarios formativos

La creación de itinerarios formativos (IF) requiere de tiempo para su planificación efectiva e involucra una serie de etapas. Las experiencias internas desarrolladas desde el Campus Virtual de Salud Pública (CVSP) hasta la fecha, así como otras consultadas (10), dan cuenta que se trata de una tarea compleja que implica conformar un equipo de trabajo, realizar tareas de investigación y buscar información que pueda acompañar el proceso.

La metodología propuesta consta de cuatro etapas generales concatenadas entre sí, que pueden darse simultáneamente y se concretan en actividades específicas y resultados previstos (figura 1).

Esta metodología resalta las actividades que se consideran imprescindibles en cada etapa, sin embargo, no constituye una regla que haya que cumplir. En este sentido, cada país debe ponerla en contexto y adaptar las actividades y tareas acorde a sus necesidades y condiciones.

En el cuadro 1 se resumen las actividades correspondientes a cada una de las etapas.

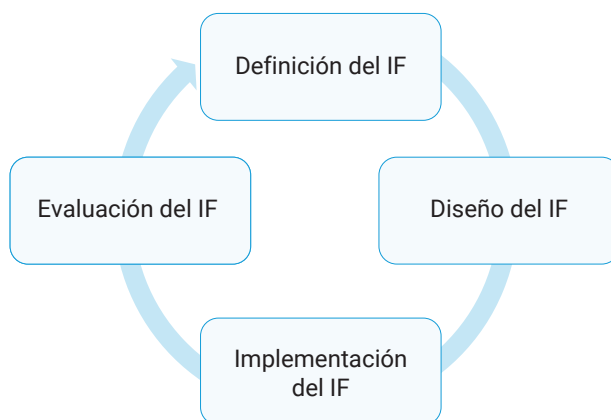
CUADRO 1 Etapas, actividades y resultados de la metodología propuesta para elaborar itinerarios formativos

Etapas del IF	Actividades		Resultados
1. Definición	<ul style="list-style-type: none"> Convocatoria y selección de profesionales intervinientes, informantes e instituciones clave 	Difusión y comunicación del proceso	<ul style="list-style-type: none"> Equipo principal interprogramático constituido
	<ul style="list-style-type: none"> Análisis documental, selección de marcos orientativos y entrevistas 		<ul style="list-style-type: none"> Mapa de perfiles
	<ul style="list-style-type: none"> Identificación de perfiles de referencia para la formación 		
	<ul style="list-style-type: none"> Selección y validación de los perfiles que se desea formar en el IF 		<ul style="list-style-type: none"> Perfiles que se desea formar, seleccionados y validados
2. Diseño	<ul style="list-style-type: none"> Revisión de las propuestas formativas existentes y disponibles en el CVSP 	Difusión y comunicación del proceso	<ul style="list-style-type: none"> Sistematización de la oferta vinculada a los perfiles que se desea formar
	<ul style="list-style-type: none"> Definición de la estructura y secuencia del IF 		<ul style="list-style-type: none"> Diseño preliminar del IF
	<ul style="list-style-type: none"> Diseño del IF según los criterios educativos del CVSP y los perfiles que se desea formar 		<ul style="list-style-type: none"> IF diseñado
	<ul style="list-style-type: none"> Validación del diseño del IF 		<ul style="list-style-type: none"> Diseño del IF validado
	<ul style="list-style-type: none"> Definición de sistema de créditos y microcredenciales 		
3. Implementación	<ul style="list-style-type: none"> Planificación y organización del lanzamiento del IF 	Difusión y comunicación del proceso	<ul style="list-style-type: none"> Plan de trabajo para la implementación
	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación del equipo de docentes y tutores a cargo del IF 		<ul style="list-style-type: none"> Docentes capacitados
	<ul style="list-style-type: none"> Presentación y puesta en marcha del IF 		<ul style="list-style-type: none"> Publicación de la convocatoria
	<ul style="list-style-type: none"> Selección de participantes 		<ul style="list-style-type: none"> Participantes seleccionados
4. Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Definición de la metodología de evaluación 	Difusión y comunicación del proceso	<ul style="list-style-type: none"> Modelo evaluativo diseñado y aplicado
	<ul style="list-style-type: none"> Selección de estrategias y herramientas de evaluación 		
	<ul style="list-style-type: none"> Ajuste metodológico de la implementación del IF 		<ul style="list-style-type: none"> Diseminación de los resultados de la implementación

CVSP: Campus Virtual de Salud Pública; IF: itinerario formativo.

Fuente: elaboración propia.

FIGURA 1 Metodología para elaborar itinerarios formativos



Fuente: elaboración propia.

En cada una de las etapas se describe una metodología de trabajo, procesos para la conformación de equipos con actores e instituciones clave, la explicación del modo de construir las herramientas e instrumentos para la concreción del IF, y un modelo de evaluación del IF. La evaluación de los procesos involucrados, así como su difusión y comunicación, permite un flujo de información que retroalimenta la propuesta del diseño del IF y constituye una condición necesaria para la mejora continua (11).

En una propuesta formativa, las cuestiones operativas y de organización son centrales para su definición, aunque también se requiere una estrategia para la difusión e intercomunicación. La comunicación se describe como una actividad en todas las etapas, pero presenta particularidades que implica utilizar distintos instrumentos comunicacionales para cada una hasta la concreción del IF.

Descripción de las etapas

Definición del itinerario formativo

Convocatoria y selección de profesionales intervinientes, informantes e instituciones claves

La experiencia inicial del proyecto de IF parte de la conformación de un equipo principal interprogramático de profesionales provenientes del campo profesional que se pretende formar y el campo pedagógico. El trabajo colaborativo se inicia con la definición de los criterios de organización de las tareas relativas a la construcción del IF.

La generación de un espacio de trabajo interprofesional enriquece la comprensión de las actividades que se desarrollan en los organismos donde se desempeñan los destinatarios de la formación. Esto constituye el punto de inicio para pensar la formación con base en un recorrido imaginario que irá definiéndose con el análisis y el procesamiento de la información técnica, así como de su traducción en posibles actividades de aprendizaje.

En esta etapa es importante avanzar en la identificación de otros profesionales interdisciplinarios, e instituciones u organizaciones, cuyas contribuciones son esenciales para las diferentes etapas del proceso, y que podrán ser consultados durante las etapas de diseño, implementación y evaluación. Entre estos profesionales que deben interactuar se encuentran especialistas del campo de la salud del área técnica respectiva y afines; expertos del campo didáctico; especialistas en pedagogía y diseño instruccional, en aprendizaje presencial y en entornos virtuales, docentes y tutores; especialistas del área comunicacional, y profesionales del campo del diseño multimedia y de soporte tecnológico.

Los puntos focales de las áreas técnicas y las oficinas de país de la OPS son esenciales para la identificación de los actores relevantes y, eventualmente, para su convocatoria. La información respecto del trabajo de los centros colaboradores de la OPS/OMS, así como las experiencias formativas vigentes o previas que se relacionen con los objetivos de formación del IF, pueden servir como fuentes adicionales de consulta.

Análisis documental, selección de marcos orientativos y entrevistas

Una de las acciones iniciales para el desarrollo de un itinerario formativo se centra en la búsqueda y el análisis de documentos de acceso público orientados a fundamentar un IF. Estos documentos pueden variar dependiendo del área específica de formación.

Contar con marcos referenciales ayuda a dar direccionalidad a la tarea. Para ello, el punto de partida es la búsqueda de documentación del campo profesional pertinente al IF a nivel global.

Además de una revisión bibliográfica y documental, también será de interés contactar a distintos actores clave del campo profesional, como gestores que quieran iniciar procesos de cambio, mejora o actualización de competencias, o personas que realicen las actividades profesionales que se desee mejorar, dado que estos representan a los futuros destinatarios de la formación.

La entrevista es un recurso metodológico que permite relevar información sobre el alcance de las funciones y las tareas esenciales, los problemas o dificultades cotidianas, y los productos esperados de las actividades principales. En diferentes oportunidades durante la construcción de un IF (p. ej., cuando se definen los perfiles para la formación o se valida la propuesta), se recurre a la entrevista, individual o grupal. En todos los casos, se trata de entrevistas en profundidad con personas que provienen de organizaciones con diferentes características y contextos, y que se desempeñan en el rol profesional específico o en la coordinación o gestión del trabajo del sector respectivo.

