

Neocompetencias, nuevo enfoque de competencias laborales en Salud Ocupacional

Neocompetition, new approach to labor competition in occupational health

Ninfa Del Carmen Vega Monsalve

Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO. Bello, Colombia.

RESUMEN

Introducción: las transformaciones del mundo económico actual han influenciado la forma en la que se administran los negocios y con ello la gestión del talento humano. Hoy se requiere personal no solo comprometido, sino competente que acompañe a la organización en el logro de sus objetivos.

Objetivo: identificar el estado de la producción científica sobre competencias laborales en salud ocupacional y las perspectivas de nuevos enfoques.

Métodos: investigación documental de nivel descriptivo, mediante análisis categorial y síntesis bibliográfica de las temáticas: competencia laboral y competencias en salud ocupacional. Se realizó una exhaustiva búsqueda en medios impresos y bases de datos digitales como: Scopus, Sciencedirect, Scielo, Dialnet plus, EBSCO Host y Google académico.

Resultados: se construyó una línea histórica de los principales aportes teóricos del concepto de competencias laborales, sus enfoques y tipos, y se logró reconocer las experiencias en la aplicación de modelos o propuestas de competencias en salud ocupacional a nivel latinoamericano y colombiano, desde las directrices de organismos internacionales de normalización y certificación como desde la academia.

Conclusiones: la reconstrucción histórica del concepto de competencias laborales permite establecer que en el campo de la salud ocupacional se requiere un nuevo enfoque, que posibilite la gestión efectiva de los riesgos y al líder del sistema de gestión, mostrar resultados superiores a los que hoy día presenta.

Palabras clave: salud ocupacional; salud y seguridad en el trabajo; competencias laborales; competencias; neocompetencia.

ABSTRACT

Introduction: The transformations of the current economic world have influenced the way business are managed and thus the management of human talent. Today's companies require not only committed but also competent staff who help the company achieve its objectives.

Objectives: To identify the state of the scientific production on labor competitions in occupational health and the perspective of new approach.

Methods: Documentary investigation of descriptive level, by means of categorial analysis and bibliographical synthesis of the thematic ones: Labor competition and competitions in occupational health. An exhaustive search was realised in average forms and digital data bases like: Scopus, Sciencedirect, and Scielo, Dialnet plus, EBSCO Host and Google academic.

Results: An historical line of the main theoretical contributions of the concept of labor competitions was constructed, its approaches and types. It to recognized the experiences, models or proposals of competition in Occupational Health Latin American and Colombian, the directives of international organisms of normalization and certification and from the academy.

Conclusions: The historical reconstruction of the concept of labor competitions allows to establish that in the field of the occupational health a new approach is required, that makes possible the effective management of the risks and leadership of the management system for showing results superiors to which nowadays it presents.

Keywords: occupational health; health and safety at works; labor competition; competition; neocompetition.

INTRODUCCIÓN

Se ha planteado¹ que se atraviesa no una era de cambios, sino un cambio de era. Se registran profundas transformaciones en la forma de actuar de los negocios, que aceleran los tiempos de respuesta y exigen nuevas formas de organización del trabajo; como por ejemplo: contrataciones más flexibles, horarios extendidos y aumento en los requerimientos de la mano de obra.² La concepción del trabajo y las formas de generación de la riqueza han cambiado el foco ya no está solo en producir bienes y servicios que atiendan las necesidades³ sino en generar una experiencia humana de autorrealización.³⁻⁵ Este cambio de visión ha traído consigo el entendimiento de que el éxito empresarial se sustenta en varios elementos que alineados de forma estratégica, configuran ventajas competitivas sostenibles. Uno de ellos el Talento Humano y sus competencias.⁶

En este escenario las competencias laborales se presentan como el vehículo para incrementar las potencialidades del talento humano y cumplir con los propósitos organizacionales. Objetivos que no escapan al campo de la gestión de los riesgos ocupacionales en donde cada vez más es evidente que la reducción de los accidentes, enfermedades y riesgos asociados al proceso productivo requiere de líderes y gestores creativos, que den respuestas innovadoras a los problemas cotidianos que se les presentan.

Lejos de plantear que el único factor de éxito en la gestión de los riesgos laborales es el nivel de competencia profesional de quien lidera el sistema, si es cierto que un alto porcentaje de los resultados depende de lo cualificado de quien toma las decisiones. Las cifras de accidentalidad y enfermedades profesionales en el mundo van en aumento y su disminución se dará cuando se gestionen de forma integral⁷ y para ello se requiere un encargado del proceso competente.

