

Artículo original

Competencias gerenciales específicas de Enfermería en el contexto hospitalario

Specific Managerial Nursing Competences in the Hospital Context

Emma Hernández Valdés^{1*} <https://orcid.org/0000-0001-9022-1381>

Carlos Agustín León Román² <https://orcid.org/0000-0002-9230-4938>

Caridad Dandicourt Thomas³ <https://orcid.org/0000-0003-3321-6484>

Pedro Luis Véliz Martínez⁴ <https://orcid.org/0000-0003-3789-8945>

Lázaro Luis Hernández Vergel⁵ <https://orcid.org/0000-0002-0718-5509>

¹Universidad de Ciencias Médicas de La Habana, Facultad “Manuel Fajardo”. Instituto Nacional de Cardiología y Cirugía Cardiovascular. La Habana, Cuba.

²Universidad de Ciencias Médicas de La Habana, Hospital Clínico Quirúrgico “Hermanos Ameijeiras”. La Habana, Cuba.

³Universidad de Ciencias Médicas de La Habana, Facultad Manuel Fajardo. La Habana, Cuba.

⁴Universidad de Ciencias Médicas de La Habana, Facultad Manuel Fajardo. Consejo Nacional de Sociedades Científicas de la Salud. La Habana, Cuba.

⁵Universidad de Ciencias Médicas de La Habana, Facultad de Enfermería “Lidia Doce”. Clínica Central “Cira García”. La Habana, Cuba.

*Autor para la correspondencia: enferm@infomed.sld.cu

RESUMEN

Introducción: El término competencia puede definirse como la posesión de calificaciones intelectuales, físicas y conductuales suficientes (conocimientos, habilidades y actitudes) para realizar una tarea o desempeñar un papel de manera adecuada.

Objetivo: Definir competencias gerenciales específicas de Enfermería en el contexto hospitalario cubano.

Métodos: Investigación de desarrollo, del paradigma cualitativo, con diseño descriptivo, en el Instituto de Cardiología y Cirugía Cardiovascular, La Habana, Cuba, durante los años 2019-2023. Participaron 11 informantes clave, 17 jueces y 37 profesionales de Enfermería directivos y gestores de hospitales. Se emplearon la revisión documental, criterios de informantes clave, el grupo focal, la encuesta y el método *Delphi*. Se realizó análisis de contenido, triangulación de fuentes y de datos para obtener resultados que dieron significado al objeto de estudio.

Resultados: Se definieron 15 competencias gerenciales; de ellas, nueve de la dimensión administrativa, dos clínicas, tres docentes y una investigativa, consideradas necesarias para un desempeño adecuado en las actividades administrativas de Enfermería. En la propuesta se observa que el mayor porcentaje de competencias se encuentra en la dimensión administrativa.

Conclusiones: Fueron definidas las competencias gerenciales específicas de Enfermería para los gestores que laboran en el contexto hospitalario que, a través de un proceso participativo, permitirá una mejora en la gestión de los servicios de Enfermería que se prestan en las instituciones de salud.

Palabras clave: enfermería; competencia profesional; rol de la enfermera; investigación en administración de enfermería; administración de los servicios de salud.

ABSTRACT

Introduction: The term *competence* can be defined as the possession of sufficient intellectual, physical and behavioral qualifications (knowledge, skills and attitudes) to perform a task or play a role adequately.

Objective: To define specific managerial nursing competences in the Cuban hospital context.

Methods: A qualitative and descriptive developmental research was conducted at Instituto de Cardiología y Cirugía Cardiovascular (Havana, Cuba), during the years 2019-2023. Eleven key informants, 17 judges and 37 nursing professionals, hospital directors and managers, participated in the study. Documentary review, key informants' criteria, the focus group, the survey and the Delphi method were used. Content analysis, together with

triangulation of sources and data, were carried out to obtain results that gave meaning to the object of study.

Results: Fifteen managerial competences were defined: 9 from the administrative dimension, 2 clinical ones, 3 related to teaching and 1 related to research, all of which are considered necessary for an adequate performance in nursing administrative activities. In the proposal, the highest percentage of competences are observed to be found in the administrative dimension.

