

## ARTÍCULO ORIGINAL

# Agrupación de las competencias del Enfermero Especialista en Enfermería del Trabajo según el proceso de atención de enfermería

## Autores:

**Crespo A, Gómez del Pulgar M, Hernández S, González MA, Beneit JV.**

1 Dpto. Enfermería. Universidad Francisco de Vitoria, Madrid, España.

2 Directora General del Instituto Español de Investigación Enfermera. Consejo General de Enfermería de España, Madrid, España.

3 Profesor Titular Dpto. de Enfermería, Universidad Complutense Madrid. Presidente Emérito Consejo General de Enfermería de España.

4 Director Clínica Podología, Universidad Complutense, Madrid, España.

**Autora de correspondencia:**  
D<sup>a</sup> Almudena Crespo Cañizares  
a.crespo.prof@ufv.es

Recibido: 3/04/2018

Trazabilidad editorial

Revisado: 13/04/2018

Aceptado: 16/04/2018

## Citar como:

Crespo A<sup>1</sup>, Gómez del Pulgar M<sup>1,2</sup>, Hernández S<sup>1</sup>, González MA<sup>3</sup>, Beneit JV<sup>4</sup>. Agrupación de las competencias del Enfermero Especialista en Enfermería del Trabajo según el proceso de atención de enfermería. Revista Enfermería del Trabajo. 2018. 8; 1: 9-17

## Resumen

El programa formativo de la Especialidad de Enfermería del Trabajo, publicado en la Orden SAS 1348/2009, describe el ámbito de actuación, objetivos, competencias, duración de la formación, metodología de aprendizaje y actividades mínimas a realizar durante el periodo de residencia. Sin embargo, no contempla ni sugiere los instrumentos de evaluación que permitan evidenciar la adquisición de dichas competencias. Tras una revisión bibliográfica no se encuentran instrumentos específicos validados que evalúen estas competencias, si bien, existe una escala de evaluación de competencias del grado de enfermería, Escala "ECOEnf", que ha sido adaptada para otras especialidades enfermeras y que tomará como referencia. En este artículo se muestra el resultado de la primera fase de adaptación de la escala. El objetivo del estudio fue agrupar las competencias asistenciales, descritas en la Orden SAS 1348/2009 siguiendo el proceso de atención de enfermería.

**Material y métodos.** Extracción de las competencias asistenciales del programa formativo de la especialidad, agrupación en unidades competenciales, previamente establecidas siguiendo el proceso de atención de enfermería y consenso de expertos, mediante técnicas de grupo nominal.

**Resultados.** Cuatro unidades competenciales que agrupan las competencias asistenciales contempladas en el programa formativo de la especialidad de Enfermería del Trabajo.

**Conclusiones.** La agrupación de competencias de la especialidad en unidades competenciales es el primer paso para conseguir un instrumento que evalúe las competencias de Enfermeros Residentes de la Especialidad de Enfermería del Trabajo.

**Palabras claves:** Enfermería del Trabajo, Competencia clínica, Evaluación.

## ARTÍCULO ORIGINAL

## Skills grouping of the nurse specialized in Occupational Health Nursing according to the nursing care process

### Abstract

The Specialist degree program of Occupational Health Nursing, published in Official State Gazette ("BOE") under SAS Order 1348/2009, describes the scope of responsibilities, objectives, competencies, duration of the program, learning methodology and minimum requirements to fulfil during the period of internship. However, it does not clearly indicate neither suggest the evaluation techniques which confirm the acquisition of these competences. After verification of available health nursing literature, there are no validated specific techniques that assess these competences, although there is a scale of assessment of competencies of the nursing degree, Scale "ECOEnf", which has been adapted for other nursing specialist degrees and it will be used as a reference for health nursing. This article shows the result of the first phase of scale adaptation.

**Objective:** Grouping the nursing care competencies, described in SAS Order 1348/2009 following the process

of nursing care.

**Method:** Competency units have been established based on the general nursing process and agreement of the experts using nominal group techniques. Afterwards, the nursing care competencies have been selected from the degree program of the health nursing speciality.

