ARTICULO ORIGINAL

Identificación de competencias gerenciales de los profesionales de enfermería en función administrativa.

Identification of managerial competencies of nursing professionals in administrative roles.

Autoras

Dr. C. Modesta de la Caridad Valdés Sánchez https://orcid/org/0009-0007-1335-1490
Dr. C. Omayda Urbina Laza: http://orcid.org/0000-0009-2657-705X
Lic. Enf. Dayné Clarivel Quintero Vázquez: https://orcid.org/0009-0001-3633-9677

Autor para la correspondencia: modevaldes@infomed.sld.cu

RESUMEN

Las competencias gerenciales están determinadas por la actividad y recursos de la organización, y más aún en salud ya que es un sector fundamental en el desarrollo de las sociedades desde el punto de vista económico y social, integrado por grupos interdisciplinarios para la generación de prestaciones en calidad de la atención y servicios. Se realizó una investigación de desarrollo (I+D), descriptivo, participativo con enfoque cuali-cuantitativo, en el periodo comprendido 2019 al 2023,

Objetivo. Determinar las competencias gerenciales en los profesionales de enfermería. Se utilizaron los métodos teóricos como el histórico-lógico, análisis documental y la sistematización mediante búsqueda bibliográfica.

Resultados. Estuvieron relacionados con la identificación de las competencias gerenciales que caracterizan para profesionales de enfermería en función administrativa. **Conclusiones** Se identificaron 14 competencias gerenciales para el mejoramiento del desempeño de los profesionales de enfermería en función administrativa.

Palabras claves: competencias; necesidades de aprendizaje; enfermería; función administrativa.

ABSTRACT

Managerial competencies are determined by the activity and resources of the organization, and even more so in health since it is a fundamental sector in the development of societies from the economic and social point of view, made up of interdisciplinary groups for the generation of quality care and services. A development research (R&D), descriptive, participatory with a qualitative-quantitative approach, was carried out in the period from 2019 to 2023.

Objective. To determine managerial competencies in nursing professionals. Theoretical methods such as historical-logical, documentary analysis and systematization through bibliographic search were used.

Results. They were related to the identification of managerial competencies that characterize nursing professionals in an administrative function.

Conclusions. 14 managerial competencies were identified for the improvement of the performance of nursing professionals in an administrative function.

Keywords: competencies, learning needs, nursing, administrative function

Introducción

Las competencias gerenciales están determinadas por la actividad y recursos de la organización, y más aún en salud ya que es un sector fundamental en el desarrollo de las sociedades desde el punto de vista económico y social, integrado por grupos interdisciplinarios para la generación de prestaciones en calidad de la atención y servicios. Las investigaciones sobre las competencias gerenciales forman parte de la estrategia para el buen desempeño de los directivos en una organización, en especial aquellas que asumen tareas administrativas.

La Resolución Ministerial 29/2006 establece el reglamento para la planificación, ejecución y control del trabajo de la capacitación y el desarrollo de los recursos humanos en las entidades laborales. El capítulo I, artículo 2, define capacitación como

el conjunto de acciones de preparación que mejoran las calificaciones para cumplir con calidad las funciones del puesto de trabajo y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicios. [1]

Las competencias en la profesión buscan necesidades de aprendizaje y estas constituyen el punto de partida de las estrategias de capacitación; también se utilizan para establecer un sistema de monitoreo que incentive la autosuperación individual como vía del perfeccionamiento técnico-profesional y la transformación cualitativa de los servicios de salud. Para identificar las competencias y los perfiles de desempeño se debe analizar el desarrollo del profesional en el servicio; además de determinar los conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, aptitudes y motivaciones a fin de lograr los propósitos que la ocupación persigue; por tanto, se deben crear grupos de expertos en procesos administrativos, y tiene que estar representada la asistencia y la docencia.

