

Desarrollo de las competencias gerenciales desde el contexto universitario

The development of managerial competences from the university context

Inerkys Veranes Garzón^{1*} <https://orcid.org/0000-0001-8211-9053>

Ana Gladys Peñalver Sinclay² <https://orcid.org/0000-0002-1684-4182>

Dayami Gutierrez Vera³ <https://orcid.org/0000-0001-5515-7732>

¹Dirección de Cuadros del Ministerio de Salud Pública. La Habana, Cuba.

²Universidad de Ciencias Médicas, Facultad de Ciencias Médicas de Artemisa. Artemisa, Cuba.

³Universidad de Ciencias Médicas, Facultad de Tecnología de la Salud. La Habana, Cuba.

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

RESUMEN

Introducción: Se realizó una sistematización de la obra de diferentes autores sobre la evolución de las competencias y las competencias gerenciales en el contexto universitario de las ciencias médicas.

Objetivo: Identificar los referentes que permitan un acercamiento al diseño del modelo de desarrollo de las competencias gerenciales de los directivos en los escenarios docentes.

Desarrollo: Desde el ámbito de la educación médica, el desarrollo de las competencias gerenciales contribuye a que los directivos puedan enfrentar con éxito el proceso docente educativo, lo cual favorece la actualización de los conocimientos. En este sentido, se realizó un estudio histórico-lógico, que permitió conocer los diferentes autores y las posiciones asumidas con relación a las competencias, e identificar cómo se han ido modelando las competencias

gerenciales en los directivos universitarios en Cuba y en los contextos internacionales.

Conclusiones: 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.

Palabras clave: competencias; competencias gerenciales; liderazgo.

ABSTRACT

Introduction: A systematization of the work by different authors on the evolution of competences and managerial competencies in the university context of medical sciences was carried out.

Objective: To identify the references that allow an approach to the design of a model for the development of managerial competences of managers in teaching scenarios.

Development: In the field of medical education, the development of managerial competences contributes to the managers' ability to face the educational teaching process successfully, which favors the updating of knowledge. In this respect, a historical-logical study was carried out, which allowed to know the different authors and the positions assumed with respect to competences, as well as to identify how managerial competences have been modeled in university managers in Cuba and in international contexts.

Conclusions: Organizational structures, hierarchical levels, communicative routines, participation schemes, established as an articulated whole, make up the institutional environment from which the development of managerial competences of managers is modeled.

Keywords: competences; managerial competences; leadership.

Recibido: 02/09/2022

Aceptado: 19/01/2023

Introducción

Las competencias han surgido en un mundo capitalista y globalizado para la creación de una fuerza de trabajo flexible y móvil que aumente la competitividad y la productividad en respuesta a la presión del mercado,^(1,2) por lo que varios estudiosos agrupados en diferentes disciplinas y áreas de investigación han aportado a la definición.

En las instituciones universitarias de las ciencias médicas el término “competencia gerencial” versa sobre la misión que edifica 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 y los esquemas de participación, establecidos como un todo articulado, constituyen el ambiente institucional desde el cual se posibilita el desempeño gerencial docente.⁽¹⁾

La conducción de los procesos desarrollados en las universidades requiere de líderes dotados de habilidades, conocimientos y competencias para el éxito y desarrollo de la formación académica de los profesionales en formación.

Toda organización debe contar con gerentes capaces de conducir al personal por el camino que los llevará al logro de los objetivos propuestos. En este sentido, puede afirmarse que las universidades, como instituciones educativas, están orientadas hacia la búsqueda del conocimiento, y el desarrollo social, cultural y de servicio a la comunidad; y destinadas a proveer los recursos humanos en el campo científico, tecnológico y humanístico.⁽¹⁾

Este artículo tuvo como objetivo identificar los referentes que permitan un acercamiento al diseño del modelo de desarrollo de las competencias gerenciales de los directivos, a partir de la evolución de las competencias y competencias gerenciales en el contexto universitario de las ciencias médicas en Cuba.