**Result:** Four competency units have been created which cover the health nursing care competencies included in the degree program of the Occupational Health Nursing.

**Conclusions:** Grouping of the competences into competency units is the first step to get a technique which allows to evaluate the skills of the students during the nurse residency period of the Occupational Health Nursing degree.

**Key words:** Occupational Health Nursing, Clinical Competence, Evaluation.

### INTRODUCCIÓN

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)<sup>1</sup>, define que los profesionales sanitarios dedicados a la salud laboral deberán vigilar la salud, tomar las medidas oportunas para tomar las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores y para ello el profesional sanitario deberá adquirir unas competencias técnicas, formativas y con capacitación acreditada.

Los Enfermeros Especialistas en Enfermería del Trabajo<sup>2</sup> ejercerán su profesión con plena autonomía técnica y científica por lo que deben adquirir y mantener las competencias necesarias para el adecuado ejercicio de sus funciones en los distintos ámbitos de actuación de la especialidad.

La responsabilidad y funciones del Enfermero Especialista en Enfermería del Trabajo no debe limitarse a la vigilancia de la salud y a proporcionar la atención sanitaria de urgencia en el lugar de trabajo, sino que también debe extender su actividad a las circunstancias que afecten a la salud de los trabajadores, a formar e informar a los mismos, a promocionar la salud en el lugar de trabajo colaborando asimismo con el Sistema Nacional de Salud y con las Autoridades Sanitarias<sup>2</sup>.

La especialidad de Enfermería del Trabajo fue aprobada en el real decreto 450/2005<sup>3</sup>, junto con el resto de las especialidades, siendo su programa formativo publicado cuatro años después en la orden SAS 1348/2009<sup>2</sup>.

Según el Marco de Competencias del Continuum Educativo de Cuidados Enfermero<sup>4</sup>, las especialidades enfermeras en España, se englobarían dentro de la categoría de práctica avanzada, descrita como una enfermera colegiada especialista cuyas características son: enfermera colegiada especialista que ha adquirido la base de conocimientos expertos, habilidades para la toma de decisiones clínico-complejas.

En el programa formativo publicado, incluye que la denominación final del título será especialidad de Enfermería del Trabajo, con una duración de 2 años y que para acceder a ella se tendrá una titulación previa de Diplomado/ Graduado en Enfermería.

Según la Orden SAS/1348/2009<sup>2</sup>, la Enfermería del Trabajo es una especialidad enfermera que aborda los estados de salud de los individuos en su relación con el medio laboral, con el objeto de alcanzar el más alto grado de bienestar físico, mental y social de la población trabajadora, teniendo en cuenta las características individuales del trabajador,

## ARTÍCULO ORIGINAL

del puesto de trabajo y del entorno sociolaboral en que éste se desarrolla.

El especialista en Enfermería del Trabajo estará capacitado para desarrollar su actividad laboral, al menos, en los siguientes ámbitos:

- Servicios de prevención de riesgos laborales en sus distintas modalidades.
- Servicios de prevención/servicios médicos de empresa/unidades relacionadas con un medio laboral concreto (aeroespacial, subacuático, marítimo, deportivo, de inspección, educativo...).
- Centros sanitarios, servicios, unidades, instituciones de las administraciones públicas y cualquier otra entidad pública o privada con competencias en prevención de riesgos laborales/salud laboral.
- Gabinetes de salud laboral en las administraciones públicas.
- Centros de docencia e investigación en salud laboral y enfermería del Trabajo.
- Servicios de salud medioambiental.

La formación en la especialidad de enfermería del trabajo tiene como objetivo general formar a profesionales para adquirir las competencias necesarias y que puedan realizar las actividades propias de su especialidad, dirigidas a prevenir, promover, proteger y restaurar la salud de la población trabajadora con un enfoque laboral y comunitario, integrado e integral, con una base científica y un conocimiento empírico.