En el escenario mundial son escasos los estudios que se han realizado sobre este tema, la mayor producción escrita responde a titulaciones de certificación laboral con un enfoque operativo que indica cómo gestionar los riesgos laborales, pero no cómo debe ser quien lidera el proceso, lo que imprime novedad y relevancia social, práctica y teórica preguntarse por ¿cuál es el estado de la producción científica sobre las competencias laborales en salud ocupacional y las perspectivas de nuevos enfoques? y de forma específica por la evolución histórica del concepto de competencia laboral, los estudios específicos para salud ocupacional y las perspectivas de nuevos enfoques.

MÉTODOS

Investigación documental de nivel descriptivo, mediante análisis categorial y síntesis bibliográfica de las temáticas: competencia laboral y competencias en salud ocupacional. Se realizó una exhaustiva búsqueda en medios impresos y bases de datos digitales como: Scopus, Scienedirect, Scielo, Dialnet Plus, EBSCO Host y Google académico. También se consultó las directrices publicadas por organismos internacionales como el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) y la Organización Internacional de la Salud (OMS). Además lo formulado por los Centros de Normalización de Perú, México, Brasil, Cuba, Ecuador, Argentina, España, Estados Unidos y Colombia y proyectos sobre competencias laborales como: TUNING versión Latinoamérica, CONOCER de México, CHEERS de Europa y ALFA PROFLEX y 6x4 UEALC, ambos con experiencias en América Latina. Todo esto para encontrar las competencias que en otros países se han definido para quien lidera el Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo (SG-SST).

Los criterios de búsqueda fueron:

- Artículos resultados de investigación y ponencias en memorias de eventos académicos publicados entre 2000 y 2015.
- Libros, titulaciones y directrices oficiales de organismos de normalización y certificación laboral publicados hasta la fecha, en el caso de los autores clásicos⁸⁻¹¹ no se tuvo restricción de la fecha de publicación de su obra.

Los criterios de selección para el caso de los artículos empíricos, los aspectos que se tuvieron en cuenta para su análisis fueron:

- El sustento teórico del concepto, enfoque y tipos de competencias laborales.
- El tipo de investigación, métodos de recolección de los datos y análisis de la información.

Los documentos de carácter teórico fueron seleccionados a partir del perfil de los autores, buscándose a quienes han realizado varias contribuciones al tema o quiénes representaban organismos de normalización o certificación laboral.

Los pasos que se siguieron fueron:¹²

- Indagación.
- Recolección.
- Organización.
- Análisis e interpretación de los artículos encontrados sobre competencias laborales y competencias laborales en salud ocupacional.

Se empleó la técnica de búsqueda de palabras claves en español e inglés, y luego a partir de los resultados que estaban en sintonía con el objetivo del estudio se aplicó bola de nieve. Los datos fueron organizados en tablas, utilizándose las herramientas informáticas de Microsoft office 2010 y 2013 (Word y Excel). De la búsqueda en bases de datos se seleccionaron 163 documentos, de los cuales 72 hacían referencia a competencias laborales en salud (49 documentos empíricos (artículos de investigación y titulaciones o normas de certificación laboral y 23 artículos teóricos)) y de este gran número 14 fueron excluidos porque aunque contenían las palabras claves, el desarrollo metodológico o temático no cumplía con los criterios de este estudio.

En la bibliografía solo se incluyeron los documentos que aportaron a la deconstrucción del concepto e interpretación de las competencias laborales en salud ocupacional.

El último análisis realizado arrojó que del total de documentos revisados, solo siete analizaban de forma específica las competencias en salud ocupacional (tabla 1).