Conclusions: Specific managerial nursing competences were defined for managers working in the hospital context; this participatory process will allow an improvement in the management of nursing services provided in health institutions.

Keywords: nursing; professional competence; nurse's role; nursing management research; health services management.

Recibido: 24/08/2023

Aceptado: 28/08/2023

Introducción

En la profesión de Enfermería, es una necesidad creciente contar con personal competente, resiliente, capaz de aceptar las adversidades con inteligencia, convirtiéndolas en el motor impulsor para el cambio, con definición de los objetivos que se quieren lograr, capaces de buscar lo positivo en cada situación que se presenta, fomentar la creatividad, tener conciencia plena de trabajar en el presente y aprovechar las oportunidades de crecimiento. El papel que desempeñan los profesionales de Enfermería como gerentes en las instituciones sanitarias resulta crucial para lograr una adecuada administración, docencia, investigación y asistencia, en términos de efectividad (calidad y seguridad) y eficiencia (sostenibilidad). Este profesional de Enfermería, además, es el que permanece más tiempo en las instituciones de salud, labora de manera ininterrumpida, interactúa de forma constante con pacientes, familiares y colaboradores, dirige mayor cantidad de recursos humanos, se involucra en todos los procesos de gestión y organización institucional y trabaja en todos

los contextos.⁽¹⁾ Este encargo social, los hace requerir de competencias, que les permitan lograr el resultado deseado que garantice su desempeño profesional.

En relación con las competencias, el término puede definirse como la posesión de calificaciones intelectuales, físicas y conductuales suficientes (conocimientos, habilidades y actitudes) para realizar una tarea o desempeñar un papel de manera adecuada y lograr un resultado deseado.⁽²⁾

Países como Estados Unidos, Francia, Inglaterra y Alemania fueron los primeros en realizar estudios sobre el tema, desde la década del 70 del pasado siglo. La crisis industrial en el mundo, sobre todo la del petróleo, demandó una modificación de la estructura de los mercados de trabajo, la gestión y la organización de los sistemas productivos.⁽²⁾

El ejercicio de la profesión implica liderazgo, planificación, toma de decisiones, desarrollo y aplicación de metodologías de atención, para brindar un servicio eficaz, eficiente, integral, oportuno y continuado, es decir, debe ejercer el rol de gerente, administrador y gestor de los servicios de salud desde Enfermería.^(1,3)

La sistematización realizada permitió sustentar que competencias es el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes, capacidad para prevenir y resolver problemas, competitividad científica y manejo de información; saber comunicarse; tomar decisiones e interactuar técnico y social, con perspectivas integrales, con actitud humana, ética y responsable, esta definición hace referencia a: saber, saber hacer, hacer, saber estar y saber transformar para lograr el ejercicio profesional con alta eficacia.⁽⁴⁾

En Cuba, durante los años 1980-1981, la Dirección Nacional de Docencia Médica Media, mostró resultados de evaluación de la Competencia Profesional de los graduados de Licenciatura en Enfermería. Por su parte, el Centro Nacional de Perfeccionamiento Técnico Profesional de la Salud “Dr. Fermín Valdés Domínguez”, comenzó en 1984 a desarrollar el trabajo “Metodología para la Evaluación de la Competencia y el Desempeño Profesional de Enfermería”, lo que permitió desarrollar el estudio “Evaluación de la Competencia y el Desempeño: una experiencia en Enfermería” en 1991, que se ejecutó en varios centros de salud del segundo nivel de atención en La Habana.⁽⁵⁾

Más adelante, en 1995, se crearon comisiones provinciales evaluadoras de las competencias de las especialidades Medicina, Estomatología y Enfermería, en esta última, entre 1996 y 1997, se realizaron investigaciones para evaluar las competencias de Enfermería. En ese

sentido, *Urbina y Barazal*⁽⁶⁾ publicaron los resultados de los exámenes de competencia aplicados en el primer nivel de atención entre 1997 y 1999.