La revisión de documentos del área respectiva u otras fuentes relevantes, que en algunos casos son sugeridas por los entrevistados (normativas, lineamientos, reglamentos, manuales de procedimientos) permitirá complementar y consolidar el producto resultante de la entrevista. En este paso, cobra también interés la identificación y el análisis de posibles iniciativas formativas similares o relacionadas, vinculadas a la temática en cuestión.

Identificación de perfiles de referencia para la formación

El propósito de esta tarea es identificar los perfiles profesionales que se necesitan para diseñar el IF. Es importante retomar la revisión documental y el análisis de marcos internacionales que puedan aportar información relevante. En algunos casos se puede contar con un marco de referencia que describa las competencias necesarias por desarrollar.

El enfoque educativo basado en competencias es uno de los pilares sobre los que se define un IF. En este documento se adoptan los conceptos desarrollados en el *Marco mundial de competencias para la cobertura universal de la salud* (9). En línea con este marco, se considera que las competencias son la expresión de las buenas prácticas que los trabajadores de la salud deben incorporar integrando conocimientos, habilidades y actitudes, es decir, a través de su comportamiento.

¿Qué sucede cuando no se cuenta con información para diseñar el perfil profesional, o la información es insuficiente o está desactualizada?

Se debe describir primero el mapa de perfiles profesionales que estén presentes en el sector ocupacional correspondiente. Para el trazado del mapa, se sugiere una metodología participativa a través de un taller o grupo focal. Este proceso requiere, además, de la realización de una serie de entrevistas a personas en actividad, o con sólida experiencia en el sector, para que puedan aportar información sustantiva y actualizada.

Luego de trazar el mapa se comienza a describir cada uno de los perfiles profesionales que estén presentes en este. Para ello es necesario identificar y analizar las actividades principales, el alcance de cada perfil, las condiciones laborales, y las relaciones funcionales y jerárquicas que las personas desempeñan en el ámbito de trabajo del sector de ocupación en cuestión. Esto permitirá establecer posteriormente las competencias esenciales que serán el punto de partida para el diseño del IF.

La descripción y el análisis de la información recabada deberán ser examinados por un equipo de profesionales vinculados al área de interés, que aportará tanto a la composición del mapa como a las características de cada perfil profesional en particular.

Cuando se cuente con el mapa de perfiles que describe las ocupaciones principales es necesario realizar encuentros tipo taller con el propósito de revisarlo. Es relevante que se considere el período de vigencia del mapa, porque los perfiles pueden sufrir modificaciones. Esto puede obedecer a cambios normativos o tecnológicos, la fusión de actividades o cambios en los procedimientos, entre otras causas.

Tanto para el caso de la descripción del mapa como del perfil, se inicia una etapa de validación en la que se convocará a representantes de las instituciones participantes y otros referentes del sector que no hayan sido consultados con anterioridad, pero cuyas trayectorias ameriten su participación.

Selección y validación de los perfiles

La selección de los perfiles para elaborar un IF responde a una priorización que varía según las necesidades del área de referencia de las organizaciones. Algunos elementos y criterios que se deben tener en cuenta son:

- La identificación de los roles profesionales críticos debe ser realizada acorde al contexto, sea por una necesidad del propio perfil de formación específica o por su actualización o reconversión.
- La identificación de los perfiles más demandados en el sistema de salud.
- La identificación de los nuevos roles requeridos en el campo profesional de referencia.
- La actualización de las competencias requeridas en los diferentes roles.
- El reconocimiento de los perfiles que son tendencia, en otros campos profesionales o áreas de referencia para su desarrollo en el IF.

Para esta actividad se debe identificar a los informantes clave que podrán validar la pertinencia e importancia de los perfiles y revisar las competencias descritas para cada uno. También se podrá dialogar con dichos informantes sobre las capacidades y los contenidos mínimos que se deben desarrollar en cada unidad de aprendizaje del IF, así como revisar junto con ellos los problemas de la práctica laboral para realizar ajustes en las estrategias educativas.

¿Qué se debe tener en cuenta para convocar a informantes clave?

- Su experiencia en la función o el puesto de trabajo.
- Su trayectoria en el sector.
- Su capacidad para analizar y describir procesos y procedimientos relacionados con la formación.
- Su capacidad para comunicar.

Es deseable que los informantes clave pertenezcan a distintas instituciones o sean profesionales independientes con trayectoria en el campo específico de aprendizaje.

Otros aspectos que pueden influir en el proceso de selección son una alta demanda de postulantes para cursar el itinerario, la existencia o no de propuestas formativas pertinentes, y cuestiones de logística que inciden en el diseño, la implementación y la sostenibilidad del itinerario. Este último punto está relacionado con los recursos humanos y materiales con que se cuente para el desarrollo, la implementación y la evaluación del IF.

EN SÍNTESIS

Los esfuerzos en esta etapa deben estar dirigidos a:

- La conformación de un equipo principal interprogramático de profesionales provenientes del campo ocupacional que se pretende formar y el campo pedagógico para la construcción y la validación del IF.



- La planificación de las actividades previstas y la organización de tareas, delimitando responsabilidades, tiempos y recursos necesarios en el marco del trabajo colaborativo.
- La identificación de otros profesionales interdisciplinarios e instituciones u organizaciones que puedan contribuir en las distintas etapas del proceso metodológico.
- El examen inicial del campo profesional específico, que debe incluir una revisión bibliográfica y documental, así como consultas a actores clave y personas que realizan las actividades profesionales vinculadas a la propuesta de formación que se quiere definir.
- La selección de puntos focales de las representaciones de país de la OPS para fortalecer la cooperación técnica y contribuir al diseño y posterior implementación.
- La identificación y convocatoria de expertos e informantes clave para asegurar la relevancia de los perfiles seleccionados y su validación.

Diseño del itinerario formativo

Propuestas formativas disponibles en el Campus Virtual de Salud Pública

Desde su creación, el CVSP de la OPS ha venido desarrollando, con distintas áreas técnicas, especialistas e instituciones, acciones de formación que fueron requeridas para diferentes perfiles. Estas propuestas educativas deben ser analizadas para identificar su pertinencia y alineación con el perfil seleccionado.

Para la revisión de las acciones de formación existentes, se recomienda involucrar un equipo de profesionales integrado tanto por especialistas en el área de referencia del IF como por referentes del campo de la pedagogía.

El análisis de las ofertas de formación vigentes se realizará teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- La propuesta de formación se relaciona con una o más competencias del perfil.
- La metodología de enseñanza responde al enfoque de formación de competencias.
- Los contenidos del programa se vinculan con problemas actuales del rol profesional.
- Las actividades educativas propuestas facilitan el análisis, la reflexión, el debate, el intercambio entre pares y la generación de soluciones en conjunto a los problemas de la práctica profesional.
- El sistema de evaluación se ajusta al enfoque educativo actual del CVSP.
- La analítica de la información de los cursos disponible en el CVSP resulta apropiada para las competencias o capacidades que se busca desarrollar.
- La carga horaria es adecuada en función de las capacidades y competencias de la propuesta formativa.

Esta actividad permitirá identificar cuáles de las acciones de formación pueden vincularse a un recorrido formativo y si requerirán ajustes o adecuación de contenidos, metodología o carga horaria, entre otros aspectos. Además, permitirá determinar qué formatos y modalidades se implementarán.

Esta revisión y posterior análisis de la oferta existente implican una mirada diagnóstica en vistas a la implementación del IF. Por eso es muy importante plasmar, en alguna herramienta de registro, la síntesis de las características principales de cada acción formativa junto con una valoración acerca de las adecuaciones necesarias y una estimación de los recursos requeridos para concretarlas. De ese modo se facilitará la toma de decisiones luego de definir la estructura del itinerario formativo, así como el tipo de implementación, cuando este se encuentre validado.

Definición de la estructura y secuencia del itinerario formativo

Con base en la revisión detallada en el punto anterior, junto a un proceso de trabajo colaborativo, se propone una hipótesis de itinerario formativo para los perfiles seleccionados, o, en otras palabras, se define la estructura del recorrido y la secuencia sugerida.

El esbozo y la presentación de dicha hipótesis implica definir y clarificar cómo estará compuesto el recorrido, cuáles de las acciones formativas existentes serán parte de la estructura sugerida y cuáles requerirán adecuaciones o ajustes. Asimismo, implica confirmar la necesidad de crear nuevas acciones formativas en función de las necesidades identificadas en el diagnóstico de la oferta existente.

En suma, de lo que se trata es de definir una estructura curricular integrada que supere la lógica de plan lineal e incluya diferentes formatos y modalidades. En este sentido, los IF siguen una lógica de plan mixto que permite a los destinatarios de la formación acceder tanto a espacios destinados al desarrollo de capacidades generales como a otros tendientes a la especialización.