El programa describe las competencias básicas de carácter transversal que el EIR del Trabajo debe haber adquirido al finalizar su formación, y a la vez también describe una serie de competencias específicas que deben adquirir los enfermeros especialistas en enfermería del trabajo, agrupándolas en cinco grandes áreas: Preventiva, asistencial, legal y pericial, de gestión y docente e investigadora.

La tendencia a utilizar el enfoque por competencias en los programas de educación superior ya tiene algunos años y la investigación sobre el tema es muy abundante.

En la literatura especializada empiezan a aparecer, cada vez, más referencias sobre la evaluación por competencias y sobre las implicaciones organizativas que las metodologías de enseñanza-aprendizaje y evaluación<sup>5,6</sup>.

Gómez del Pulgar<sup>7,8</sup>, teniendo en cuenta una revisión de las diferentes definiciones aporta una nueva definición, contextualizada en el ámbito de Ciencias de la Salud, específicamente en la disciplina enfermera, en la que introduce el término transferencia como la capacidad de movilizar los conocimientos y las habilidades por medio de las actitudes y valores para resolver las diferentes situaciones que se plantean en un determinado contexto y utilizando los recursos disponibles, integrando en un marco conceptual todos los elementos: "Intersección entre conocimientos, habilidades, actitudes y valores, así como la movilización de estos componentes para transferirlos al contexto o situación real creando la mejor actuación/solución para dar respuesta a las diferentes situaciones y problemas que se planteen en cada momento, con los recursos disponibles"<sup>7,8</sup>.

El especialista en formación desarrollará su programa formativo en 24 meses, diferenciando en formación teórica, cuya dedicación será la adquisición de conocimientos teóricos que oscilará entre el 10% y el 15% del total de la duración del programa formativo calculado sobre la jornada anual ordinaria efectiva, y una formación práctica dentro de la cual se distinguen diferentes áreas formativas. Dentro del programa de formación, se definen las actividades mínimas a realizar durante el periodo de residencia.

Para poder evaluar las competencias descritas en el programa formativo en la Orden SAS 1348/2009<sup>2</sup>, refiere se llevará a cabo mediante la evaluación formativa continua, anual y final, si bien están recogidos estos elementos no aparecen en la orden SAS la forma de evaluación de dichas competencias, en el RD 183/2008<sup>9</sup>, en su artículo 17, hace referencia a esta evaluación formativa, así como los instrumentos que pueden utilizarse para dicha evaluación, entre los que hablan de aquellos que permiten una valoración objetiva del progreso competencial del residente según los objetivos del programa formativo y según el año de formación que este cursando. En este sentido, tras una revisión bibliográfica exhaustiva, no se ha encontrado ningún instrumento específico y validado para evaluar las competencias del enfermero especialistas según la orden SAS 1348/2009<sup>2</sup>. Existe, no obstante, una escala de evaluación, validada, para la evaluación de los enfermeros generalistas, la Escala "ECOEnf"<sup>7,8</sup>, a partir de la cual, y mediante su adaptación, se han desarrollado y validado instrumentos para las especialidad de Enfermería Pediátrica(Escala "ECOEnfPed"<sup>10</sup>), Cuidados Médicos- Quirúrgicos (Escala "ECOEnfMQ"<sup>11</sup>) y Obstétrico-Ginecológica (Escala "ECOEnfObsGin"<sup>12</sup>).

Siguiendo con esta línea, comenzamos la adaptación de la escala ECOEnf, para la evaluación de los Enfermeros Residentes de la Especialidad de Enfermería del Trabajo.

## ARTÍCULO ORIGINAL

Para ello, y siguiendo la primera fase del diseño de instrumentos, propuesta por Gómez del Pulgar<sup>7,8</sup>, comenzamos con la agrupación de las competencias que dan respuesta a la función asistencial y que son extraídas de la orden SAS 1348/2009<sup>2</sup>, en unidades competenciales (UC), siguiendo el proceso de atención de enfermería.