Las actividades de superación profesional se planifican y ejecutan con mínimo gasto de tiempo, movimiento y recursos humanos, materiales y financieros. Para ello se elabora el plan de desarrollo profesional que responde a las necesidades de las instituciones e individuales; no puede ser espontáneo porque debe cumplir con la misión, la visión y los objetivos de cada institución del Sistema Nacional de Salud Cubano.[2] De ahí la necesidad de la capacitación y la superación constantes, para lo cual se precisa que los cuadros y reservas tengan una autopercepción adecuada de su nivel de preparación con el objetivo de conocer sus necesidades sentidas y en consecuencia con ello establecer programas de mejoramiento de la gestión gerencial.[3]

Método

Se realizó un estudio de desarrollo descriptivo, de acción-participativo con enfoque cuali–cuantitativo para la identificación de las competencias gerenciales en profesionales de enfermería en el periodo de septiembre de 2019 a mayo del 2023. La investigación acción-participativa propicia la integración del conocimiento y la acción,

admite que los usuarios se involucren, conozcan, interpreten y transformen la realidad objeto del estudio, por medio de las acciones propuestas por ellos, como alternativas de solución a las problemáticas identificadas por los propios actores sociales, cuyo interés principal es generar cambios y transformaciones definitivas y profundas. Es un proceso educativo por excelencia, una oportunidad para el aprendizaje colectivo donde los participantes investigan su propia realidad y analizan las causas de sus problemas. Es una circunstancia para compartir experiencias, intercambiar saberes y conocimientos, aprender a utilizar las técnicas para recoger información y aprovechar los resultados en beneficio de la organización y la comunidad.

Esta metodología permite desarrollar investigaciones en las cuales la participación protagónica de los propios investigados e investigadores, aunada a los procesos permanentes de autorreflexión, acciones pertinentes para contribuir a la solución de las problemáticas seleccionadas, marcan un hito entre el abanico de metodologías de corte cualitativo.

Población y muestra

Se trabajó con el universo constituido por los 31 profesionales de enfermería en función administrativa del Complejo Científico Ortopédico Internacional “Frank País”.

Para la selección de los expertos, se utilizó un muestreo no probabilístico de tipo homogéneo, según Sampieri ….se debe considerar que los integrantes posean, entre sí, al menos una característica común y que los criterios para la selección sean determinados por el objetivo del estudio, por lo que se recomienda, homogeneidad en los grupos para potenciar las reflexiones sobre experiencias comunes.[4] Experto es aquel “cuya formación y experiencia previa le ha permitido alcanzar un dominio sobre un asunto que excede el nivel promedio de sus iguales, y que está en disposición de exponer sus opiniones sobre dicho asunto para que sean utilizadas como juicios conclusivos.

Datos de los expertos

Para la selección de los expertos se tuvieron en cuenta los principales profesionales de la institución en función administrativa y del departamento de Enfermería, que cumplieran los siguientes criterios:

- ✓ Licenciado en Enfermería.
- ✓ Médico especialista en Ortopedia y Traumatología de primer y segundo grado.
- ✓ Experiencia de más de 10 años en función administrativa.
- ✓ Poseer categoría docente e investigativa.
- ✓ Haber formado parte del estudio realizado por la autora de Autopercepción de habilidades gerenciales, aspecto este que les permite tener una mejor comprensión de la investigación.

Los expertos quedaron conformados por siete profesionales de enfermería, cinco especialistas en ortopedia y traumatología, y dos Doctoras en Ciencias de la Enfermería.

Métodos para la identificación de competencias gerenciales

Se realizó una revisión sistemática exploratoria para desarrollar un análisis crítico reflexivo del contenido de documentos, donde se consideraron libros y artículos de revisión durante los meses de septiembre del 2019 a mayo del 2023. Para esta revisión se siguió la metodología propuesta por Arksey y O´Malley,[(5)] con la que se siguió la lógica

siguiente: elaboración de la pregunta de investigación; establecimiento de los criterios de inclusión y exclusión y búsqueda sistemática; revisión y selección de los estudios; extracción de los datos. Se identificó como pregunta de investigación: ¿Cómo se abordan en la literatura científica las competencias gerenciales de los profesionales de la enfermería en el contexto hospitalario?