Bajo esta modalidad, un itinerario podría estar conformado por un curso inicial autoadministrado destinado a todos los perfiles del área de referencia; por cursos autoadministrados y con tutoría destinados al desarrollo de capacidades profesionales específicas de cada perfil, o por una serie de webinarios con foco en la actualización y profundización de temas emergentes de las situaciones sanitarias. Cada uno de los formatos y modalidades que integran un IF promueve el desarrollo de una determinada competencia o de un conjunto de ellas.

La hipótesis del recorrido formativo se acuerda y valida con las organizaciones y los actores clave del sector o área de referencia (12).

Convocatoria y selección de actores clave para el diseño y la validación del itinerario formativo

En esta etapa se siguen los mismos criterios de selección de profesionales presentados en la etapa anterior, considerando su conocimiento y experiencia en el área de referencia. Asimismo, es deseable

avanzar en el establecimiento o la actualización de acuerdos y compromisos con instituciones y centros colaboradores de la OPS/OMS que puedan ser parte del proyecto, tanto en lo que refiere a su planificación como en lo que compete a su implementación.

La participación de diferentes organizaciones y sus integrantes en las etapas previas a la implementación del IF constituye una referencia central para los acuerdos que se puedan generar en la concreción de la propuesta. Contar con colaboradores con experiencia agiliza la puesta en marcha del itinerario, dado que la complementariedad de los esfuerzos impacta en el alcance de los resultados.

En el marco del trabajo interprogramático, interinstitucional y de cooperación técnica propuesto por la OPS para cada IF, corresponde identificar y evaluar las potencialidades de los diferentes entornos formativos, y las experiencias de aprendizaje objetivas y evaluables obtenidas de cada uno, así como identificar y convocar a las organizaciones que puedan formar parte de este ecosistema.

Para la incorporación de los centros colaboradores u otras instituciones del campo profesional que participen del diseño del IF se recomienda contemplar los siguientes aspectos:

- Los vínculos institucionales previos.
- La experiencia o participación en propuestas formativas implementadas con la OPS.
- La economía de recursos.
- La accesibilidad a la información y el contacto a partir de los nodos de país del CVSP.
- El reconocimiento institucional.
- La trayectoria en el desarrollo de perfiles de formación vinculados al itinerario.

Es importante realizar una comunicación y convocatoria formal a cada centro o institución, y viabilizar la propuesta a partir de los nodos de país como parte de la sostenibilidad o fortalecimiento de los vínculos.

Diseño del itinerario formativo según los criterios educativos del Campus Virtual de Salud Pública y los perfiles profesionales

Tal como se presentó en párrafos anteriores, el IF se estructura con diversos formatos que siguen los criterios generales del enfoque educativo del CVSP.

Este enfoque educativo define un conjunto de pautas y herramientas para que los profesionales a cargo de la formación avancen en el desarrollo de las propuestas formativas, lo que se enmarca dentro de los criterios de la enseñanza virtual o híbrida para el tratamiento de los contenidos, el diseño de las actividades y el montaje de los cursos en la plataforma.

Asimismo, el enfoque educativo del CVSP incluye parámetros para la formación de tutores de aprendizaje como parte del acompañamiento en la implementación de las actividades y el empleo de los instrumentos de evaluación necesarios para la aprobación y certificación de cada espacio formativo.

Una muestra de esto son los materiales de autoformación destinados a “enseñar en entornos virtuales” (13), en los cuales se desarrollan temas vinculados con los siguientes elementos:

- Enfoque educativo del CVSP.
- Coordinación de cursos virtuales.
- Tutoría de cursos virtuales.
- Evaluación y retroalimentación de los aprendizajes en propuestas virtuales.
- Diseño y desarrollo de actividades en plataformas virtuales.
- Elaboración de programas de cursos virtuales.
- Coordinación de encuentros sincrónicos virtuales.
- Gestión institucional de cursos de autoaprendizaje.

En todos estos materiales se presentan herramientas y actividades que permitirán comprender, a quienes gestionan la formación, sus requerimientos básicos en la modalidad virtual.

Asimismo, el modo de implementar el IF puede ser virtual o híbrido, e incluir espacios autogestionados, virtuales con tutoría, presenciales, semipresenciales, o de pasantías o prácticas, que pueden ser externas o en la misma organización a la que pertenecen los destinatarios. La elección de la modalidad depende de varios factores, como, por ejemplo, las capacidades por desarrollar, el tipo de contenidos, la acción formativa y la posibilidad de los participantes de acceder a la tecnología necesaria.

El dinamismo que plantea la enseñanza en línea y la implementación de modalidades híbridas para la formación pone de relieve la necesidad de actualización e inclusión de nuevas herramientas que acompañen procesos de aprendizaje flexibles, integrados, situados cada vez más cerca del entorno cotidiano de quienes acceden a la formación, y con experiencias de aprendizaje *in situ* o cercanas a las situaciones laborales reales (simulaciones). Para ello, resulta especialmente útil contar con casos diseñados específicamente y promover los debates entre colegas para la resolución de problemas comunes, así como el diálogo con expertos a partir de webinarios, paneles o foros de discusión.

Desde el punto de vista del diseño de un itinerario, cada formato seleccionado se considera una unidad de sentido que aporta al desarrollo de las capacidades y competencias del perfil por formar, y que debería asemejarse a lo que se caracteriza como módulo.

Un módulo tiene relativa autonomía y se relaciona con las competencias descritas en el perfil profesional desde el punto de vista del proceso de enseñanza y aprendizaje, dado que integra “objetivos, contenidos y actividades en torno de situaciones creadas a partir de problemas de la práctica profesional” (14).

Algunas características relevantes de tales módulos son:

- Contienen una estructura integrativa y multidisciplinaria de actividades para el logro de determinadas capacidades.
- Son autosuficientes para el aprendizaje de una o más “funciones profesionales” identificadas en el perfil.

- Giran en torno a un “saber hacer reflexivo” (15), que se aprende a partir de una o más situaciones problemáticas derivada de la práctica profesional.
- Conllevan actividades formativas que integran saberes provenientes de distintos campos disciplinares y la práctica.
- Proponen, en su secuencia didáctica, un avance progresivo hacia conocimientos y habilidades más complejos que responden al desarrollo de las capacidades profesionales específicas.
- Son flexibles en su cursado de manera que los participantes puedan construir su propio recorrido en el itinerario, y regulan su aprendizaje de acuerdo con sus necesidades y posibilidades.

Para el diseño de cada módulo se debe obtener y contrastar información relativa a la práctica laboral concreta. En esta instancia resulta muy útil mantener un diálogo con especialistas en la materia que formen parte de organizaciones y entidades rectoras de la formación, con el propósito de que esta última guarde relación con las actividades del campo laboral correspondiente a los perfiles profesionales seleccionados.

Desde el punto de vista de la didáctica, cada módulo debe brindar herramientas prácticas, desarrollar guías y trabajar con temas o problemas transversales.

En relación con la secuencia de los formatos, algunos, por la complejidad de los saberes que abordan, requieren una secuencia específica (que será sugerida), mientras que otros son independientes.

Un punto clave para el desarrollo de competencias es la definición del tipo de actividades educativas. Se sugiere el uso de metodologías situadas y activas para el aprendizaje, tales como el análisis de casos, el aprendizaje basado en problemas o proyectos, la inmersión en una práctica con seguimiento *in situ*, y los trabajos grupales. Con estas actividades se promueve el desarrollo de procesos cognitivos vinculados a las competencias transversales (análisis crítico, creatividad para la resolución de problemas complejos, comunicación, colaboración), los cuales tienen un impacto positivo y significativo en el posterior desempeño.

Asimismo, y en línea con el desarrollo de competencias digitales, la inclusión de formatos que faciliten el acceso al conocimiento desde cualquier lugar y en todo momento —la “holoconectividad”— (6) también constituye una variante para tener en cuenta. Esto puede hacerse a través de una diversidad de medios, como los canales digitales, los *podcasts* y los webinars, entre otros.