Por todo esto, los objetivos planteados en esta primera fase son:

- Identificar las competencias asistenciales contenidas en la orden SAS 1348/
- Agrupar las competencias asistenciales (UC) de la Orden SAS 1348/2009<sup>2</sup> para el EIR de Enfermería del Trabajo, siguiendo el proceso de atención de enfermería, en las unidades competenciales propuestas para el diseño de la Escala "ECOEnf"<sup>7,8</sup>: Valoración y Diagnóstico; Planificación; Intervención y Evaluación.

### MATERIAL Y MÉTODOS

La metodología utilizada para este trabajo responde a un enfoque cualitativo basado en técnicas de consenso de expertos, concretamente en la realización de grupos nominales.

Tomando como referencia las fases de elaboración de la Escala "ECOEnf"<sup>7,8</sup>, nos centramos en la fase 1 y comenzamos por la identificación y extracción de las competencias que se relacionan con la función asistencial, recogidas en la orden SAS 1348/2009<sup>2</sup>.

- Partimos también de las Unidades Competenciales (UC) determinadas para el diseño de la escala de evaluación de competencias del grado, que se relacionan directamente con las funciones enfermeras (Tabla 1) se determinan las UC para la evaluación de residentes de la especialidad de enfermería del trabajo; y nos centramos en las UC específicas para la función asistencial: Valoración y Diagnóstico; Planificación; Intervención y Evaluación.

**Tabla 1.** Relación entre las funciones enfermeras, las UC de la Escala "ECOEnf"<sup>7,8</sup> y las UC determinadas para la escala de evaluación de las competencias del Enfermero Especialista en Enfermería del Trabajo.

FUNCIONES ENFERMERAS	UNIDADES DE COMPETENCIAS ESCALA ECOENF (GRADO EN ENFERMERÍA)	UNIDADES DE COMPETENCIAS ESCALA DE EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS DEL ENFERMERO ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA DE TRABAJO
Asistencia	UC1: Valoración y Diagnóstico UC2: Planificación UC3: Intervención UC4: Evaluación y Calidad	UC1: Valoración y Diagnóstico UC2: Planificación preventiva UC3: Intervención UC4: Evaluación
Investigación	En la orden CIN 2134/2008, no se contemplan	UC5: Investigación
Gestión	UC5: Gestión	UC6: Gestión
Docencia	Se integra en la UC3	UC7: Docencia
Otras competencias Transversales	UC6: Comunicación y Relación Interpersonal UC7: Actitudes y Transferencia	UC8: Comunicación y Relación Interpersonal

## ARTÍCULO ORIGINAL

El siguiente paso, fue agrupar las competencias extraídas de la orden SAS 1348/20092, en las UC relacionadas con la función asistencial.

Para ello se seleccionaron expertos atendiendo a los siguientes criterios:

- Tener un mínimo de 3 años de experiencia profesional en Enfermería del Trabajo, en cualquiera de los ámbitos asistenciales que recoge la orden ministerial Orden SAS/1348/20099.
- Haber ejercido al menos 3 años en investigación, docencia o gestión en áreas de conocimiento relacionadas con la especialidad.

Se realizaron grupos nominales en los que participaron dichos expertos y en los que se consensó la selección de competencias extraídas, las UC para la especialidad de enfermería del trabajo, así como la agrupación de las

mismas en las UC relacionadas con la función asistencial.

### RESULTADOS

A continuación, se muestra el resultado de la agrupación de las competencias asistenciales seleccionadas y extraídas de la orden SAS, en Unidades competenciales, siguiendo la función asistencial y el proceso de atención de enfermería.

Cabe señalar que las áreas competenciales descritas en la orden SAS, incluyen competencias que se relacionan con todas las funciones enfermeras, así como competencias transversales. Por lo tanto, al realizar las agrupaciones según las UC propuestas para este trabajo, nos encontramos competencias de las distintas áreas competenciales de la orden SAS 1348/20092, que se agruparán en la UC determinadas y consensuadas por los expertos.