En la investigación de *Cabrera y otros*⁽⁵⁾ se evidenció que el éxito en la evaluación de las competencias de los profesionales de Enfermería está en la vinculación de los servicios y la docencia. Para un buen desempeño laboral, se requiere ser competente, tener en cuenta el estado de las condiciones personales y de trabajo existente donde se desempeñan estos profesionales.

Competente es la persona capaz de realizar labores productivas, “hacer”, e incluye saber lo que hace y por qué lo hace, utilizar el conocimiento, habilidad y actitud para realizar actividades de acuerdo a criterios determinados, en este caso, los directivos de Enfermería en instituciones hospitalarias deben desarrollar competencias que involucre la asistencia, investigación, docencia y administración para el desarrollo exitoso del trabajo.⁽⁷⁾ Los profesionales de Enfermería forman parte fundamental de los recursos humanos en salud y ejercen de manera eficaz funciones técnico-administrativas en el cargo que desempeñan.

En la sistematización realizada sobre competencias gerenciales específicas de Enfermería en el contexto hospitalario, se evidenció que este es un tema poco abordado por investigadores en el contexto internacional, *Reynaldos y otros*⁽⁸⁾ centraron su atención en el análisis de los gerentes de Enfermería y determinar dónde reside la responsabilidad de establecer una definición de competencia gerencial. Por su parte, *Gunawan y Aunguroch*⁽⁹⁾ priorizaron las competencias de gestión y resaltaron entre las más importantes: la concepción de gestión y el liderazgo en Enfermería.

Los antecedentes expuestos, la experiencia de los autores en la práctica de su profesión por más de 30 años, sus trayectorias y accionar vinculados con el tema por más de 20 años, así como los resultados de las indagaciones empíricas y las supervisiones realizadas a las instituciones hospitalarias, les permitió identificar la no evidencia de las competencias gerenciales específicas de Enfermería diseñadas para el contexto hospitalario cubano.

Los elementos antes abordados, motivaron a los autores a realizar la investigación con el objetivo de definir las competencias gerenciales específicas de Enfermería en el contexto hospitalario.

Métodos

Se realizó una investigación de desarrollo, bajo el paradigma cualitativo, con diseño descriptivo, en el Instituto de Cardiología y Cirugía Cardiovascular de La Habana, durante los años 2019 al 2023.

Se emplearon métodos empíricos y estadísticos que se describen en cada paso.

Se realizó una revisión sistemática,⁽¹⁰⁾ para desarrollar desde distintos enfoques teóricos, un análisis crítico reflexivo del contenido de documentos relacionados con las competencias profesionales y gerenciales de Enfermería.

En la fase exploratoria del estudio, se detectaron 11 informantes clave mediante muestreo por oportunidad.⁽¹¹⁾ Conformados por expertos reunidos en eventos académicos y científicos, nacionales e internacionales, en que participaron los autores, lo que proporcionó una oportunidad para obtener criterios desde diferentes perspectivas.

Para desarrollar una propuesta de competencias, se empleó el grupo focal,⁽¹²⁾ a partir del primer grupo de especialistas seleccionados mediante muestreo intencional basado en criterios (profesionales de Enfermería con experiencias como directivos y gestores de los servicios de Enfermería del Instituto de Cardiología y Cirugía Cardiovascular),⁽¹³⁾ integrado por 11 profesionales (un jefe de departamento de Enfermería, cuatro enfermeras supervisoras y seis jefas de sala).

Para desarrollar las sesiones del grupo focal, se elaboró una guía que partió de la pregunta: ¿Cuáles pueden ser las competencias gerenciales específicas de Enfermería en el hospital?, con la premisa de identificar aspectos de las dimensiones, gestión administrativa, asistencial, docente e investigativa. Además, debían ser aplicables a todas las instituciones hospitalarias, independientemente de su complejidad.