Sistema de créditos y microcredenciales

Los sujetos de la formación transitan espacios educativos formales y no formales buscando desarrollar o fortalecer capacidades, y, a su vez, validar sus recorridos con el reconocimiento y la certificación de su formación. En este contexto, las microcredenciales cobran valor y contribuyen a una mejora de la calidad educativa en la formación continua. El concepto “microcredencial” ha ido adquiriendo popularidad en la última década como consecuencia de la movilidad estudiantil y migratoria, los avances tecnológicos y la alta volatilidad del actual mercado laboral. Ha surgido como una modalidad de reconocimiento de

una oferta formativa de corta duración que certifica los resultados del aprendizaje, y constituye una forma flexible de reconocer la adquisición de los conocimientos y competencias que una persona necesita para su desarrollo personal y profesional. Según el documento marco para el aseguramiento de la calidad de las microcredenciales emitido por el gobierno español en el 2022, una microcredencial se define como:

El registro de los resultados de una experiencia breve de aprendizaje vinculada, en su caso, a un marco de cualificaciones, y validada, en todo caso, por una evaluación. Las microcredenciales podrán ser diseñadas y expedidas por diversos proveedores en diferentes entornos de aprendizaje, y se otorgarán a experiencias de aprendizaje caracterizadas por ser pertinentes (tener un objetivo claro), facilitar su acumulabilidad apoyando itinerarios de aprendizaje flexibles, disponer de servicios de orientación y estar centradas en la persona que aprende. Las microcredenciales deberán asegurar su calidad con arreglo a normas acordadas en el sector o ámbito de actividad pertinente, conforme a principios de transparencia, autenticidad, portabilidad y reconocimiento que refuercen la fiabilidad y la confianza de la microcredencial (8).

El proceso de aseguramiento de la calidad interna y externa de una microcredencial depende del contexto en el que se desarrollen y oferten, así como del reconocimiento académico de la entidad que la provea. Las microcredenciales pueden provenir de:

- Instituciones y organizaciones de educación y formación.
- Instituciones y organizaciones de investigación, desarrollo e innovación.
- Organismos e instituciones públicas y privadas.
- Empleadores, empresas e industrias.
- Autoridades nacionales, autónomas o locales.
- Actores sociales (organizaciones que representan a las personas trabajadoras o empresarias).
- Asociaciones profesionales.
- Organizaciones de la sociedad civil.
- Otras instituciones.

Es importante que la propuesta de IF contemple un sistema de microcredenciales, dado que esto hará posible el reconocimiento de diferentes entornos formativos como proveedores de experiencias de aprendizaje, algo que, a su vez, le dará un marco de legitimidad, transparencia y autenticidad (8). Integradas en un sistema, las microcredenciales acumulables permitirán obtener una certificación al final del recorrido.

Validación del diseño del itinerario formativo

Una vez diseñado el IF, se debe realizar una actividad de validación con el propósito de corroborar que la propuesta se ajusta a las necesidades de formación de acuerdo con las competencias identificadas en los perfiles seleccionados.

Para la validación, se convoca a informantes clave de diversas instituciones del campo de la formación y el trabajo:

- Trabajadores que se desempeñen en las actividades correspondientes a cada perfil.
- Responsables de áreas, coordinadores, supervisores, gerentes o directores que se relacionen con los perfiles diseñados.
- Especialistas en metodología y el equipo técnico que haya diseñado el IF, para coordinar el taller de validación.
- Docentes del sector de referencia.

Se recomienda efectuar este ejercicio de validación bajo la modalidad de taller presencial. Sin embargo, cuando debido a aspectos relacionados con la distancia, el tiempo, el financiamiento u otros factores, la organización del taller se torne compleja, se sugiere:

- Sostener reuniones virtuales frecuentes.
- Trabajar sobre un documento con el diseño del IF, con instrucciones claras acerca de la retroalimentación y los tiempos de entrega.
- Implementar metodologías que involucren un panel de expertos.

La actividad de validación entre expertos, o entre pares, es un recurso que aportará viabilidad a la propuesta durante su desarrollo. Contar con un equipo de personas con disponibilidad y compromiso para estas actividades facilitará la tarea de implementación y contribuirá a la difusión de la propuesta.

Una vez validado el diseño del itinerario, será de utilidad retomar la evaluación realizada de las acciones formativas existentes y disponibles para priorizar las necesidades de adecuación o creación, y generar un plan de trabajo con miras a la implementación. Este último análisis permitirá decidir el momento de inicio de la etapa de implementación, y si se opta por llevarla adelante de forma progresiva mientras se concreta el plan de trabajo mencionado o se pospone para cuando estén finalizadas todas las adecuaciones y disponibles todos los recursos necesarios.

EN SÍNTESIS

Los esfuerzos en esta etapa deben estar dirigidos a:

- La revisión de las ofertas de formación y disponibles en el CVSP en distintas organizaciones o instituciones, con el propósito de recuperar las experiencias formativas exitosas y adecuar aquellas que requieran modificaciones o actualizaciones de acuerdo con los perfiles seleccionados.
- La selección de centros colaboradores, instituciones educativas y profesionales expertos de las diferentes temáticas incluidas en el IF para las etapas de diseño y validación.



- La definición de distintas modalidades de actividades educativas para asegurar una variedad de recursos que garanticen un aprendizaje situado.
- La implementación de un sistema de créditos y microcredenciales que permita reconocer el potencial que las experiencias breves de aprendizaje tienen para los destinatarios en su trayectoria formativa a lo largo de la vida.

Implementación del itinerario formativo

En esta instancia es necesario no perder de vista las hipótesis de recorrido formativo correspondientes a los perfiles definidos.

Llegar a esta etapa implica un debate en profundidad sobre las capacidades por fortalecer o desarrollar a partir del diseño de IF y con la participación de diferentes actores en procesos de mediano plazo. Comprender el contexto o las necesidades de priorización de los países puede conducir a poner en marcha un itinerario piloto.

Si bien esto puede anticipar o poner en simultáneo las secuencias de actividades de esta y la siguiente etapa, brinda al equipo principal la posibilidad de desarrollar capacidades de planificación de la formación. Para ello, el equipo deberá examinar la propuesta formativa como un recorrido que supere la sumatoria de sus partes (es decir, los cursos).

En este tipo de itinerario piloto, es importante tener en cuenta los aspectos siguientes:

- Organizar los recorridos con base en el análisis de la oferta existente y la identificación de los destinatarios.
- Identificar y generar las actividades formativas necesarias —webinarios, tutorías— para mantener la coherencia y pertinencia del recorrido.
- Utilizar las herramientas de seguimiento que brinda el CVSP para las ofertas seleccionadas.
- Documentar el itinerario piloto para generar conocimiento y retroalimentar el ajuste metodológico siguiendo los pasos presentados en el título “Ajuste metodológico del itinerario formativo” de la etapa de evaluación de la implementación (véase el apartado “Evaluación de la implementación del itinerario formativo”).
- Transferir el resultado del proceso a la mejora de las propuestas implementadas.

Es conveniente seguir todos los pasos de las etapas presentadas en esta guía, si bien es cierto que, como se mencionó, frente a las demandas del contexto se recomienda prestar especial atención a las condiciones propuestas para terminar de estructurar el itinerario piloto, ajustando las actividades al alcance de la implementación.

Planificación y organización del lanzamiento del itinerario formativo

La propuesta de IF en modalidad virtual o híbrida debe ser presentada a las instancias de gobernanza para acceder a la plataforma del CVSP. Luego de que su relevancia sea examinada, la propuesta puede resultar aprobada y el paso siguiente será planificar los tiempos y las actividades para su ejecución.

Asimismo, deberán diseñarse las estrategias de comunicación necesarias para posibilitar tanto la difusión como la inscripción de los destinatarios de la formación, para lo cual debe programarse un evento de lanzamiento que deberá acordarse con las autoridades de la unidad correspondiente de la OPS y el CVSP.

Capacitación del equipo de docentes y tutores del itinerario

Un punto crítico relacionado con la implementación del IF es contar con formadores, docentes, instructores o profesores expertos en el área de cada especialidad. Es deseable que estos profesionales provengan del sector de referencia dado que son quienes mejor conocen los saberes que ponen en juego los destinatarios en su quehacer cotidiano. La contribución activa de estos actores es crítica para describir:

- Qué situaciones profesionales deben enfrentar los destinatarios y cómo anticiparlas.
- Qué procedimientos y protocolos se activan o ponen en juego.
- Cuáles son los problemas típicos del campo laboral.
- Qué habilidades o destrezas deben demostrarse.

La generación de habilidades para el desarrollo de tutores de campo o mentores se constituye en uno de los objetivos de formación. Los itinerarios requerirán de habilidades específicas para el acompañamiento de la formación tanto en los espacios virtuales e híbridos como en los escenarios laborales; en estos últimos, los destinatarios de la formación deberán poner en práctica lo aprendido, y, eventualmente, ampliar dicho conocimiento. Con este criterio, el desarrollo de espacios de formación de tutores del aprendizaje se constituirá en un objetivo estratégico que debe alcanzarse.