**Tabla 2.** Relación entre Competencias Orden SAS 1948/2009 y Unidad de Competencia 1 (UC1): Valoración y Diagnóstico.

### UNIDAD DE COMPETENCIA 1 (UC1): VALORACIÓN Y DIAGNÓSTICO

AREA COMPETENCIAL SEGÚN ORDEN SAS	Descriptor según orden SAS
PREVENTIVA	Detectar precozmente los factores de riesgo derivados del trabajo, así como cualquier alteración que pueda presentarse en la población trabajadora tanto sanos como enfermos
ASISTENCIAL	Identificar problemas de salud laboral reales o potenciales.
LEGAL Y PERICIAL	Valorar pericialmente, en el ámbito competencial de la profesión enfermera, las consecuencias que tiene la patología derivada del entorno laboral para la salud humana, en particular en caso de las incapacidades
LEGAL Y PERICIAL	Valorar pericialmente, en el ámbito competencial de la profesión enfermera, las consecuencias que tiene la patología común que pudiera colisionar con la actividad laboral.
LEGAL Y PERICIAL	Detectar y valorar en el ámbito competencial de la profesión enfermera, los estados de salud que sean susceptibles de cambio de puesto de trabajo.
LEGAL Y PERICIAL	Valorar pericialmente, en el ámbito competencial de la profesión enfermera, las actuaciones sanitarias en el ámbito laboral
DOCENCIA E INVESTIGACIÓN	Informar y formar a la población trabajadora, planificando, ejecutando y evaluando programas educativos según las necesidades detectadas, de forma individualizada o en grupos.

**ARTÍCULO ORIGINAL**

**Tabla 3.** Relación entre Competencias Orden SAS 1948/2009 y Unidad de Competencia 2 (UC2): Planificación Preventiva.

**UNIDAD DE COMPETENCIA 2 (UC2): PLANIFICACIÓN PREVENTIVA**

AREA COMPETENCIAL SEGÚN ORDEN SAS	Descriptor según orden SAS
TRASVERSAL	Tomar decisiones basadas en principios éticos, conocimientos técnicos y evidencia científica.
PREVENTIVA	Colaborar, participar y en su caso dirigir las actividades de planificación y dirección relativas a la implantación de los planes de emergencia.
PREVENTIVA	Realizar campañas de promoción de la salud y fomentar una cultura de salud en el ámbito de su competencia.
GESTIÓN	Gestionar y organizar los servicios de prevención de riesgos laborales en sus distintas modalidades y ámbitos.
DOCENCIA E INVESTIGACIÓN	Informar y formar a la población trabajadora, planificando, ejecutando y evaluando programas educativos según las necesidades detectadas, de forma individualizada o en grupos.

**Tabla 4.** Relación entre Competencias Orden SAS 1948/2009 y Unidad de Competencia 3 (UC3): Intervención.

**UNIDAD DE COMPETENCIA 3 (UC3): INTERVENCIÓN**

AREA COMPETENCIAL SEGÚN ORDEN SAS	Descriptor según orden SAS
TRASVERSAL	Resolver problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios relacionados con la enfermería del trabajo.
TRASVERSAL	Transmitir información, ideas, problemas y soluciones en el ámbito de la especialidad.
TRASVERSAL	Integrar conocimientos y enfrentarse a situaciones complejas, emitiendo juicios que tengan en cuenta los principios deontológicos y éticos de la profesión, así como las circunstancias sociales del medio en el que se ejerce.
TRASVERSAL	Tomar decisiones basadas en principios éticos, conocimientos técnicos y evidencia científica.
TRASVERSAL	Aplicar sus conocimientos a su trabajo en el equipo multidisciplinar de los servicios de prevención o en los que desarrolle su actividad
PREVENTIVA	Incrementar el nivel de salud de la población trabajadora, mediante acciones encaminadas a la promoción de la salud, prevención de riesgos derivados del trabajo, protección de la salud, y formación de los trabajadores.
PREVENTIVA	Llevar a cabo las actividades necesarias para el control y seguimiento de los mismos, profundizando en la población especialmente sensible.
PREVENTIVA	Promover la participación activa del trabajador en medidas de protección frente a los riesgos a los que están expuestos, fomentando la responsabilidad laboral en materia de salud y seguridad, promoviendo la participación de la población trabajadora en planes de emergencia.
PREVENTIVA	Colaborar, participar y en su caso dirigir las actividades de planificación y dirección relativas a la implantación de los planes de emergencia.