La revisión bibliográfica, estuvo sustentada en los artículos científicos de la literatura mundial obtenidos mediante la siguiente búsqueda: página web PubMed, base de datos como el Google Académico, Biblioteca Virtual de Salud, Scopus. La literatura científica, estuvo intencionada al acceso de las páginas indexadas como SciELO,

revistas electrónicas, Lilacs, Dialnet, repositorios digitales, manuales, que se realizó durante el periodo del 2019 a 2023. Los criterios de inclusión fueron: competencias gerenciales y profesionales, habilidades, administración de los servicios de salud, administración hospitalaria, gestión en enfermería en los últimos 10 años, en idiomas español, portugués e inglés, y accesibles a texto completo.

Las palabras clave utilizadas fueron: “competencias gerenciales”, “enfermería”, “gerencia”, “competencia profesional”, combinadas con operador booleano “and”, las que fueron identificadas a través de DeCS. La estrategia de búsqueda utilizada en la base de datos considerada para fines de la investigación se reunió mediante la aceptación de descriptores. Se utilizó el diagrama de flujo *Preferred Reporting Items for Systematic Review and MetaAnalyses* (PRISMA) [(6)] para contribuir a la formulación de la estrategia de búsqueda. De esta forma, fueron utilizados para la búsqueda los artículos referidos descriptores en idioma español. La búsqueda fue realizada en la base de datos PubMed, BVS, SciELO y en Google Académico.

Procedimiento para la validación de competencias gerenciales

Se siguieron los siguientes pasos:

Para la validación de las competencias gerenciales, con sus dimensiones e indicadores, se empleó una Escala Likert con cinco grados, donde el número mayor se corresponde con el nivel más alto de importancia que da cada experto a la competencia que se propone. Se les explicó la condición de cada uno de los grados, la que se muestra a continuación: 1= Pésimo, 2= Mal, 3= Bien, 4= Muy bien y 5= Excelente, en base a su definición; y el aporte de sugerencias en caso de que lo considerasen necesario.

Para el análisis de los resultados de la validación se utilizó el índice de posición (IP). Este es una combinación lineal de proporciones que cuantifica la posición de la muestra respecto a una escala ordinal sin necesidad de tener en cuenta el número de clases que la componen. Se calculó el IP para cada competencia, el IP general y el límite izquierdo y derecho de este último, con un intervalo de confianza (IC) de 95 %. El

IP toma valores entre 0 y 1. Mientras más cerca del cero indica respuestas más próximas de 1 de la escala Likert y más próximas a 5, indica la aprobación de los expertos; lo que permitió estimar la tendencia de respuestas de acuerdo a las opciones de la escala.

Resultados

Tabla 1 –Criterio de los expertos de 14 Competencias gerenciales

Competencias gerenciales	4		5	
	No.	%	No.	%
1.Desarrolla habilidades personales e interpersonales con sensibilidad y pericia profesional			x	100
2.Mantiene los principios éticos, morales, políticos e ideológicos			x	100
3.Planifica y organiza el personal según características del servicio			x	100
4.Brinda adecuada información y comunicación con personas, familiares y miembros del equipo de salud	x	80		
5.Gestiona los recursos materiales acorde a las necesidades del servicio	x	80		
6. Realiza negociación y concertación para la mejora del servicio	x	80		
7.Demuestra liderazgo			x	100
8.Desarrolla trabajo en equipo			x	100
9.Supervisa la participación del personal de enfermería en pases de visita médico	x	80		
10.Supervisa el cumplimento de protocolos de actuación y procesos de calidad en la atención a la persona			x	100
11.Domina las bases científicas de la profesión en la solución de problemas y toma de decisiones, con flexibilidad y creatividad	x	80		
12.Realiza y estimula la superación técnica y profesional			x	100

13.Diseña y ejecuta investigaciones que respondan a problemas identificados en el contexto local, en correspondencia con las estrategias del SNS	x	80		
14.Elabora y publica artículos científicos que respondan a las necesidades de la profesión y su contribución a la divulgación de las experiencias en el trabajo	x	80		

Tabla 2. Segunda ronda .Validación de expertos sobre las competencias gerenciales que caracterizan a los profesionales de enfermería