Por lo general, un programa de formación de tutores debería abarcar los siguientes temas:

- El enfoque educativo del CVSP.
- Las características, los fundamentos y la metodología de enseñanza y evaluación del enfoque de formación basado en competencias.
- El fundamento y la metodología de un itinerario formativo.
- Todo lo relativo al manejo del CVSP.

Además de ser capaces de utilizar las herramientas que propone el CVSP, el IF requerirá que los tutores evidencien habilidades para el seguimiento, el monitoreo y la asistencia de los cursantes en las distintas actividades prácticas realizadas en los lugares de trabajo cotidianos.

Entre las actividades y funciones principales que estos profesionales deben realizar, es posible mencionar las siguientes:

- Interpretar, en los escenarios de práctica, el desarrollo de las competencias definidas en los perfiles que se describen en el itinerario formativo.
- Monitorear los espacios de práctica denominados “pasantía” o “práctica situada”.
- Realizar el acompañamiento del docente especialista a cargo de los módulos del IF en las actividades *in situ* (es decir, en la organización en la que el cursante se desempeña).
- Documentar la práctica de los cursantes registrando todo el proceso.
- Evaluar los proyectos o producciones resultantes de los aprendizajes del espacio formativo transitado que puedan ser aplicables en el lugar de trabajo.

Presentación y puesta en marcha del itinerario formativo

Las estrategias de comunicación en este punto adquieren una relevancia especial –así como el trabajo interprogramático y el rol del equipo de gestión del IF– para asegurar la fluidez y agilidad con la que cada actor participa y aporta al proceso.

La puesta en marcha del IF debe contemplar la planificación de actividades que involucran la publicidad, la convocatoria previa al lanzamiento y las actividades de presentación del IF con destinatarios clave. En este sentido, el trabajo interprogramático y las estrategias compartidas con el CVSP desde el inicio de la propuesta ayudarán a minimizar los obstáculos que pueda encontrar un ulterior desarrollo del IF.

Selección de participantes

El tipo de convocatoria dependerá de la definición de los perfiles profesionales que se pretende formar o de la priorización de la unidad de la OPS. En algunos casos, la decisión de mantener una convocatoria cerrada puede responder a la necesidad de tener un escenario controlado o de prueba. En otros, una convocatoria abierta pondrá el foco en alcanzar una gran cantidad de público objetivo.

EN SÍNTESIS

Los esfuerzos en esta etapa deben estar dirigidos a:

- Brindar espacios de capacitación y asesoramiento a docentes y tutores, de forma previa a la puesta en marcha de las actividades educativas y con el propósito de garantizar el desarrollo del IF, que deberán incluir materiales acerca de la formación basada en competencias y el enfoque educativo del CVSP.
- Convocar y seleccionar participantes de acuerdo con los perfiles definidos en el IF, que se encuentren en actividad o que aspiren a desempeñarse en una función afín.
- Diseñar una estrategia de difusión para llegar a un número significativo de postulantes que permita la implementación del IF.

Evaluación del itinerario formativo

Definición de la metodología de evaluación

En el marco del proyecto de IF se propone una evaluación global, como una herramienta de gestión para la calidad educativa. La etapa de evaluación debe ser transversal a todo el proceso y aplicarse a las otras tres etapas involucradas para la concreción del IF: la definición, el diseño y la implementación.

La transversalidad del proceso de evaluación se refleja no sólo en el uso de las herramientas de evaluación disponibles en el CVSP, aplicables al desarrollo de la estructura modular, sino también en el mantenimiento de una distancia epistemológica que permita contrastar el resultado de la implementación en relación con las competencias definidas de los perfiles seleccionados en la propuesta del IF.

De la misma manera en que se desarrolla una metodología de trabajo para cada etapa, deberá programarse un modelo de evaluación que incluirá un propósito, instrumentos para recolectar información y un informe de resultados.

La evaluación no es un elemento aislado en sí mismo, sino que tiene como propósito mejorar la realidad a través de una indagación sistemática y democrática, que favorezca la transparencia y participación en el proceso de formación (14). En función de que su finalidad es la mejora, la evaluación siempre es formativa. Los procesos evaluativos proveen información cualitativa y cuantitativa que permite retroalimentar la toma de decisiones y favorecer la mejora continua del IF. Tales procesos involucran a todos los actores que participan en cada una de las etapas del IF, que deben cooperar entre sí.

La evaluación, según algunos autores (16), debe cumplir, cuatro condiciones principales que se describen a continuación:

- Utilidad: facilitar información sobre aciertos y puntos por mejorar.
- Factibilidad: deben utilizarse procedimientos que sean fáciles de aplicar.
- Exactitud: claridad en la descripción del objeto en su evolución y contexto, identificar virtudes y aspectos por mejorar, mantener la objetividad en el proceso y proporcionar conclusiones acordes.
- Ética: requiere de compromisos explícitos que aseguren la cooperación, la protección de los derechos de las partes implicadas y la integridad de los resultados.

La metodología empleada debe estar en concordancia con la propuesta de evaluación que se promueve desde el CVSP:

“... una actividad programada de reflexión sobre la acción que ya fue desarrollada, que está en desarrollo o que se propone desarrollar. Esa reflexión se lleva a cabo mediante procedimientos sistemáticos de obtención, procesamiento, análisis e interpretación de la información diversa y comparaciones respecto de distintos parámetros. Su finalidad central es emitir juicios valorativos

fundamentados y comunicables sobre los procesos, resultados e impactos (previstos o ya obtenidos), y así formular recomendaciones que posibiliten decisiones para la mejora de la acción” (17)

Se debe tener en cuenta que los resultados de un único instrumento de evaluación no deben considerarse de forma aislada. Para obtener información confiable, se debe tener en cuenta el proceso de aprendizaje de los participantes, el desempeño y la metodología de enseñanza utilizada por los docentes y tutores, y los actores involucrados en el diseño y la implementación del IF. Esto se logra al combinar instrumentos diversos: “La eficacia de la evaluación depende, entonces, de la pertinencia de la combinación de diferentes instrumentos, de la oportunidad en que se administran y de la inteligencia y propiedad del análisis e interpretación de sus resultados” (18).

Selección de estrategias e instrumentos de evaluación

La selección de estrategias e instrumentos de evaluación que esta guía propone considera dos criterios: el primero de ellos se basa en las etapas del ciclo de vida de un proyecto y el segundo en los momentos en que se aplica la evaluación (19).

Se propone el cruce entre las etapas del IF y los distintos momentos de evaluación, teniendo en cuenta los recursos existentes en el CVSP y otros instrumentos específicos que pueden diseñarse ad hoc.

Algunos autores, para evaluar programas educativos según el momento en que se aplica la evaluación, distinguen entre diferentes tipos de evaluación: *ex ante*, antes del diseño del proyecto; durante, mientras se desarrolla el diseño y en su implementación, y *ex post*, luego de la implementación (20):

Los tipos de evaluación que se proponen en esta guía de acuerdo a los criterios mencionados son los siguientes:

- **Evaluación ex ante:** se realiza de manera previa a la implementación del IF; específicamente, en la etapa de definición y diseño. Tiene como propósito la definición de criterios y el diseño de instrumentos para recopilar información que permita la toma de decisiones sobre la puesta en marcha del IF.
- **Evaluación intermedia:** se realiza durante la implementación de los módulos o espacios de formación que conforman el IF. Permite evaluar los contenidos, las actividades, los recursos y las competencias de los docentes y tutores.
- **Evaluación ex post:** consiste en el análisis de la información luego de la implementación del IF. Dicha información se recopila a partir de recursos que se aplican inmediatamente después de finalizado cada módulo (encuesta de participante, evaluación de docentes y tutores). Comprende la evaluación de la estructura del IF (evaluación global) y la evaluación analítica de resultados en cuanto a la participación por país y en la subregión, el desgranamiento de los participantes, y el grado de dificultad para el acceso a la formación (virtual, presencial o híbrida) y a las herramientas tecnológicas.

Asimismo, como parte de la evaluación posterior a la implementación del IF, resulta conveniente identificar los resultados logrados en términos de impactos y efectos. A este fin, es útil diseñar una evaluación de impacto (20):

- **Evaluación de impacto:** se propone el modelo más difundido, que es el de Kirkpatrick (21), que resulta aplicable a la formación presencial o virtual. En este modelo se considera la satisfacción de los participantes, las habilidades que hayan podido desarrollar, la posibilidad de transferir lo aprendido a los escenarios laborales, y los efectos que el programa o la intervención ha producido a partir de la formación.