Desarrollo

De acuerdo con el *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*, “competencia” significa “disputa entre personas, animales o cosas que aspiran a un mismo objetivo, a la superioridad en algo. Capacidad para el desarrollo de algo, función, responsabilidad u obligación que compete o corresponde a alguien;

conjunto de personas que compiten por algo, de modo especial, el de los competidores de un producto en el mercado libre”.⁽³⁾

El idioma español asume los términos “competer” y “competir”, provenientes del verbo latino *competere*, que significa “ir una cosa al encuentro de otra, encontrarse, coincidir”. Competer, a partir del siglo xv adquirió el significado de “pertenecer a, incumbir, corresponder”. Además, se ha usado para expresar “pugnar con, rivalizar con, contender con”; como resultado aparecen los sustantivos “competición”, “competencia”, “competidor”, “competitividad”, así como al adjetivo competitivo. En la antigüedad varias culturas asumieron un concepto comparable al de “competencias”, por ejemplo, el Código de Hammurabi (1792-1750) a.n.e. en la civilización de Mesopotamia.^(3,4,5)

La palabra *ikonótis*, en el griego antiguo, se utilizó para referirse a competencia, que se traduce como la cualidad de ser *ikanos* (capaz), que significa “llegar, tener la habilidad de conseguir algo”. Proviene del griego *agón*, que da origen a “agonía” y “agonistas” -las personas que competían en los juegos olímpicos con el fin de ganar-. La terminología fue reconocida en el siglo xvi en los idiomas inglés, francés y holandés. Asimismo, se reconoce el uso de las palabras *competence* y *competency* en la Europa occidental.^(6,7)

Las competencias son aquellas habilidades y conocimientos que una persona tiene para cumplir eficientemente determinada tarea,⁽⁸⁾ en la que no solo se incluyen aptitudes, sino se definen el pensamiento, el carácter, los valores y el buen manejo de las situaciones problemáticas, adquiridos mediante el aprendizaje y la formación de las personas. Constituyen una herramienta fundamental para el ejercicio en el campo donde estas se necesitan.⁽⁸⁾

Se definen las competencias con distintas palabras, pero con un mismo fondo común: con un carácter técnico, metodológico, social e individual, lo cual surge de la necesidad de articular la brecha entre la docencia y los servicios, entre el mundo del trabajo y la educación, con el objetivo de establecer un balance entre las necesidades de la sociedad, los profesionales, los centros formadores y las empresas, en un contexto de globalización y en un tiempo histórico determinado. Aquí tiene un papel preponderante el posicionamiento ideológico del autor, el nivel sociopolítico del país, el desarrollo y la evolución del sector educativo.^(9,10,11,12)

Vargas⁽¹³⁾ indicó que las características que distinguían a las personas más destacadas de las que solo realizaban bien las cosas resultaban la competitividad, la empatía, la responsabilidad y la innovación.

En consonancia con lo analizado, una de las clasificaciones más extendidas consiste en dividir las competencias en básicas, genéricas y específicas, planteadas por *Vargas*⁽¹³⁾ y *Salas*:⁽¹⁴⁾

- Competencias básicas: se adquieren por la educación básica (habilidades para lectura, escritura, comunicación oral, matemáticas básicas).
- Competencias genéricas: comportamientos laborales propios de desempeños en diferentes ocupaciones o sectores, que son generales o comunes a las actividades y funciones que integran el sistema de competencias.
- Competencias específicas: están relacionadas con el ejercicio de ocupaciones concretas y no son transferibles de uno a otro ámbito, dadas las características tecnológicas. Estas se estructuran fundamentalmente con las funciones principales que comprende la labor (o áreas de competencia) en el desempeño laboral: asistenciales, educacionales, investigativas y de gestión.

En 2017 la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencias y la Cultura (UNESCO), definió “competencia” como: “la estrategia educativa basada en la identificación, la puesta en evidencia y el aprendizaje de los conocimientos, las capacidades, las actitudes y los comportamientos requeridos para desempeñar un papel específico, ejercer una profesión o llevar a cabo una carrera determinada”.⁽¹⁵⁾

El Ministerio del Trabajo y Seguridad Social cubano precisa que la competencia la utiliza el trabajador en el desempeño, en correspondencia con los requerimientos técnicos, productivos y de servicios, así como los de calidad, que se le exigen para el desenvolvimiento de las funciones. Se concibe como un rasgo personal o grupo de habilidades que pueden observarse y llevarse a un trabajo superior o con mayor eficacia; es decir, incrementar el aspecto económico por el esfuerzo que realiza un individuo.^(16,17)

Añorga⁽¹⁸⁾ define “las competencias” como el “conjunto de conocimientos, destrezas, habilidades, capacidades, hábitos, procedimientos, atributos, valores, desarrollo intelectual, estético, ético, afectivo, volitivo y social en una etapa de satisfacción, capaz de trasponer fronteras de la producción aplicada, para insertarse en la actuación cotidiana laboral, familiar y comunitaria”. Por su parte, *Valcárcel y Martín*⁽¹⁹⁾ las definen como “las cualidades de una persona que realiza el trabajo específico de una profesión u oficio con relevante capacidad para cumplir racionalmente los objetivos, lo que se manifiesta en ejecutar tareas con gran atención, exactitud y rapidez”.