Tabla 1. Relación de artículos sobre competencias laborales en salud ocupacional encontrados en los últimos 15 años

Título del documento	Tipo de documento	Autores	Año	Idioma	Base de datos
Manual del delegado de prevención de riesgos laborales	Libro	Rodríguez Ramos MJ13	2002	Español	Dialnet Plus y Google académico
Competencias laborales del auditor de servicios de salud: un análisis funcional Venezuela	Artículo resultado de investigación	Chirinos-Muñoz MS14	2008	Español	Scopus
The Roles and Functions of Occupational Health Nurses in Brazil and in the United States.	Artículo resultado de investigación	Marziale, María Helena Palucci; Oi Saeng Hong; Morris, Judy A.; Rocha, Fernanda Ludmilla Rossi15	2010	Portugués	Ebscohost
Estrategia metodológica para evaluar competencias profesionales en especialistas de Higiene y Epidemiología	Artículo resultado de investigación	Irene Perdomo Victoria; Silvia Martínez Calvo16	2007	Español	Scielo
Evaluación de Competencias de los Gestores de la Salud y Seguridad Ocupacional en Chile	Artículo resultado de investigación	Ana María Salazar Bugeño, Patricia Frenz, Leonel Valdivia Matus e Ignacio Hurtado Almagro17	2013	Español	Scielo
Safety leaders' perceptions of safety culture in a large Australasian construction organization	Artículo resultado de investigación	Biggs SE, Banks TD, Davey JD, Freeman JE18	2015	Ingles	Sciencedirect
Competencias profesionales para la gestión de los riesgos ocupacionales. Caso de estudiantes y graduados de Uniminuto	Informe de resultados de investigación con registro ISBN: 978-958-763-118-0	Vega-Monsalve, Ninfa del Carmen19	2015	Español	Uniminuto Colombia

RESULTADOS

Esta investigación pretendió identificar el estado de la producción científica sobre competencias laborales en salud ocupacional y las perspectivas de nuevos enfoques. En cuanto a la producción sobre competencias laborales encontró una

extensa literatura sobre el tema. La búsqueda desde el año 2000 a la fecha, arrojó más de 9 000 artículos publicados en las principales bases de datos científicas, un altísimo porcentaje escrito en español y proveniente de países latinoamericanos como: Cuba, Colombia, Chile, México y Argentina. Destacándose los artículos provenientes de investigaciones con método de casos, en donde se estudia las competencias laborales para distintas disciplinas, enfocada también como factor de desarrollo sostenible de las organizaciones.

El análisis de los periodos de publicación muestra que la mayor producción científica sobre la categoría se da en los últimos cinco años, destacándose de forma significativa el abordaje de competencias laborales que favorecen la implementación efectiva de procesos de dirección o gestión de las empresas (tabla 2).

Tabla 2. Número de artículos sobre competencias laborales y competencias laborales en salud ocupacional encontrados por periodo en base de datos consultadas

Periodo de publicación	Scopus		Science direct		Dialnet Plus*		EBSCO Host		SciELO*		Google Académico	
	CL	CLSO	CL	CLSO	CL	CLSO	CL	CLSO	CL	CLSO	CL	CLSO
Entre 2000 y 2005	52		189		198	1	6		6		820	
Entre 2006 y 2010	112		296		255		63	1	17	1	2278	1**
Entre 2011 y 2015	151	1	585	1	555		41		61	1	3450	
Total	315	1	1070	1	1008	1	110	1	84	2	6548	1

CL: Competencia Laboral.

CLSO: Competencia Laboral en Salud Ocupacional.

*Solo tiene información a partir de 2002.

**Es el mismo artículo encontrado en SciELO.

Fuente: elaboración propia a partir de resultados.

A partir del análisis de la información se encuentra que existen algunos puntos de convergencia entre los autores, por ejemplo, en un principio, el concepto es entendido desde un enfoque darwinista y de superación de capacidades, interpretada como un conjunto de saberes, habilidades y disposiciones del ser humano frente al trabajo que le permite lograr resultados superiores, más sin embargo, hacia la década de los 90 se empieza a construir un concepto mucho más integral que expone, que además de los atributos personales, deben existir algunas condiciones de ambiente laboral y exigencias en el trabajo, adecuadas para que la competencia pueda ser manifiesta; el desempeño de excelencia se logra en la medida en que los tres elementos se completen y converjan equilibradamente.^{20,21} Desde este enfoque la competencia surge a partir de la integración no solo de la formación, la experiencia y las actitudes, sino de las experiencias personales que hayan marcado la vida del sujeto, sus formas de pensar y ver la vida no se dan por generación espontánea, sino que son el resultado de las construcciones sociales, afirmaciones y relaciones que ha aprendido a partir de resolver sus necesidades, carencias, angustias, alegrías, retos, avances y retrocesos a lo largo de la vida.²²

Se encontró que por los múltiples sinónimos y referentes semánticos que ha tenido el concepto, es difícil ubicar con exactitud su origen, ²³ sin embargo, en el campo educativo²⁴ el concepto aparece en 1906 cuando la Universidad de Cincinnati en Ohio celebra convenios con empresas para que sus estudiantes realicen prácticas de sus conocimientos. Luego en 1935 Argentina crea el primer Organismo de Normalización de América Latina (IRAM), incluso mucho antes de la aparición en 1947 de la Organización Internacional de Normalización (ISO).