Por tratarse de un proyecto educativo, el proceso de evaluación del IF debe centrarse tanto en el análisis de su factibilidad como en la identificación de los factores que facilitan u obstaculizan su concreción. Se trata de hacer foco en las actividades, la participación de los actores involucrados y los resultados obtenidos durante cada uno de los ciclos del proyecto, teniendo en cuenta los objetivos propuestos en materia de eficacia, eficiencia y efectividad del IF. Esto se traducirá en una modificación de las capacidades de las personas en situación de trabajo y su correspondiente impacto en los sistemas de salud, todo lo cual será resultado de las acciones formativas propuestas por el IF.

Ajuste metodológico del itinerario formativo

Una vez aplicados los instrumentos de evaluación en las distintas etapas del IF, y sistematizados y analizados los datos, el equipo de gestión del IF inicia el trabajo de revisión y ajuste para mejorar la efectividad del programa en las futuras ediciones. En este punto es importante que dicho equipo haya considerado las características singulares de cada territorio en el que se implementó el IF.

El ajuste metodológico puede iniciarse con una serie de interrogantes para abrir el debate y orientar los cambios por realizar. Entre las posibles preguntas que pueden plantearse, se recomienda considerar las siguientes:

- ¿Llegó el IF a los destinatarios identificados como público objetivo de la formación?
- ¿En qué medida la implementación del IF siguió lo especificado en el diseño original?
- ¿Cuáles son los factores institucionales que facilitaron los procesos de gestión en relación con el logro de los objetivos? ¿Cuáles los obstaculizaron?
- Los resultados de la formación, ¿se hicieron visibles en nuevas actividades o dispositivos implementados en las organizaciones a las que pertenecen los cursantes?
- ¿Cuáles fueron los resultados inesperados o las lecciones aprendidas que pueden considerarse para una próxima edición?
- La estructura y la modalidad del IF, ¿son adecuadas para la población destinataria?

Estos interrogantes son un punto de partida para la revisión y la retroalimentación con vistas al diseño de ediciones futuras.

Los esfuerzos en esta etapa deben estar dirigidos a:

- La definición e implementación de un sistema de evaluación global que valore cada etapa y los distintos actores intervinientes.
- El diseño de dispositivos que permitan evaluar a corto y mediano plazo el impacto de la formación en resultados concretos, es decir, a través de cambios en los procesos o formas de trabajar e intervenir en el sistema de salud.
- La recolección y el análisis continuo de datos durante los distintos momentos de desarrollo e implementación del IF, con el fin de evaluar la efectividad y la eficiencia de la propuesta metodológica implementada.

En el cuadro 2 se describe un modelo de evaluación teniendo en cuenta cada una de las etapas, los momentos de la evaluación, el objeto, los actores y los instrumentos necesarios para el logro de resultados.

CUADRO 2 Modelo de evaluación según las etapas del itinerario formativo

Etapas del itinerario formativo	Proceso de evaluación				
	Momentos	Qué se evalúa	Actores involucrados	Instrumentos	Resultados
Definición	<i>Ex ante</i>	<ul style="list-style-type: none"> • La viabilidad del diseño de un IF • La pertinencia de los actores o instituciones clave del sector que participan • La relevancia de los perfiles seleccionados 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo interdisciplinario • Actores o instituciones clave del campo profesional 	<ul style="list-style-type: none"> • Mesas de trabajo • Entrevistas • Consultas a expertos • Grupos focales 	<ul style="list-style-type: none"> • Mapa de perfiles • Identificación de actores que participarán de las distintas etapas • Perfiles profesionales seleccionados y validados
Diseño	<i>Ex ante</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Las propuestas formativas existentes y disponibles en el Campus Virtual de Salud Pública (CVSP) • Las áreas de vacancia y críticas para el diseño de la formación 	<ul style="list-style-type: none"> • Profesionales, informantes e instituciones clave del campo profesional • Equipo de profesionales integrado por especialistas del respectivo campo profesional y de pedagogía 	<ul style="list-style-type: none"> • Matriz de análisis de las propuestas existentes y disponibles en el CVSP. Analítica CVSP • Enfoque educativo del CVSP 	<ul style="list-style-type: none"> • Sistematización de las propuestas revisadas • Diseño del IF validado

CUADRO 2 Modelo de evaluación según las etapas del itinerario formativo (*continuación*)

Etapas del itinerario formativo	Proceso de evaluación				
	Momentos	Qué se evalúa	Actores involucrados	Instrumentos	Resultados
Implementación		<ul style="list-style-type: none"> La composición del IF y su pertinencia 	<ul style="list-style-type: none"> Diseñadores instruccionales Docentes y tutores para el desarrollo de actividades formativas que componen el IF Especialistas para diseño multimedia y soporte tecnológico 	<ul style="list-style-type: none"> Convocatoria formal o entrevistas para selección de profesionales o instituciones colaboradoras Guía para la elaboración de módulos que componen el IF 	<ul style="list-style-type: none"> Acuerdos intra e interinstitucionales Docentes y tutores identificados y capacitados
	Evaluación intermedia	<ul style="list-style-type: none"> El desarrollo de las actividades formativas que componen el IF La participación de los asistentes en las actividades 	<ul style="list-style-type: none"> Gestores Docentes Tutores Participantes 	<ul style="list-style-type: none"> Guías de observación o monitoreo del desarrollo de las actividades según criterios del CVSP Encuestas a participantes, docentes y tutores 	<ul style="list-style-type: none"> IF implementado Informe de los resultados de las encuestas a docentes, tutores, participantes
	Evaluación <i>ex post</i>	<ul style="list-style-type: none"> Se evalúan los resultados obtenidos inmediatamente después de implementar el IF 	<ul style="list-style-type: none"> Gestores Coordinadores del IF Coordinadores CVSP 	<ul style="list-style-type: none"> Encuestas de satisfacción Analítica del CVSP 	<ul style="list-style-type: none"> Informe del análisis de los resultados de la implementación de las actividades formativas y de las encuestas de satisfacción
Evaluación de la implementación del IF	Evaluación de impacto	<ul style="list-style-type: none"> Se evalúa de forma diferida la efectividad y eficiencia de la propuesta metodológica implementada en el IF Se evalúa la transferencia al escenario laboral 	<ul style="list-style-type: none"> Gestores Actores e instituciones clave participantes Docentes Tutores <i>ad hoc</i> en contextos reales Participantes egresados del IF Superior inmediato del participante que egresó del IF 	<ul style="list-style-type: none"> Encuestas a participantes egresados del IF Encuestas a superior inmediato del lugar donde se desempeña el participante Entrevistas Grupo de discusión 	<ul style="list-style-type: none"> Informe de resultados para retroalimentación metodológica del IF

CVSP: Campus Virtual de Salud Pública; IF: itinerario formativo.
Fuente: elaboración propia.

Recomendaciones

En esta sección se proponen algunas recomendaciones o puntos críticos que deben considerarse en el proceso de elaboración de la propuesta educativa, y que pueden proporcionar viabilidad y efectividad a la concreción del itinerario formativo (IF). Tales recomendaciones son:

- Generar acuerdos y compromisos a mediano y largo plazo con todos los actores participantes del proyecto.
- Seleccionar roles profesionales que cuenten con proyección y tengan la posibilidad de impactar en el campo profesional de referencia.
- Asegurar que cada uno de los profesionales que participan del diseño y la implementación del IF compartan la definición y comprensión del enfoque de competencias y su aporte a la formación.
- Validar cada una de las etapas de elaboración del IF para aportar credibilidad, consistencia y coherencia con las necesidades de formación de los sistemas de salud.
- Organizar y planificar las tres actividades transversales al desarrollo de un IF para garantizar su aplicación: la convocatoria de los actores claves, la diseminación del proyecto y la difusión con el público objetivo.
- Considerar el IF como un conjunto de actividades formativas guiadas por el desarrollo de las competencias descritas en el perfil, que es mucho más que una serie de cursos concatenados entre sí.
- Convocar instituciones de formación y profesionales vinculados al campo laboral del IF en cuestión.
- Valorar la capacitación de los tutores y docentes a cargo del enfoque de competencias y las estrategias de evaluación, puesto que representan una pieza fundamental para el desarrollo de las capacidades implícitas en cada rol seleccionado.
- Monitorear la evaluación de todas las actividades de formación incluidas en el IF para retroalimentar el diseño y la implementación.
- Promover el uso de evaluaciones “auténticas”, es decir, evaluaciones contextualizadas, complejas y desafiantes para los cursantes.
- Trabajar de forma colaborativa e interprogramática para la sostenibilidad del IF.
- Procurar la implementación de evaluaciones de impacto para la comprobación de la eficiencia de la propuesta.