Competencias gerenciales	4		5	
	No.	%	No.	%
1.Desarrolla habilidades personales e interpersonales con sensibilidad y pericia profesional			x	100
2.Mantiene los principios éticos, morales, políticos e ideológicos			x	100
3.Planifica y organiza el personal según características del servicio			x	100
4.Brinda adecuada información y comunicación con personas, familiares y miembros del equipo de salud	x	80		
5.Gestiona los recursos materiales acorde a las necesidades del servicio	x	80		
6. Realiza negociación y concertación para la mejora del servicio			x	80
7.Demuestra liderazgo			x	100
8.Desarrolla trabajo en equipo			x	100
9.Supervisa la participación del personal de enfermería en pases de visita médico	x	80		
10.Supervisa el cumplimento de protocolos de actuación y procesos de calidad en la atención a la persona			x	100
11.Domina las bases científicas de la profesión en la solución de problemas y toma de decisiones, con flexibilidad y creatividad	x	80		

12.Realiza y estimula la superación técnica y profesional			x	100
13.Diseña y ejecuta investigaciones que respondan a problemas identificados en el contexto local, en correspondencia con las estrategias del SNS	x	80		
14.Elabora y publica artículos científicos que respondan a las necesidades de la profesión y su contribución a la divulgación de las experiencias en el trabajo	x	80		

Otro aspecto considerado en el proceso de la validación fue que los propios profesionales de enfermería en función administrativa emitieran sus criterios sobre las competencias gerenciales, identificadas por las autoras y ya validadas por los expertos. Para esto se partió del principio de participación que es: "sentirse parte de", lo que además está sustentado en algunos antecedentes y definiciones de empoderamiento: "El enfoque participativo, sobre todo en cuanto al trabajo con equipos autodirigidos; logrará dotar al personal de autoridad y conocimientos y en función de ello, otorgarles poder de decisión sobre la actividad que realizan", este procedimiento se utilizó en el estudio "Profesionales de enfermería de la Universidad de Federal de Santa Catarina", Florianópolis, Brasil.[7]

Se utilizó nuevamente la escala Likert con los profesionales de enfermería en función administrativa.

Tabla.3 Criterio de los profesionales de enfermería sobre las competencias gerenciales que deben caracterizarlo.

Competencias gerenciales	4		5	
	No.	%	No.	%
1.Desarrolla habilidades personales e interpersonales con sensibilidad y pericia profesional			x	100
2.Mantiene los principios éticos, morales, políticos e ideológicos			x	100
3.Planifica y organiza el personal según características del servicio			x	100

4.Brinda adecuada información y comunicación con personas, familiares y miembros del equipo de salud			x	100
5.Gestiona los recursos materiales acorde a las necesidades del servicio			x	100
6. Realiza convenio y coordinación para la mejora del servicio			x	100
7.Demuestra liderazgo			x	100
8.Desarrolla trabajo en equipo			x	100
9.Supervisa la participación del personal de enfermería en pases de visita médico			x	100
10.Supervisa el cumplimento de protocolos de actuación y procesos de calidad en la atención a la persona			x	100
11.Domina las bases científicas de la profesión en la solución de problemas y toma de decisiones, con flexibilidad y creatividad			x	100
12.Realiza y estimula la superación técnica y profesional			x	100
13.Diseña y ejecuta investigaciones que respondan a problemas identificados en el contexto local, en correspondencia con las estrategias del SNS			x	100
14.Elabora y publica artículos científicos que respondan a las necesidades de la profesión y su contribución a la divulgación de las experiencias en el trabajo			x	100

El estudio se llevó a cabo siguiendo los principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki de la Asamblea Médica Mundial para la investigación médica en seres humanos.(9)