En 1960 toma fuerza con los planteamientos expuestos por *Bruner* en su libro: los procesos de la educación; ⁸ Donde invita a métodos más prácticos y aplicados, reconociéndose en los estudiantes una actitud dispuesta a resolver problemas y aprender de la acción. Más tarde aparece *Chomsky* con el concepto de competencia lingüística y se dan las reformas educativas que contribuyen aún más a la penetración del concepto. Como por ejemplo la de Estados Unidos en 1970, las modificaciones en el sistema de titulaciones del Reino Unido en 1986 y en Australia en 1987, así como las nuevas orientaciones de las universidades europeas a partir de la Declaración de Bolonia en 1999. Acuerdo que como los anteriores, buscó acercar los procesos de enseñanza/aprendizaje a la obtención de capacidades y habilidades prácticas.

Estas iniciativas también se dieron en América Latina, donde a la par de las políticas de certificación de competencias laborales se realizaron procesos de reforma educativa, buscándose adaptar el segundo a la generación de mayores habilidades. Tal es el caso de México, Chile, Argentina e incluso Colombia. Entre la década de los años 70 y 90 se crean organismos de normalización y certificación, que si bien es cierto, no estaban relacionados con las competencias profesionales si desarrollaron sus aportes desde este enfoque. Por ejemplo: en Colombia (ICONTEC, 1963), Chile (INN, 1973), Perú (INDECOPI, 1992), Bolivia (IBNORCA, 1993) y México (IMNC, 1995). Recuérdese que estos organismos son los encargados de promover, evaluar y certificar a las empresas en la aplicación de ciertas normas de calidad, entre ellas el grupo de normas ISO.

Más hacia principios del nuevo siglo se dio la creación de sistemas de normalización y certificación de competencias laborales (SNC), que como lo indica su nombre son los encargados de promover, evaluar y certificar el nivel de competencia de los trabajadores. Uno de los institutos es el del Salvador (INSAFORP, 2001), y otros como en Argentina (UTECC, 2004), México (CONOCER, 2005), Chile (Chile valora, 2008) y Colombia (2003).

En el escenario laboral también se destacan los aportes de *McClelland*⁹ quien planteó que existe un recurso superior a la inteligencia y que el éxito en la resolución de problemas o toma de decisiones, no solo está reservado para las personas con cierto nivel académico o habilidad laboral. Similares planteamientos a los realizados por *Goleman* en el campo emocional.

A nivel institucional, se observa que el mayor desarrollo teórico proviene del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR), creado en 1963 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y que tiene por objeto articular y coordinar la red de entidades e instituciones, públicas y privadas, dedicadas al fortalecimiento de las competencias laborales. Así mismo, por los distintos organismos de normalización que han producido normas como: NTC ISO 9000 en el año 2000 y NTC ISO 19011 en el 2002, que aunque son normas para evaluar calidad en la prestación de los servicios de las empresas, en los numerales de talento humano incluyen la definición y criterios de evaluación de las competencias laborales de quienes lideran cada uno de los procesos de la organización.

Las mayores contribuciones teóricas están dadas en la relación: formación/trabajo, buscándose que los recursos y capacidades de los sujetos estén al servicio del desempeño laboral, situación que ha merecido fuertes críticas por algunos autores^{25,26} al considerarlo instrumentalización del conocimiento, y una forma de atrofiar la autonomía de los profesionales al convertirlos en activistas (Fig. 1).