Referencias

1. Organización Panamericana de la Salud. Plan Estratégico de la Organización Panamericana de la Salud 2020-2025. 57.º Consejo Directivo de la OPS, 71.ª sesión del Comité Regional de la OMS para las Américas, Washington, D.C. del 30 de septiembre al 4 de octubre del 2019. Washington, D.C.: OPS; 2019. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_docman&view=download&alias=50291-cd57-od359-s-plan-estrategico-ops&category_slug=cd57-es&Itemid=270&lang=es.
2. Organización Panamericana de la Salud. Agenda de salud sostenible para las Américas 2018-2030: un llamado a la acción para la salud y el bienestar en la Región. 29.ª Conferencia Sanitaria Panamericana, 69.ª sesión del Comité Regional de la OMS para las Américas, Washington, D.C. del 25 al 29 de septiembre del 2017. Washington, D.C.: OPS; 2017. Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/49169>.
3. Organización Panamericana de la Salud. Enfoque educativo del Campus Virtual de Salud Pública: consideraciones generales y criterios pedagógicos para elaborar propuestas educativas virtuales. Washington, D.C.: OPS; 2021. Disponible en: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/55137/opshshr210013_spa.pdf?sequence=4.
4. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Higher Education Global Data Report (Summary): A Contribution to the 3rd UNESCO World Higher Education Conference. París: UNESCO; 2022. Disponible en: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000389859>
5. Segura Badía H. Las nuevas tecnologías y la formación médica continuada a distancia. Educación Médica. 2006;9(3):118-126. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1575-18132006000300005.
6. Rivas A. Un sistema educativo digital. En: Levi Yeyati E (comp.), 100 políticas para la Argentina del 2030. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Ciudad de Lectores, 2017. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/argentina_2030_libro_100_politicas_.pdf.
7. Chevallard Y. La transposición didáctica: del saber sabio al saber enseñado. Buenos Aires: Aique; 1985. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7531155>.
8. Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. Microcredenciales: formación inclusiva en todos los formatos y para todas las edades. Madrid: ANECA; 2022. Disponible en: https://www.aneca.es/documents/20123/49576/MICROCREDENCIALES_Informe_V3.pdf/db424827-b464-d41d-ae09-717eb95e5742?t=1660907214565.
9. Organización Mundial de la Salud. Marco mundial de competencias para la cobertura sanitaria universal. Ginebra: OMS; 2022. Disponible en: <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240034686>.
10. Zuk ML. Desarrollo de competencias situadas: itinerarios formativos en red: una herramienta para definir competencias de los puestos de trabajo. En: Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD): Competencias Laborales en el Sector Público. México: CLAD; 2018. Disponible en: https://issuu.com/clad_org/docs/experienciaseiapp-2019-competencias/71.
11. Zuk ML. Experiencias innovadoras en gestión de calidad y evaluación para la profesionalización de servidores públicos: el desarrollo conjunto del programa itinerarios formativos y el nomenclador de puestos. Buenos Aires: CLAD; 2019.
12. Zuk ML. Itinerarios formativos: capacitación al servicio de la carrera. Ponencia en el VI Encuentro de la Red Suramericana de Gobierno y Administración Pública (RSEGAP). Quito: Instituto de Altos Estudios Nacionales; 2018.
13. Organización Panamericana de la Salud. Enseñar en entornos virtuales: guía para una docencia innovadora. Washington, D.C.: OPS; s.f. Disponible en: <http://campus.paho.org/es/curso/entornos-virtuales-docencia-innovadora>.

14. Catalano A, Avolio de Cols S, Sladogna MG. Diseño curricular basado en normas de competencia laboral conceptos y orientaciones metodológicas. Montevideo: Banco Interamericano de Desarrollo; 2004. Disponible en: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/dis_curr.pdf.
15. Avolio de Cols S, Iacolutti MD. Enseñar y evaluar en formación por competencias laborales: orientaciones conceptuales y metodológicas. Buenos Aires: Banco Interamericano de Desarrollo; 2006. Disponible en: <https://agmerparana.com.ar/wp-content/uploads/2017/10/AVOLIO-DE-COLS-Susana-Ense%C3%B1ar-y-evaluar-en-formacion-por-c.pdf>.
16. Mora Vargas AI. La evaluación educativa: concepto, períodos y modelos. Actualidades Investigativas en Educación. 2004;4(2). Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/447/44740211.pdf>.
17. Nirenberg O. Formulación y evaluación de intervenciones sociales. Políticas, planes, programas, proyectos. Colección Conjunciones. Buenos Aires: NOVEDUC; 2013.
18. Camillioni ARW de, Celman S, Litwin E, Palou de Maté MC. La evaluación de los aprendizajes en el debate didáctico contemporáneo, de 29 de octubre. Buenos Aires: Paidós Educador; 2005.
19. Nirenberg O, Brawerman J, Ruiz V. Evaluar para la transformación. Innovaciones en la evaluación de programas y proyectos sociales. Buenos Aires: Paidós; 2000.
20. Ministerio de Educación. Guía para la evaluación de programas en educación. Buenos Aires: DINIECE, Ministerio de Educación; 2007. Disponible en: <http://www.bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL001040.pdf>.
21. Kirkpatrick DL. Evaluación de acciones formativas. Los cuatro niveles. Barcelona: Ediciones Gestión 2000; 2007.

Lecturas recomendadas

Barrio N. ¿Qué son los créditos ECTS? (European Credit Transfer System)? Maracena, Granada: INESEM; 2019. Disponible en: <https://www.inesem.es/revistadigital/orientacion-laboral/para-que-sirven-los-credit-ects/>.

Díaz-Barriga Arceo F, Luie González ML, Pacheco Pinzón D, Saad Dayán E, Rojas-Drummond S. Metodología de diseño curricular para Educación Superior. Ciudad de México: Trillas; 2008. Disponible en: https://ia802306.us.archive.org/16/items/diaz-barriga-f.-metodologia-de-diseno-curricular-para-la-educacion-superior/Di%CC%81az-Barriga%2CF.%20Metodologi%CC%81a%20de%20Disen%CC%83o%20Curricular%20para%20la%20Educacio%CC%81n%20Superior_text.pdf.

Gobierno de España. Real Decreto 1393/2007 por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales. Boletín Oficial del Estado n.º 260, del 30 de octubre del 2007. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-18770-consolidado.pdf>.

Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Sistema de créditos y planes de estudio del nivel terciario binario. Buenos Aires: Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires; 2021.

Listovsky GM, Duré MI, Rodríguez GL, León C, De Gracia Tejada E, Díaz J, et al. El Campus Virtual de Salud Pública de la Organización Panamericana de la Salud como estrategia de cooperación técnica. Rev. Panam. Salud Pública. 2022;46:e133. Disponible en: <https://www.scielosp.org/article/rpsp/2022.v46/e133/>.

Morris C, Blaney D. Chapter 7 Work Based Learning. En: Swanwick T (ed.), Understanding Medical Education, Evidence, Theory, and Practice. 2.ª ed. Oxford: Wiley Blackwell; 2014. pp. 97-109.

Mills D. Movilidad académica en educación superior. 3.ª Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. Barcelona del 18 al 20 de mayo del 2022. París: UNESCO; 2022. Disponible en: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000389878_spa.

Pop A. Key Facts You Should Know About the US Grading System. Studyportal Masters. 11 de septiembre del 2024. [consultado el 1 de julio del 2025]. Disponible en: <https://www.mastersportal.com/articles/1110/what-you-need-to-know-about-academic-credit-systems-in-the-us.html>.

Ten Cate O. Competency-Based Postgraduate Medical Education: past, present and future. GMS J Med Educ. 2017;34(5): Doc69. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29226237/>.