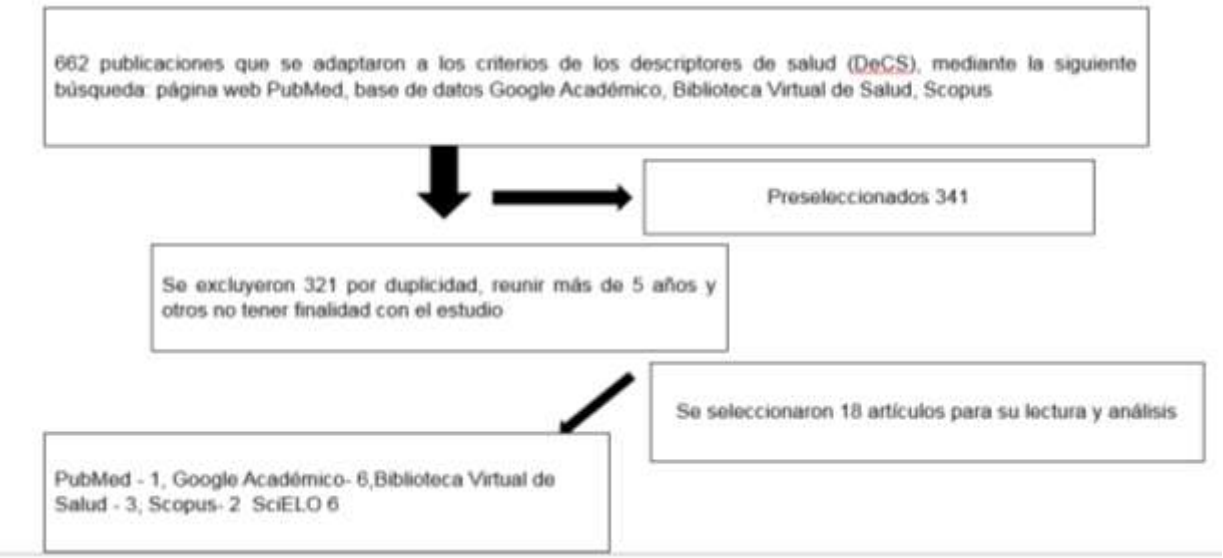
Resultados

En la primera ronda a solicitud de los mismos se cambió la redacción de la competencia seis (Realiza negociación y concertación para la mejora del servicio).
En la segunda ronda la competencia seis se modificó y quedó redactada de la siguiente forma “Realiza convenio y coordinación para la mejora del servicio”.

En la tabla 1 se muestra la validación con los expertos en las que validaron las 14 competencias gerenciales que caracterizan a los profesionales de enfermería en función administrativa del CCOI “Frank País”.
En la tabla 2 se muestra la validación final con los expertos .Como resultado se obtuvo que el 100% de estos estuvo de acuerdo con las competencias gerenciales propuestas, donde la puntuación osciló entre cuatro y cinco.

En la tabla 3 se muestra la validación con los profesionales de enfermería. Como resultado final se evidenció que el 100% de ellos consideraron de “muy bien” y “excelente” las 14 competencias gerenciales propuestas por las investigadoras y validada con los expertos, además consideraron que pueden ser válidas para cualquier profesional de Enfermería, en función administrativa sin depender del servicio y nivel de atención en que se desempeñen.
Como resultado de la revisión bibliográfica en la pesquisa se encontraron 662 artículos y por consecuencia a los criterios, fueron seleccionados 18 artículos.

Tabla 4.Diagrama que representa la metodología PRISMA del resultado de la sistematización realizada en las bases de datos se describe a continuación:



Discusión

Las competencias parecen constituir en la actualidad una conceptualización y un modo de trabajo en la gestión de los recursos humanos que permiten una mejor articulación entre gestión, trabajo y educación. El tema de los recursos humanos y lo relativo a su gestión, ha estado hasta hace muy poco tiempo ausente de las agendas de las reformas del sector salud en la mayoría de los países de la región, aunque es usual encontrar expresiones de que los recursos humanos son el elemento esencial de los sistemas de salud y un factor clave en las reformas del sector. [8]

Urbina Laza [9] sostiene que las competencias como la integración de conocimientos, habilidades, conductas, actitudes, aptitudes y motivaciones conducentes a un desempeño adecuado y oportuno en diversos contextos; también responde a las funciones y tareas de un profesional para desarrollarse con idoneidad en su puesto de trabajo y es el resultado de un proceso relacionado con la experiencia, capacitación y calificación. El término competencias en el mundo está asociado al conjunto de saberes relacionado a valores y comportamientos, al contextualizar la definición se integran otros atributos relacionados con las funciones, tareas, la experiencia laboral, la capacitación y calificación.[10]