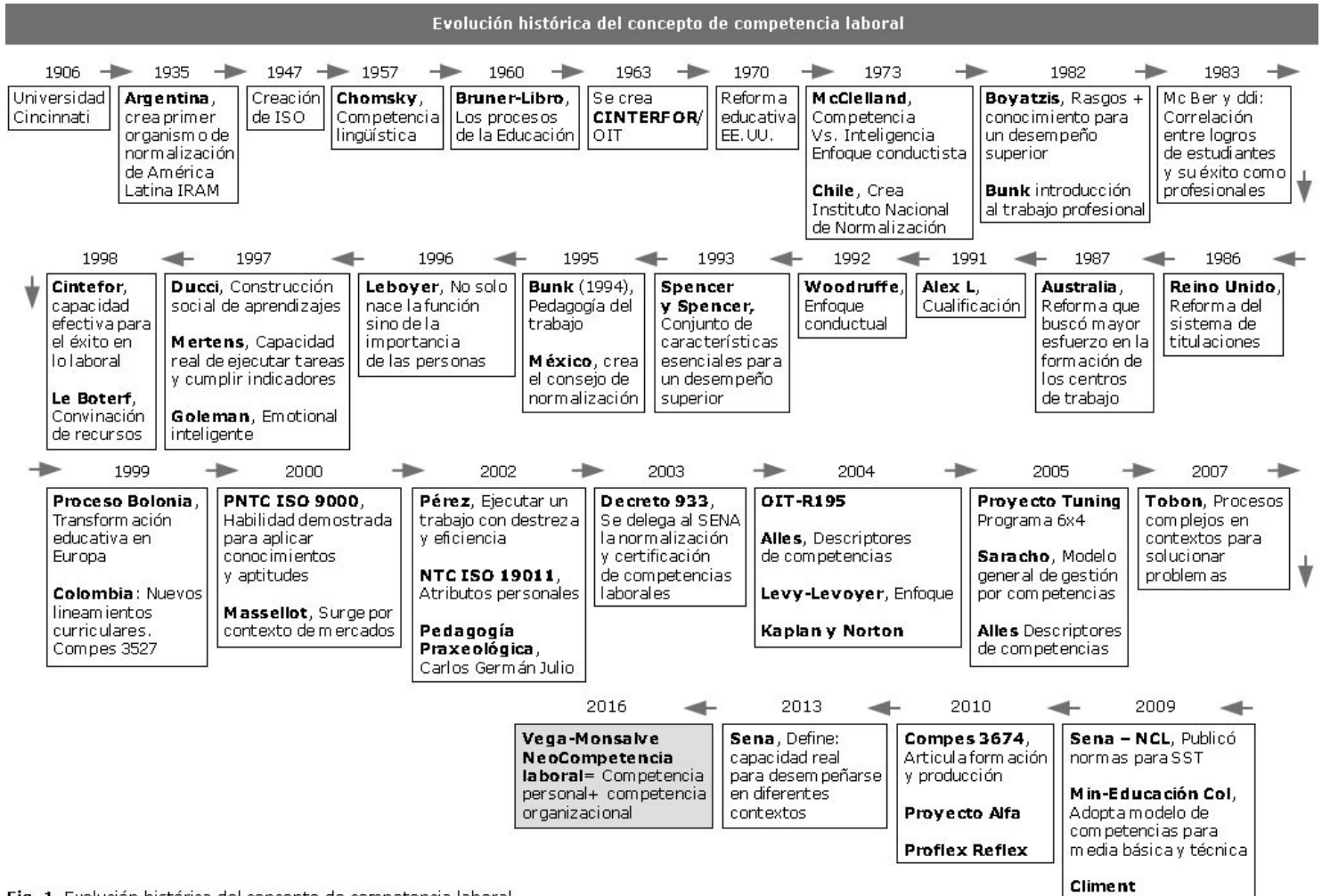


Fig. 1. Evolución histórica del concepto de competencia laboral.

También este estudio pretendió identificar el estado de la producción científica sobre competencias laborales en salud ocupacional, con respecto a este tema, la producción no es tan extensa, luego de la revisión solo se encontraron siete documentos que hablan de forma directa de las competencias de quien lidera o gestiona los riesgos laborales al interior de la empresa.

Estos estudios aunque fueron realizados por autores y en contextos distintos, concuerdan en señalar que la misión del cargo es la descrita por la OIT:⁷ prevenir, disminuir o intervenir accidentes y enfermedades laborales que pongan en riesgo la vida, integridad física o emocional del trabajador o productividad de las empresas; tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Conlleva la promoción y el mantenimiento del más alto grado de salud física y mental, y de bienestar de los trabajadores en todas las ocupaciones. En este contexto, la anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control de los peligros que surgen en el lugar de trabajo y que pudieran poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores son de las competencias más requeridas.