El investigador principal moderó tres sesiones de trabajo, realizadas en un lugar confortable y privado, con duración aproximada de dos horas cada una, se incentivó la libertad de participación y la discusión activa, se grabaron los criterios emitidos por los participantes, después se transcribieron, se enlistaron las competencias en la medida en que aparecieron, según fueron pronunciadas, sin asignar orden o clasificación. Con posterioridad, se resumió el número de competencias, pues muchas estaban repetidas y otras se agruparon en conceptos únicos y se clasificaron de acuerdo a la experiencia del investigador, lo que permitió la primera propuesta de las competencias.

La propuesta fue valorada por un segundo grupo de especialistas, conformado por 26 directivos y gestores de los servicios de Enfermería de hospitales de varias provincias del país, seleccionados mediante muestreo intencional basado en criterios,⁽¹³⁾ para hospitales (todas las provincias, todo tipo de hospital) y profesionales (licenciado en Enfermería, experiencia en gestión administrativa de Enfermería hospitalaria igual o mayor a cinco años, categoría docente o científica y capacitado sobre gestión).

A los integrantes del segundo grupo de especialista, se les entregó la propuesta de competencias y una encuesta resumen, para emitir valoraciones sobre la base de una escala cualitativa (Muy Adecuado, Bastante Adecuado, Adecuado, Poco Adecuado, No Adecuado). Además, se les solicitó emitir críticas, ideas y recomendaciones, así como proponer nuevas competencias. En función de las valoraciones emitidas, se consideró la propuesta aprobada si el porcentaje de aceptación fuese $\geq 80\%$.

Para validar las competencias, se seleccionaron jueces mediante el muestreo intencional basado en criterios.⁽¹³⁾ Se convocó a 33 profesionales de la salud como expertos potenciales, a los que se les aplicó el Índice de Coeficiente de Competencia. El grupo de jueces quedó conformado por 17 profesionales (13 enfermeras, dos médicos y dos psicólogos). Con más 15 años de experiencia laboral, más de 15 años vinculados a la gestión, categoría docente principal, maestrías y categoría científica de doctor en ciencia.

Las competencias se validaron con el método *Delphi*.⁽¹⁴⁾ Para determinar el consenso entre jueces, se empleó el Coeficiente de Concordancia (*CfC*),⁽¹⁵⁾ se consideró existencia de consenso cuando el *CfC* alcanzó valores $\geq 85\%$. En este sentido, las competencias fueron entregadas a los expertos, quienes evaluaron el cumplimiento de los principios básicos de Moriyama⁽¹⁶⁾ y realizaron análisis y ajustes requeridos.

Se realizó análisis de contenido, triangulación de fuentes y de datos para obtener resultados que posibilitaron dar significado al objeto de estudio, el análisis fue modelado por los datos que los participantes revelaron y lo que los investigadores descubrieron e interpretaron.

La investigación se sustentó en los principios éticos establecidos, se obtuvo el consentimiento previo de todas las personas y gerencias para participar en ella. Se obtuvo la aprobación del Consejo Científico y de la administración del centro donde se desarrolló la investigación.

Resultados

A partir de la revisión bibliográfica sistemática de artículos publicados, los autores asumieron que los directivos deben poseer las capacidades (conocimientos, habilidades, destrezas, pericia, valores, actitudes y competencias) que los convierta en un recurso estratégico para sus organizaciones.

La revisión de documentos normativos permitió identificar que no estaban definidas las competencias gerenciales específicas de Enfermería en el contexto hospitalario, lo que a juicio de los autores pudiera repercutir en la calidad de los servicios de Enfermería que se brindan.

Los informantes clave aportaron información de interés para la definición de las competencias gerenciales específicas de Enfermería en el contexto hospitalario, los principales criterios estuvieron basados en los siguientes discursos:

“(…) es muy necesaria su definición para lograr el mejoramiento de su práctica mediante la adquisición de competencias, que posibiliten elevar la calidad e independencia en la gestión administrativa de Enfermería”.

“(…) para definir las competencias, se debe partir del análisis del perfil de cargo, las funciones y tareas que desarrolla este profesional en los contextos hospitalarios, a fin de lograr los objetivos que este cargo persigue”.

“(…) deben estar agrupadas en áreas funcionales del puesto de trabajo, lo que permitirá la visión holística de las competencia”.