Valdés Sánchez [11] declara la importancia de las competencias para el desempeño de aquellos que tienen funciones gerenciales; relacionada con la autonomía y la autopreparación para desarrollar sus funciones administrativas. Las competencias gerenciales son conductas, observadas o desarrolladas, expresadas a través de conocimientos, habilidades y actitudes individuales que inciden en la producción de mejores resultados organizacionales. La concordancia entre estos tres elementos influye de manera positiva en las personas, equipos y organizaciones para alcanzar sus objetivos.

Los estudios de competencias en Enfermería están dirigidos a la búsqueda de necesidades de aprendizaje, que constituyan el punto de partida de estrategias capacitantes, el establecimiento de un sistema de monitoreo que garantice la continuidad de la educación permanente, la elevación de forma sistemática del impacto de la capacitación en la calidad de los servicios y la incentivación de la autosuperación individual como vía para lograr el perfeccionamiento técnico-profesional que posibilite la transformación cualitativa de los servicios de salud. La búsqueda bibliográfica permitió a los autores evidenciar las competencias desde diferentes enfoques en el año 2023 Arzuaga et al, [12] describe la importancia de la producción científica para desarrollo de la competencia investigativa en Educación Superior en América Latina.

En este mismo sentido Pérez – Nazario[(13)] describió la necesidad integrar las competencias digitales en la formación profesional del área sanitaria y en todo su desarrollo profesional. El reto del profesional de Enfermería es dar respuesta oportuna a los cambios permanentes que generan la transformación de los paradigmas en la práctica, la investigación y la formación. El papel de los profesionales de Enfermería con cargos administrativos, en una institución hospitalaria, les corresponde a estas gestionar y administrar los recursos humanos y materiales.

Veranes,[(14)] plantea que las instituciones universitarias de las ciencias médicas las competencias gerenciales versan alrededor de la misión como un proyecto institucional, en el cual se patentizan los principios, los propósitos y las estrategias que abarcan

campos tan significativos como el de la docencia, la investigación y la dirección en salud. Las estructuras organizativas, los niveles jerárquicos, las rutinas comunicativas, los esquemas de participación, establecidos como un todo articulado, constituyen el ambiente institucional desde el cual se modela el desarrollo de las competencias gerenciales de los directivos.

Hernández[15] et al, destaca que la educación superior y la investigación forman una parte fundamental del desarrollo cultural, social, económico y ecológico sustentable de las naciones, promueve el desarrollo profesional frente a las demandas de salud creciente de la población, posibilita, a través del capital intelectual, reflejar los conocimientos y socializarlos para que se multipliquen. En consecuencia, las autoras consideran que los gerentes deben hacer énfasis en desarrollar estas habilidades para el adecuado ejercicio de su cargo, de igual manera, necesitan poseer un conjunto de competencias (conocimientos, destrezas, actitudes) para lograr un buen desempeño.

Las investigadoras consideran que el profesional de Enfermería debe poseer una combinación creativa de liderazgo, autonomía profesional, conocimientos y destrezas gerenciales aplicadas a la práctica con el objetivo de planificar, organizar, dirigir, controlar, evaluar los recursos humanos y materiales en beneficio de las personas.

Conclusiones

En la investigación se ha presentado los métodos y técnicas así como el procedimiento que permitieron determinar las competencias gerenciales que caracterizan a los profesionales de enfermería en función administrativa, aplicables para otros profesionales en diferentes contextos de salud.

Referencias bibliográficas

1- Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Cuba. Resolución No. 29/06. La Habana; 2006.
2- Valdés Sánchez Md, Urbina Laza O. Competencias gerenciales en los directivos de enfermería del Complejo Científico Ortopédico Internacional Frank País. Revista Cubana de Ortopedia y Traumatología [Internet]. 2023

[citado 13 Dic 2024]; 37 (4) . Disponible en: https://revortopedia.sld.cu/index.php/revortopedia/article/view/825

3- Valdés Sánchez MC, Hernández Meléndrez DE, Urbina Laza O. La autopercepción de habilidades directivas en cuadros y sus reservas. INFODIR [Internet]. 2023 [citado 13 Dic 2024]; 0 (42) . Disponible en: https://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/1519.