En la revisión de los organismos de normalización de los distintos países, se encontró una extensa literatura, pero al revisar cada una de las titulaciones se halló que aunque se les denomina competencias laborales para salud ocupacional o salud y seguridad en el trabajo, no responden a las competencias de quien lidera el sistema, sino de lo que hay que hacer dentro del sistema.

Preocupa que hoy en día se crea que los resultados satisfactorios y extraordinarios en la gestión de los riesgos laborales dependa 100 % de las competencias laborales de quien lidera el proceso, desconociéndose lo descrito por distintos autores, en el sentido de que la disminución de los accidentes y enfermedades laborales es una responsabilidad de toda la organización, entre otras razones, porque en este campo se requieren invertir recursos económicos, suspender o restringir los procesos productivos, o hasta incluso cambiar el flujograma de trabajo, decisiones que no pueden ser tomadas de forma discrecional por el responsable de salud ocupacional sino que requieren el consenso de su Jefe inmediato o directivos de la empresa.

A partir de estos resultados, surge la necesidad de llamar la atención de las peligrosas implicaciones de seguir considerándose la competencia laboral desprovista del contexto y ambiente de la empresa, ya que se traslada toda la responsabilidad al trabajador, desconociéndose la realidad de que aunque el sujeto tenga la mejores intenciones y recursos personales para cumplir determinados objetivos en ocasiones las prioridades, tiempos, ambientes y decisiones de la empresa se convierten en obstáculos para alcanzar dichos resultados. Esto también actúa en contravía. Si el trabajador no aporta sus competencias personales aunque la empresa propicie condiciones favorables, no se darán resultados exitosos. Es decir, la competencia laboral es el resultado del trabajo sinérgico de estas dos fuerzas. Por esta razón se aboga por un nuevo enfoque; Neocompetencia laboral.

Un enfoque que entienda la competencia laboral como el resultado de integrar en el mismo tiempo, modo y lugar las competencias personales (saber, hacer, ser, querer) y las competencias organizacionales (claridad del rol, clima o ambiente de trabajo, respaldo de la alta dirección, apoyo del equipo de trabajo y asignación de recursos), que enfocadas hacia un objetivo determinado logran resultados superiores. Entendiéndose que la competencia personal por sí sola no puede garantizar resultados superiores, pues en ocasiones las competencias organizacionales se presentan como obstaculizadoras en ese proceso. Las competencias organizacionales no solo actúan como condicionante para que la competencia laboral se despliegue, sino que hace parte de la competencia misma (Fig. 2).



CONSIDERACIONES FINALES

Este estudio genera importantes contribuciones, en el sentido práctico la reconstrucción histórica del concepto de competencias laborales permite establecer que en el campo de la salud ocupacional se requiere un nuevo enfoque, que posibilite la gestión efectiva de los riesgos y al líder del sistema de gestión mostrar resultados superiores a los que hoy día presenta.

A nivel teórico establece que aunque existe extensa literatura sobre competencias laborales, la producción específica para el campo de la seguridad y salud, y seguridad en el trabajo es más bien escasa. Los estudios indexados en los tesauros de higiene y seguridad industrial, así como los de salud ocupacional, son referidos en un altísimo porcentaje a la gestión de los riesgos laborales y casi nulos a las competencias de quien lidera el sistema de gestión. Los países con mayor producción son Cuba, Colombia, Argentina, Chile y México. Los estudios que sobre competencias en salud se han escrito, son referidos a otras disciplinas como nutrición, medicina, terapia ocupacional, enfermería y fisioterapia.

A nivel metodológico se concluye que aunque el método empleado permitió responder a la pregunta de investigación, los resultados pueden ampliarse para responder otras preguntas, como por ejemplo, cuáles deben ser las competencias laborales de quien lidera el sistema de gestión de riesgos laborales al interior de las empresas.

Agradecimientos

A los auxiliares de investigación: *Ángela María Berrio Barrera, Leslie Gisela Yepes Akly, Yeny Maritza Bedoya Sierra, Liceth Vanessa Vanegas Duque y Diana Carolina Cuervo Restrepo.* Miembros del Semillero de Investigación SISO de UNIMINUTO.