En las sesiones de trabajo a través de grupo focal, se obtuvo una propuesta preliminar de 13 competencias, ocho competencias en procesos para la gestión administrativa, dos para la gestión de procesos asistenciales, dos para la gestión de procesos docentes y una para los procesos investigativos.

Durante la validación de la propuesta de competencias por los expertos, se observó que, en la primera ronda del *Delphi*, hubo consenso entre los 17 expertos. Las 13 competencias cumplieron el estándar establecido del (85 %). Se incorporaron dos nuevas competencias, una dentro de la dimensión procesos para la gestión administrativa: Capacidad de resiliencia

en la gestión de los servicios de Enfermería en situaciones espaciales y una dentro de la dimensión para la gestión de procesos docentes: Capacidad para asesorar en temas de Enfermería.

Las competencias propuestas fueron incorporadas al instrumento para la segunda ronda del *Delphi*, en la que se mantuvo el consenso entre los expertos. Las dos nuevas competencias propuestas alcanzaron el estándar establecido y fueron aceptadas por la totalidad de los expertos. Después del proceso de validación, quedaron definidas 15 competencias gerenciales específicas de Enfermería en el contexto hospitalario, de ellas, nueve competencias en procesos para la gestión administrativa, dos para la gestión de procesos asistenciales, tres para la gestión de procesos docentes y una para los procesos investigativos. En el cuadro 1 se enuncia la propuesta de competencias que se consideran responden a las tendencias actuales de la gestión y organización de los servicios de Enfermería.

Cuadro 1 - Competencias gerenciales específicas de Enfermería en el contexto hospitalario

Área funcional	Competencia
1. Para la gestión de los procesos administrativos	1.1. Gestiona los recursos humanos de Enfermería
	1.2. Dirige las actividades administrativas
	1.3. Administra recursos materiales, insumos y equipos médicos
	1.4. Actúa con liderazgo y trabaja en equipo
	1.5. Desarrolla comunicación efectiva para la interacción con el equipo de trabajo
	1.6. Asume actitudes ético-legales en su práctica profesional
	1.7. Controla la calidad y seguridad de los servicios de Enfermería
	1.8. Identifica los riesgos en la institución
	1.9. Capacidad de resiliencia para la gestión de los servicios de enfermería en situaciones especiales
2. Para la gestión de los procesos asistenciales	2.1. Ejecuta gestión clínica centrada en el paciente
	2.2. Implementa el método científico de la profesión
3. Para la gestión de los procesos docentes	3.1. Contribuye a la formación de los recursos humanos
	3.2. Desarrolla el capital humano de Enfermería
	3.3. Asesora en temas de Enfermería

4. Para la gestión de los procesos
investigativos

4.1. Contribuye al desarrollo de investigaciones en Enfermería

Discusión

En el actual contexto social, cada vez se hace más apremiante que las enfermeras que desempeñan funciones directivas posean y pongan en práctica competencias que, además de validarlas como tales, les permita desempeñar su rol con ciertas garantías de éxito en el logro de buenos resultados en las instituciones de salud para las cuales laboran.

Identificar competencias supone saber cuáles son las que permiten a un profesional actuar de un modo determinado en una ocupación o perfil profesional. Este es un proceso participativo que debe realizarse desde el ámbito laboral, aspectos coincidentes con los criterios de *Urbina*⁽¹⁷⁾ y los planteamientos de los informantes clave que participaron en el estudio.

En la profesión de Enfermería, dentro de las cuatro áreas funcionales en que se dividen las competencias que debe poseer el profesional está la función de gestión y administración, que no solo rige la gestión de los recursos materiales de una entidad hospitalaria, sino también la del talento humano.

La complejidad de las funciones que asume el gerente de Enfermería, demanda un alto grado de competencias de índole técnico que se deben adquirir y desarrollar a través de un proceso de capacitación, en el área laboral o de manera autodidacta.