4- Baptista Lucio P, Hernández Sampieri R. Metodología de la investigación. McGraw-Hill Companies; 2014.

5- Arksey H, O´Malley L. Scoping studies: towards a methodological framework. En: Fernández-Sánchez H, King K, Enríquez-Hernández CB. Revisiones sistemáticas exploratorias como metodología para la síntesis del conocimiento científico. Enfermería Universitaria. 2020 (Consultado 2024 diciembre 10); 17(1): 87-94. Disponible en: https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.1.

6- Urrútia G, Bonfill X. La declaración prisma: un paso adelante en la mejora de las publicaciones de la revista española de salud pública. Revista Española de Salud Pública [Internet]. 2013;87(2):99-102. Recuperado de: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17026231001

7- Fabrizzio GC, Erdmann AL, Santos JLG, Confortin SC, Melo ALSF, Peres AM. Managerial competences of researchers from Nursing research groups. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2021;29:e3445.[Access 20 Jul 2023]; Available in:URL DOI: http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.4535.3445.

8- Souza e Souza Luis Paulo, Ferreira Cordeiro Ana Lúiza, Nunes de Aguiar Rodrigo, Veloso Dias Orlene, Vieira Mª Aparecida, Ramos Laís Helena. El liderazgo en la visión de Enfermeros Líderes. Enferm. glob. [Internet]. 2013 Abr [citado 2024 diciembre 18]; 12(30): 268- 280. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S16956141201300020 0013&lng=es.

9- Tumbaco-Quimiz Y, Zambrano-Fernández M, Veliz-Cantos S, Delgado-Pionce B. Competencias gerenciales del personal de enfermería en el ámbito de la gestión 88 hospitalaria. CM [Internet]. 1ene.2021 [citado 18 Dic.2024];7(12):602-14. Available from: https://www.cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/442

10- Cueto Marín RN, Piñera Concepción YD la C, Bonilla Vichot I. Competencias, habilidades y desempeño. Apuntes y reflexiones para un debate en la formación pedagógica cubana. Rev MENDIVE [Internet]. 2020 [cited 2024 Dec 13];18(3):702–17. Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962020000300702&lng=es&tlng=es.

11- Valdés-Sánchez M. Validación y adaptación lingüístico-cultural del instrumento Cuestionario de habilidades gerenciales para directivos de la salud. Rev.Med.Electrón. [Internet]. 2024 [citado 2024 Dic 13] ; 46: . Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242024000100046&lng=es. Epub 20-Mayo-2024.

12- Arzuaga Ramírez M, Cabrera Ramos JF, Alvarez Alvarez A. Competencias investigativas en educación superior en Latinoamérica: análisis de publicaciones indexadas. RUS [Internet]. 10 de enero de 2023 [citado 13 de diciembre de 2024];15(1):120-126. Disponible en: https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3523

13- Perez-Nazario Cecilia Beatriz, Rodriguez-Cruz Lisseth Dolores, Diaz-Manchay Rosa Jeuna, Ñique-Carbajal César. Competencias digitales en profesionales de ciencias de la salud. REMS [Internet]. 2023 Sep [citado 2024 Dic 13] ; 37(3): Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412023000300012&lng=es. Epub 01-Sep-2023.

14- Veranes Garzón Inerkys, Peñalver Sinclay Ana Gladys, Gutierrez Vera Dayami. Desarrollo de las competencias gerenciales desde el contexto universitario. REMS [Internet]. 2023 Mar [citado 2024 Dic 13] ; 37(1): . Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412023000100016&lng=es. Epub 01-Mar-2023.

15- Hernández Valdés E, León Román CA, Dandicourt Thomas C, Véliz Martínez PL, Hernández Vergel LL. Competencias gerenciales específicas de Enfermería en el contexto hospitalario. Rev. cuba. enferm. [Internet]. 2023 [citado 13 Dic 2024]; 39 (1) . Disponible en: https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/6345