Declaración de Conflicto de Intereses

La autora no presenta conflicto de intereses.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Piqué J. Cambio de era: Un mundo en movimiento: de Norte a Sur y de Oeste a Este. Deusto: Ediciones Planeta; 2013.
2. Vega Monsalve N, Pinzón SA, Álvarez C, Serna-Gómez HM. Papel de gestión humana en procesos de flexibilidad numérica en organizaciones Colombianas. AD-minister; 2014 Julio-Diciembre. p. 139-64.
3. Sanchis E. Trabajo y paro en la sociedad postindustrial. Valencia: Tirant Lo Blanch; 2011.
4. Maslow AH. El hombre autorrealizado. Barcelona: Kairós; 1968 y 1979.
5. Bauman Z. Trabajo, consumismo y nuevos pobres. Barcelona: Gedisa; 2000.
6. UNESCO. Informe de 2012. Los jóvenes y las competencias: trabajar con la educación. [En línea]. 2012 [Consultado 1ro Abr 2015]:569. Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002180/218083s.pdf>
7. Organización Internacional del Trabajo-OIT. Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. [En línea]. 2001 [Consultado 15 Mar 2014]:4. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112582.pdf
8. Bruner J. The process of the education. Cambridge, Mass: Harvard University Press; 1960.
9. McClelland D. Testing for competence rather than intelligence. American Psychologist. 1973;28(1):13-20.
10. Bunk G. La Transmisión de las Competencias en la Formación y Perfeccionamiento Profesionales en la RFA. Revista CEDEFOP. 1994;1(9):8-14
11. Mertens L. Competencia Laboral: Sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo: Cinterfor/OIT; 1996.
12. Alfonzo I. Técnicas de investigación bibliográfica. Caracas: Contexto Ediciones; 1994.
13. Rodríguez Ramos MJ. Manual del delegado de prevención de riesgos laborales [En línea]. 2015 [Consultado 1ro Nov 2015]:[19 páginas aproximadas]. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es.ezproxy.uniminuto.edu:8000/servlet/libro?codigo=106382>
14. Chirinos-Muñoz MS. Competencias laborales del auditor de servicios de salud: un análisis funcional Venezuela. Rev Salud Pública. 2008;12(5):833-42.

15. Marziale HP, Hong OS, Morris JA, Rocha FLR. The roles and Functions of Occupational Health nurses in Brazil and in the United States. Rev. LatinoAm. Enfermagem. 2010;18(2):182-8.
16. Perdomo Victoria IT. Estrategia metodológica para evaluar competencias profesionales en especialistas de higiene y epidemiología. La Habana: Escuela Nacional de Salud Pública. 2007 [citado 1ro. Nov 2015]. Disponible en: <http://tesis.repo.sld.cu/74/>
17. Salazar Bugueño AM, Frenz P, Valdivia Matus L, Hurtado Almagro I. Evaluación de Competencias de los Gestores de la Salud y Seguridad Ocupacional en Chile. Cienc Trab. 2013;15(48):114-23.
18. Biggs SE, Banks TD, Davey JD, Freeman JE. Safety leaders' perceptions of safety culture in a large Australasian construction organisation. Saf Sci. 2013;52:3-12.
19. Vega Monsalve N. Competencias profesionales para la gestión de los riesgos ocupacionales. Caso de estudiantes y graduados de Uniminuto. Bello: Uniminuto; 2015.
20. HayGroup. Las Competencias: Claves para una gestión integrada de los RRHH. Bilbao: Ediciones Deusto; 1996.
21. Alex L. Descripción y registro de las cualificaciones. El concepto de cualificación. Formación Profesional. 1991;(2):23-7.
22. Climent-Bonilla JB. Reflexiones sobre la Educación Basada en Competencias. Revista Complutense de Educación. 2010;21(1):91-106.
23. Correa-Bautista JE. Estado actual y perspectivas del enfoque basado en competencias dentro de las ciencias de la salud. Ed de la Universidad del Rosario. 2009;44:1-28.
24. Castro E. El Currículum Basado en Competencias: Factor de mejoramiento de la calidad de la educación superior y criterio para la acreditación nacional e internacional de títulos y grados. Santiago de Chile: Mimeo; 2004.
25. Zarifian P. El modelo de competencia y los sistemas productivos. Montevideo: Cinterfor; 1999.
26. De Rey A. Un hombre sin atributos. Educativa. 2011;36(11):35-43.
27. Ilustración diseñada a partir de Freepik.com

Recibido: 5 de noviembre de 2015.

Aceptado: 4 de enero de 2016.

Ninfa Del Carmen Vega Monsalve. Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO. Bello, Colombia.
Correo electrónico: ninfavegamonsalve@gmail.com