Los estudios que abordan las competencias de gestión coinciden en referir entre las más importantes: comunicación, trabajo en equipo, resolución de conflictos y habilidades interpersonales y de liderazgo. En liderazgo priorizan dominio personal, efectividad interpersonal y de recursos humanos.^(18,19,20,21,22,23,24,25,26)

Las competencias para la gestión administrativa son esenciales para los profesionales que se desempeñan como gestores, dado lo que estas pueden influenciar en el logro de una atención segura y de calidad.

En la propuesta se puede observar que el mayor porcentaje de competencias se encuentra en la dimensión administrativa, lo que posibilita utilizar de una manera eficaz la capacidad de

juicio de estos profesionales para asumir las responsabilidades que forman parte de su gestión.

Tumbaco⁽²⁰⁾ define la gestión del cuidado de Enfermería como la aplicación de un juicio profesional en la planificación, organización, motivación y control de la prestación de cuidados oportunos, seguros e integrales, que aseguren la continuidad de la atención para el logro de la salud de las personas. El gestor de Enfermería deberá motivar al colectivo hacia la mejora continua del cuidado. En este sentido, *Daderiam y Arnd*, citado por *Mazacón* y otros,⁽²¹⁾ refieren que de las funciones de los gestores para lograr un uso adecuado de recursos humanos y materiales en la institución deben estar la integración y la innovación. Por su parte, *Koontz y Wehrich*, también citado por *Mazacón* y otros,⁽²¹⁾ exponen que la administración es el proceso de diseñar y mantener un medio ambiente en el cual las personas y equipos de trabajo logren, de manera eficiente, los objetivos trazados. La tarea fundamental del gestor es que todos logren los mejores resultados, dirigido a un mismo objetivo. En lo específico, esto reviste mayor importancia en la profesión de Enfermería, pues los gestores administran problemas de salud y su fin es mejorar el cuidado integral e integrado que se prestan.

Las competencias gerenciales en las instituciones hospitalarias son variadas, se distingue los procesos de planificación, organización, dirección y control como tareas significativas, que hacen posible el logro de los objetivos y fines de la institución. Los procesos de gestión asistencial o clínicos se hacen necesarios para la efectividad y eficiencia de los servicios de salud que se prestan. La “gestión clínica” derivó del concepto de “práctica clínica”, en la que, con una adecuada gestión de los recursos, se toman las mejores decisiones en relación con los procesos de cuidado, con el objetivo del logro de un mayor beneficio a la salud de las personas. La práctica clínica centra su atención en el conjunto de bienes y servicios proporcionados a un paciente de forma sistemática.⁽²²⁾

La gestión docente e investigativa significa incorporar esas capacidades para formular y resolver los problemas de salud que se presenten. Se asume lo referido por *Coaquira*,⁽²⁷⁾ cuando refiere que estas son competencias científicas deseables, las cuales responden a un pensamiento innovador, que permita resolver problemas referentes al ámbito laboral. Para la profesión de Enfermería, la investigación tiene como objetivo: mejorar los cuidados, hacer avanzar los conocimientos, la práctica de la profesión y las políticas de salud.

Hoy en día, 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.

La investigación permite contar con competencias específicas gerenciales, útiles para tomar decisiones en Enfermería en el contexto hospitalario, normalizar y autorregular su práctica profesional, por lo que se convierte en una fuente de información para el personal de Enfermería que se desempeña en las áreas administrativas, asistenciales, docentes e investigativas. Fomenta, además, una mayor responsabilidad social de la profesión por los resultados de su propia actuación.

Se reconoce como una limitación del estudio, haber realizado solo la validación teórica de las competencias; no fue posible su validación en el contexto práctico, lo que se convierte en un punto de partida de futuras investigaciones.

En conclusión, fueron definidas las competencias gerenciales específicas de Enfermería para los gestores que laboran en el contexto hospitalario que, a través de un proceso participativo, permitirá una mejora en la gestión de los servicios de Enfermería que se prestan en las instituciones de salud.