Glosario

Capacidad

Pericia de una persona para realizar las actividades de práctica requeridas de conformidad con la norma establecida. Esto implica tener las competencias necesarias para hacerlo en un contexto determinado. La capacidad es multidimensional y dinámica, y cambia con el tiempo, la experiencia y el entorno.¹

Competencia

Capacidad de una persona para integrar conocimientos, habilidades y actitudes en el desempeño de sus tareas en un contexto determinado. Las competencias son duraderas, entrenables y mensurables mediante la expresión de comportamientos.²

Diseño curricular

El concepto de “diseño curricular” reemplaza al clásico concepto de “plan de estudios”. Mientras este último enuncia la finalidad de la formación en términos genéricos y a través de un ordenamiento temporal de las disciplinas que se deben enseñar, el diseño curricular es un concepto más amplio que incluye, además, los distintos elementos de la propuesta formativa.³

Diseño curricular por competencias

El diseño curricular basado en competencias responde, por un lado, al escenario actual, en el cual el trabajador debe tener la capacidad de prever o resolver los problemas que se le presentan, proponer mejoras para solucionarlos, tomar decisiones y estar involucrado, en menor o mayor grado, en la planificación y el control de sus actividades. Por otro lado, es fruto de las investigaciones acerca del aprendizaje, en tanto propone una organización que favorece el aprendizaje significativo y duradero.⁴

Educación permanente en salud

La educación permanente en salud (EPS) es la educación en el trabajo, por el trabajo y para el trabajo en el ámbito de la salud, cuya finalidad última es mejorar la salud de la población. La EPS asegura, además, el derecho a la educación a lo largo de la vida en un sentido integral y constituye una herramienta privilegiada para el cambio institucional, que tiene impacto en los procesos de trabajo.⁵

¹ Organización Mundial de la Salud. Marco mundial de competencias para la cobertura sanitaria universal. Ginebra: OMS; 2022. Disponible en: <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240034686>.

² Ibid.

³ Catalano A, Cols S, Sladogna M. Diseño curricular basado en normas de competencia laborales: conceptos y orientaciones metodológicas. Montevideo: BID/FOMIN; 2004.

⁴ Ibid.

⁵ Organización Panamericana de la Salud. Enfoque educativo del Campus Virtual de Salud Pública: consideraciones generales y criterios pedagógicos para elaborar propuestas educativas virtuales. Washington, D.C.: OPS; 2021. Disponible en: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/55137/opshshr210013_spa.pdf?sequence=4.

Enseñanza

La enseñanza supone la creación de condiciones y oportunidades para favorecer el aprendizaje significativo tanto en los entornos presenciales como virtuales.⁶ Refiere a una actividad intencional, diseñada y orientada por quien enseña, para dar lugar al aprendizaje dentro de un contexto específico. El eje de esta actividad es la transmisión de conocimientos.

Enseñanza basada en competencias

Enfoque de preparación [de los trabajadores de la salud] para la práctica, fundamentalmente orientado a las habilidades para obtener resultados organizados de acuerdo con las competencias. Resta importancia a la formación basada en el tiempo, y facilita una mayor rendición de cuentas y flexibilidad, y un aprendizaje centrado en el alumno.⁷

Familia profesional

Es “un conjunto amplio de ocupaciones que, por estar asociadas al proceso de producción de un bien o servicio, mantienen una singular afinidad”. Una familia profesional es el conjunto de figuras profesionales relacionadas en términos formativos y de procesos técnicos del campo de actuación, diferenciadas entre sí por los tipos y niveles de intervención de esos procesos.⁸

Formación

La formación implica un trabajo del estudiante o del trabajador sobre sí mismo, que produce cambios en las conductas, en la manera de hacer, en los conocimientos y representaciones que fundamentan ese hacer, y en los criterios, actitudes y valoraciones referidos a la manera de ser de cada sujeto. El eje de este proceso es el desarrollo de capacidades que se actualizarán en la profesión y serán transferidas al campo del trabajo.⁹

Función

Remite a un conjunto de actividades y tipos de acción o intervención en las que la persona en situación de trabajo debe actuar, y, por lo tanto, permite inferir las capacidades movilizadas. Estas capacidades refieren a un conjunto de conocimientos, técnicas y criterios de acción construidos iterativamente según se requiera en el contexto de un proceso de trabajo.¹⁰

Itinerario formativo

Es un recorrido en el que se combina un conjunto de acciones formativas programadas a partir de una diversidad de espacios –cursos, talleres, seminarios, webinarios y comunidad de prácticas, entre otros– y con base en el desarrollo de las competencias definidas para un ámbito profesional específico.

Mapa de perfiles

Conjunto de perfiles que describen una familia profesional o área ocupacional determinada.

⁶ Ibid.

⁷ Véase la nota 1.

⁸ Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Criterios para la organización en familias profesionales [IF-2022-04296270-GCABA-DGEEDU]. Buenos Aires del 17 de enero del 2022. Buenos Aires: D.G. Estrategias Educativas, Ministerio de Educación; 2022. Disponible en: <https://documentosboletinoficial.buenosaires.gob.ar/publico/PE-RES-MEDGC-MEDGC-902-22-ANX-3.pdf>.

⁹ Avolio de Cols S, Iacolutti M. Enseñar y evaluar en formación por competencias laborales: orientaciones conceptuales y metodológicas. Buenos Aires: BID; 2006.

¹⁰ Véase nota 8.

Microcredenciales

Las microcredenciales son entendidas como la posibilidad de dar reconocimiento al resultado de experiencias breves de aprendizaje. En este reconocimiento se combinan propuestas que amplían las oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida, incluso para aquellas personas que hayan transitado instancias de entrenamiento y formación brindadas por instituciones y organismos que poseen un cierto prestigio, tanto dentro como fuera del ámbito de la educación superior.¹¹

Módulo

Un módulo es una estructura integrativa y multidisciplinaria de actividades de aprendizaje que, en un lapso flexible, permite alcanzar objetivos educacionales de capacidades, destrezas y actitudes para que los destinatarios de la formación estén en condiciones de desempeñar funciones profesionales.

Perfiles profesionales

Es una descripción clara del conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para que pueda realizar responsablemente las funciones y tareas propias de un trabajo o profesión.

Profesionalización

La profesionalización pone el foco en mejorar las competencias, las acciones laborales y el desempeño real en la sociedad, en los que se actualizan conocimientos y capacidades, adquiriendo características propias del mundo del trabajo. Es aquí donde se construye la identidad profesional sobre la base de componentes previos y otros nuevos.

Roles y actividades profesionales

Los roles refieren a funciones y tareas que las personas realizan según su posición en un equipo u organización. Involucran expectativas y demandas sobre los comportamientos esperados de acuerdo con el área de ocupación y el alcance que esta tenga.

Tarea

Unidad de trabajo observable dentro de una actividad práctica que se basa en conocimientos, habilidades y actitudes. Las tareas tienen una duración limitada, pueden enseñarse y son mensurables.¹²

¹¹ Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. Microcredenciales: formación inclusiva en todos los formatos y para todas las edades. Madrid: ANECA; 2022. Disponible en: https://www.aneca.es/documents/20123/49576/MICROCREDENCIALES_Informe_V3.pdf/db424827-b464-d41d-ae09-717eb95e5742?t=1660907214565.

¹² Véase la nota 1.

La educación a lo largo de la vida se ha convertido hoy una necesidad y, en los últimos tiempos, se ha complementado con recursos en línea que favorecen el acceso al crecimiento profesional continuo.

El sector de la salud es particularmente sensible a los cambios y la necesidad de desarrollar nuevas competencias. Al mismo tiempo que se beneficia con la incorporación de nuevas tecnologías, debe ofrecer respuestas de calidad y económicamente sostenibles en entornos cada vez más complejos.

La Organización Panamericana de la Salud ha puesto en marcha una plataforma líder para apoyar la cooperación técnica a través de la educación permanente en salud: el Campus Virtual de Salud Pública. En los últimos 20 años ha evolucionado y ampliado sus propuestas educativas, fundamentalmente de autoaprendizaje, pero también con tutorías y mediante webinarios creados por la Organización y sus socios estratégicos, a nivel regional y en los países.

Los itinerarios formativos tienen el propósito de facilitar a los trabajadores de la salud la elección de propuestas educativas para su formación a lo largo de la vida. Para ello, la OPS ha diseñado y validado esta guía dirigida al personal de sus áreas técnicas y, en el marco de la cooperación técnica, a los socios que participan en el diseño de cursos y en los procesos de educación en salud pública de la Región de las Américas.

La metodología aquí expuesta constituye un aporte a la conceptualización y construcción de recorridos educacionales orientados, a partir de las competencias que se busque desarrollar en los diferentes equipos de salud.

Los equipos técnicos responsables de abordar los temas prioritarios de salud, incluida la capacitación como un recurso valioso de planificación, encontrarán sumamente útiles estos lineamientos y orientaciones. Esta guía también será de utilidad para responsables de instancias de formación en los países, profesores y referentes universitarios.

OPS



Organización
Panamericana
de la Salud



Organización
Mundial de la Salud

Región de las Américas

www.paho.org