## ARTÍCULO ORIGINAL

PREVENTIVA	Realizar campañas de promoción de la salud y fomentar una cultura de salud en el ámbito de su competencia.
PREVENTIVA	Asesorar a los órganos de dirección de las empresas e instituciones sobre los riesgos y la repercusión de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
PREVENTIVA	Interactuar con los distintos agentes sociales: organizaciones sindicales y sociedades científicas para el desarrollo de más recursos y nuevas iniciativas para la mejora de la salud y la seguridad de los trabajadores
ASISTENCIAL	Proporcionar una atención integral a los trabajadores, ayudándoles en la recuperación de la salud y en la reincorporación al trabajo, ante todo tipo de proceso con especial incidencia en las alteraciones de origen laboral.
ASISTENCIAL	Manejar correctamente medicamentos y productos sanitarios relacionados con los cuidados de salud laboral, con el nivel de competencia fijado por la legislación vigente
ASISTENCIAL	Proponer e incentivar la continuidad de los tratamientos y cuidados proporcionados a la población trabajadora, tanto dentro como fuera de su jornada laboral, estableciendo los canales de comunicación adecuados, coordinado si es necesario con otros profesionales sanitarios
ASISTENCIAL	Prestar atención de urgencia y emergencia en el centro de trabajo donde realice su actividad.
ASISTENCIAL	Realizar los procedimientos de cirugía menor relacionados con los cuidados propios del ámbito de la salud laboral.
LEGAL Y PERICIAL	Asesorar y orientar en la gestión y tramitación de los expedientes de incapacidad ante las entidades y los organismos competentes.
DOCENCIA E INVESTIGACIÓN	Informar y formar a la población trabajadora, planificando, ejecutando y evaluando programas educativos según las necesidades detectadas, de forma individualizada o en grupos.

**Tabla 5.** Relación entre Competencias Orden SAS 1948/2009 y Unidad de Competencia 4 (UC4): Evaluación.

### UNIDAD DE COMPETENCIA 4 (UC4): EVALUACIÓN

AREA COMPETENCIAL SEGÚN ORDEN SAS	Descriptor según orden SAS
PREVENTIVA	Llevar a cabo las actividades necesarias para el control y seguimiento de los mismos, profundizando en la población especialmente sensible.
PREVENTIVA	Asesorar a los órganos de dirección de las empresas e instituciones sobre los riesgos y la repercusión de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
ASISTENCIAL	Colaborar en el equipo multidisciplinar y en su caso, evaluar y documentar en el ámbito de sus competencias, la aptitud de los trabajadores para el desempeño de su trabajo, realizando los informes oportunos.
DOCENCIA E INVESTIGACIÓN	Informar y formar a la población trabajadora, planificando, ejecutando y evaluando programas educativos según las necesidades detectadas, de forma individualizada o en grupos.

## ARTÍCULO ORIGINAL

### DISCUSIÓN

La evaluación de competencias requiere la utilización de instrumentos que reúnan criterios de validez y fiabilidad<sup>13,14</sup>. El primer paso para el diseño de instrumentos de evaluación requiere tener perfectamente identificadas las competencias a evaluar<sup>7,8</sup>, en nuestro caso las competencias que debe demostrar el residente de la Especialidad de Enfermería del Trabajo y que vienen recogidas en la orden SAS 1348/2009<sup>2</sup>, normativa que no especifica el método de evaluación de las mismas, por lo que surge la necesidad de disponer de instrumentos validados que evalúen la adquisición progresiva y final de las competencias de los residentes de esta especialidad.