Referencias bibliográficas

1. Bracamonte LM, Gonzalez-Argote J. Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación en la satisfacción laboral. Revista Científica Arbitrada de la Fundación Mente Clara. 2022;7(265):1-19. DOI: <https://doi.org/10.32351/rca.v7.265>
2. Lora-Guzmán HS, Castilla-Paternina S, Góez-Flórez MC. La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia la eficacia organizacional Revista Saber, Ciencia y Libertad. 2020;15(1):83-94. DOI: <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>
3. Mantilla-Caicedo GC, Ariza K, Santamaría A, Moreno S. Educación médica basada en competencias: revisión de enfoque. Univ. Med. 2021;62(2):e32073. DOI: <https://doi.org/10.11144/javeriana.umed62-2.emed>

4. Machado-Ramírez EF, Montes de Oca-Recio N. Competencias, currículo y aprendizaje en la universidad. Examen de los conceptos previos y configuración de una nueva definición. Transformación. 2020 [acceso 23/02/2023];16(3):405-34. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-29552020000300405&lng=es&tlng=es
5. Cabrera-Diéguez L, Díaz-Rojas PA, Quiñones-Gutiérrez D, Pérez-Carralero L, Quintana-Velázquez DB. Caracterización genérica de competencias laborales para la preparación de los profesionales de enfermería. Correo Científico Médico de Holguín. 2018 [acceso 23/02/2023];22(1):e2273. Disponible en: <https://revcocmed.sld.cu/index.php/cocmed/article/view/2273>
6. Urbina-Laza O, Barazal-Gutiérrez A. Experiencia de la evaluación de la competencia profesional en enfermería en el período 1997-1999. Educ Med Super. 2002 [acceso 23/02/2023];16(2):120-7. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412002000200006&lng=es
7. Robles-Mirabal V, Serrano-Díaz CA, Estrada-García A, Miranda-Veitía Y. Competencias investigativas en profesionales de Enfermería de la Atención Primaria de Salud: necesidad inaplazable. EDUMECENTRO. 2022 [acceso 23/02/2023];14:e1719. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742022000100008&lng=es
8. Reynaldos-Grandón K, Saiz-Alvarez JM, Molina-Muñoz Y. Competencias profesionales, gestión clínica y grupos relacionados de diagnósticos. El caso de hospitales públicos chilenos. Rev. salud pública. 2018;20(4):472-8. DOI: <https://doi.org/10.15446/rsap.v20n4.66564>
9. Gunawan J, Aunguroch Y. Managerial competence of first-line nursemanagers: A concept analysis. International Journal of Nursing Practice, 2017;23(1):1-7. DOI: <https://doi.org/10.1111/ijn.12502>
10. Mendes KDS, Silveira RCCP, Galvão CM. Uso de gerenciador de referências bibliográficas na seleção dos estudos primários em revisão integrativa. Texto Contexto Enferm. 2019;28:e20170204. DOI: <https://dx.doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2017-0204>

11. Hernández Sampieri R, Mendoza Torres CP. Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A; 2018.
12. Rodas-Pacheco FD, Pacheco-Salazar VG. Grupos focales: marco de referencia para su implementación. INNOVA Research Journal. 2020;5(3):182-95. DOI: <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n3.2020.1401>
13. Hernández-Ávila CE, Carpio-Escobar NA. Introducción a los tipos de muestreo. Rev. Alerta. 2019;2(1):75-9. DOI: <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
14. Cañizares-Cedeño EL, Suárez-Mena KE. El Método Delphi Cualitativo y su Rigor Científico: Una revisión argumentativa. Revista Sociedad & Tecnología. 2022;5(3):530-40. DOI: <https://doi.org/10.51247/st.v5i3.261>
15. Martínez-Curbelo G, Cortés-Cortés ME, Pérez-Fernández AC. Metodología para el análisis de correlación y concordancia en equipos de mediciones similares. Revista Universidad y Sociedad. 2016 [acceso 13/01/2021];8(4):65-70. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v8n4/rus08416.pdf>
16. Moriyama I. Indicators of social change. Problems in the measurements of health status. New York: Russell Sage Foundation; 1968. p. 593.
17. Urbina-Laza O. Metodología para la evaluación de las competencias laborales en salud. Rev Cubana de Salud Pública. 2010 [acceso 23/02/2023];36(2):165-74. Disponible en: <https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/2010.v36n2/165-174/es>
18. González-García A, Marqués-Sánchez P, Pinto-Carral A, Sanz-Villorojo J, Pérez-González S. Modelo de competencias para la gestora enfermera. Metas Enferm. 2019;22(10):5-13. DOI: <https://doi.org/10.35667/MetasEnf.2019.22.1003081511>
19. Hernández-Valdés E. Sistematización de competencias gerenciales de directivos de Enfermería en el contexto hospitalario. Rev Cubana Enferm. 2020 [acceso 23/02/2023];36(4):e3980. Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3980>
20. Tumbaco-Quimiz YM, Zambrano-Fernández MF, Veliz-Cantos SG, Delgado-Pionce BA. Competencias gerenciales del personal de Enfermería en el ámbito de la gestión hospitalaria. Ciencia Matria. 2021;7(12):602-14. DOI: <https://doi.org/10.35381/cm.v7i12.442>