Para ello, en este trabajo se muestra el primer paso para la adaptación de un instrumento de evaluación, que ya reúne criterios de validez y fiabilidad y que ha sido utilizado como referente, para el diseño de otros instrumentos de evaluación de competencias de los residentes de otras especialidades enfermeras. Se comienza por tanto la adaptación de una rúbrica para la evaluación de las competencias de la especialidad de enfermería del trabajo que continuará con las siguientes fases en las que se aplicarán criterios de validez. Fiabilidad, así como se determinará el nivel mínimo de logro exigible para los residentes en cada una de las competencias agrupadas y para cada año de especialidad.



## ARTÍCULO ORIGINAL

### BIBLIOGRAFÍA

1. Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. (Boletín Oficial el Estado, número 269, de 10-11-95).
2. Orden SAS/1348/2009 de 6 de mayo, por la que se aprueba y publica el programa formativo de la especialidad de Enfermería del Trabajo. Boletín Oficial del Estado, nº 129, (28/05/2009).
3. Decreto 450/2005 de 22 de abril, por el que se regulan las Especialidades de Enfermería. Boletín Oficial del Estado, nº 108, (06/05/2005).
4. Consejo Internacional de Enfermeras (CIE). Series del CIE sobre Regulación. Marco y Competencias del Continuo de Cuidados Enfermeros. Geneva, Switzerland: CIE; 2008
5. Perrenoud. Construir competencias desde la escuela. Santiago de Chile: LOM Ediciones S.A; 2003.
6. Rué J. Formar en competencias en la universidad: entre la relevancia y la banalidad. REDU: Revista de Docencia Universitaria 1 (2008): 3.
7. Gómez del Pulgar M, Beneit J, Pacheco E. "Escala ECOEnf" Instrumento para la evaluación de los objetivos-competencias que los estudiantes de grado en enfermería deben adquirir según la Orden CIN 2134/2008 de 19 de julio. Registro de la propiedad intelectual. Nº M-002145/2011.
8. Gómez del Pulgar García-Madrid, Mercedes; Pacheco del Cerro, Enrique; González Jurado, Máximo Antonio; Fernández Fernández, María Pilar; Beneit Montesinos, Juan Vicente. Diseño y validación de contenido de la escala "ECOEnf" para la evaluación de competencias enfermeras. Index de Enfermería [Index Enferm] (edición digital) 2017; 26(4). Disponible en <<http://www.index-f.com/index-enfermeria/v26n4/11186.php>>
9. RD 183/2008, de 8 de febrero, que determina y clasifica las especialidades en ciencias de la salud y desarrolla determinados aspectos del sistema de formación sanitaria especializada. Boletín Oficial del Estado. Núm. 45 (Feb. 21, 2008)
10. Pedraza A, González Jurado M.A, Beneit J, Gómez del Pulgar M. (2014). "Escala ECOEnfPed" Instrumento para la evaluación de las competencias que los EIR de Pediatría deben demostrar según la Orden SAS 1730/2010 Registro de la Propiedad Intelectual. Registro de la Propiedad Intelectual. Núm. M-002634/2014
11. Rivero Martínez M, González Jurado M.A, Beneit J, Gómez del Pulgar García-Madrid M. "Escala ECOEnfMQ" instrumento para la evaluación de las competencias que los EIR de Cuidados Médico-Quirúrgicos deben demostrar según propuesta de programa de formación y duración, de la especialidad de enfermería de cuidados médico-quirúrgicos, de la comisión nacional de dicha especialidad, al amparo del artículo 8, 4.b, del Real Decreto 450/2005, de 22 de abril de especialidades de enfermería, elevada al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Registro de la propiedad intelectual Nº M-001621/2015
12. Fernández E, Beneit J, Gómez del Pulgar M. Instrumento para la evaluación de los residentes de Enfermería Obstétrico-Ginecológica (Matrona) según la orden SAS/1349/2009. Escala "ECOEnfObsGin". Registro de la propiedad intelectual Nº M-004573/2017.
13. Van Der Vleuten. Lessons learned in assessment. Moving beyond the psychometric discourse. Innovation in Residency Education, The International Conference in Residency Education; 2009. [Acceso el 22-10-2016]. Disponible en: <http://www.she.unimass.nl>
14. Guía evaluación de competencias en medicina. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema. Universitari de Catalunya; 2009.