21. Mazacón-Gómez MN, Paliz-Sánchez CR, Caicedo-Hinojosa LA. Las competencias profesionales de la Enfermería y su efecto en la labor profesional. Universidad, Ciencia y Tecnología. 2020;24(105):72-8. DOI: <https://dx.doi.org/10.47460/uct.v24i105.383>
22. Valencia-Portuguez FG. Competencias gerenciales de los profesionales de enfermería en dos hospitales públicos de Lima – 2018 [tesis]. Lima, Perú: Universidad César Vallejo; 2019 [acceso 23/02/2023]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42748>
23. Salas-Yalli E. Competencias gerenciales y satisfacción laboral del profesional de Enfermería de la Red de Salud Abancay - año 2014 [tesis]. Cusco, Perú: Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco; 2020 [acceso 23/02/2023]. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12918/5679>
24. Julca-Mantilla SA. Competencias gerenciales y desarrollo institucional en el compromiso laboral del personal de enfermería del Hospital de Emergencias “José Casimiro Ulloa”, Lima, 2019 [tesis]. Lima, Perú: Universidad César Vallejo; 2020 [acceso 23/02/2023]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40539>
25. Pucuhuayla-Mamani RP. Competencias gerenciales y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo [tesis]. Huancavelica, Perú: Universidad Nacional de Huancavelica; 2021 [acceso 23/02/2023]. Disponible en: <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/4296>
26. Dávalos-García SR, Cejas-Martínez MF, Josefina-Liccioni E, Vegas-Meléndez HJ. Caracterización de las competencias laborales del talento humano en las organizaciones: un factor clave en la gestión administrativa. Universidad y Sociedad. 2023 [acceso 15/07/2023];15(4):120-7. Disponible en: <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3959/3877>
27. Coaquira-Machaca NA. Relación entre habilidades investigativas y la gestión en salud en enfermeras de la Red de Salud Arequipa-Caylloma. Rev Cubana Enferm. 2021 [acceso 23/02/2023];37(3):e4137. Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4137>

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

Contribución de los autores

Conceptualización: Emma Hernández Valdés.

Curación de datos: Emma Hernández Valdés, Carlos Agustín León Román.

Análisis formal: Emma Hernández Valdés, Carlos Agustín León Román.

Investigación: Emma Hernández Valdés, Carlos Agustín León Román, Caridad Dandicourt Thomas, Pedro Luis Véliz Martínez, Lázaro Luis Hernández Vergel.

Metodología: Emma Hernández Valdés, Carlos Agustín León Román, Lázaro Luis Hernández Vergel.

Administración del proyecto: Emma Hernández Valdés.

Recursos: Emma Hernández Valdés, Carlos Agustín León Román.

Supervisión: Emma Hernández Valdés.

Validación: Emma Hernández Valdés, Carlos Agustín León Román.

Visualización: Emma Hernández Valdés.

Redacción – borrador original: Emma Hernández Valdés, Carlos Agustín León Román.

Redacción – revisión y edición: Emma Hernández Valdés, Carlos Agustín León Román, Caridad Dandicourt Thomas, Pedro Luis Véliz Martínez, Lázaro Luis Hernández Vergel.