Otros autores^(1,20,21,22,23,24,25,26,27) exponen las competencias como un sistema de conocimientos, habilidades, valores y cualidades de la personalidad que se movilizan en función de las necesidades individuales y sociales. Estas permiten el ejercicio de la profesión en diferentes contextos y se expresan en *el saber*, *el hacer* y *el saber hacer*. Pueden evaluarse a través del desempeño. Constituyen la base objetiva necesaria para integrar los procesos desarrollados por cada individuo en el trabajo y la vida social.

El desempeño tiene una estrecha relación con las competencias ya que estas solo pueden definirse y obtenerse mediante un desempeño profesional específico, catalogado como: satisfactorio, idóneo, eficiente, adecuado, entre otros términos.^(13,16,19,28) Por tanto, las competencias identifican, ante todo, resultados concretos en un área de trabajo específica.⁽²⁴⁾

Pupo y Tobón,⁽²⁶⁾ en 2019, se refirieron a las competencias profesionales de los tecnólogos de la salud de podología como:

[...] la integración de conocimientos, capacidades, habilidades, experiencias, valores, actitudes y aptitudes relacionados con el comportamiento profesional, que permiten al tecnólogo de la salud de podología solucionar los problemas inherentes al objeto de la profesión, en correspondencia con las tareas y funciones profesionales que responden a las necesidades de la población en los servicios de salud.^(26,27)

En el contexto de la Educación Médica, han profundizado en el estudio y la conceptualización del término competencias, autores como *Véliz*,⁽¹⁾ *Bonilla*,⁽¹²⁾ *Ortiz*,⁽²⁰⁾ *Pupo y Tobón*,⁽²⁶⁾ *Hernández* y otros,⁽²⁷⁾ *González*,⁽²⁸⁾ *Solís* y otros,⁽²⁹⁾ y *Zelada y Valcárcel*,⁽³⁰⁾ los cuales concuerdan en que es la combinación integrada de conocimientos, habilidades y actitudes: se trata de una integración e interdependencia y no una suma de saberes.⁽²⁶⁾

Las autoras identifican regularidades de las definiciones sistematizadas del término “competencias”:

- Combinación integrada de conocimientos, habilidades y actitudes.
- Capacidades demostradas por las personas en situaciones concretas de trabajo.

- Sistema de conocimientos, motivaciones, hábitos, valores, actitudes y aptitudes, que posee el individuo en la aplicación del trabajo.
- *El saber, el saber hacer, el saber ser.*
- Pueden ser observables, medibles y evaluables, a partir del desempeño profesional idóneo.
- Forma compleja que tiene la expresión en el desempeño, lo cual se perfila como una visión de mayor integración entre los elementos que se relacionan y conforman un sentido con una proyección social y profesional en el sujeto.

Las autoras asumen la definición de la investigadora *Ortiz*⁽²⁰⁾ en 2017, porque tiene elementos comunes con la investigación realizada, y se ajusta al entorno del área de las ciencias de la educación médica, al considerar que competencias “es la combinación integrada de conocimientos, habilidades y actitudes que se movilizan a partir de las capacidades creadas para lograr un desempeño exitoso en diversos contextos y es expresión del desarrollo de la personalidad”.

Conviene subrayar que, desde el ámbito de la educación médica, el desarrollo de las competencias gerenciales contribuye a que los directivos puedan enfrentar con éxito la conducción del proceso docente educativo. En las instituciones universitarias el papel que desempeñan los directivos constituye una tarea compleja, toda vez que se hace necesario conocer cuáles resultan las competencias que debe poseer, al entenderse que la responsabilidad que ejercen es mayor a la de otros miembros de la organización, en la medida en que el ejercicio del rol lo convierte en un puente entre todas las partes interesadas.

Hernández y otros,⁽²⁷⁾ en el informe de tesis doctoral realizado en 2020, definen como “competencia gerencial” (CG): “la capacidad que tiene el licenciado en rehabilitación en salud para desplegar la gestión de los procesos tecnológicos rehabilitadores, y tomar decisiones tecnológicas de salud en la actividad profesional determinada para el área de la atención a pacientes con afecciones reumáticas”.

Las competencias gerenciales ayudan a las personas a destacarse en distintos ámbitos y en diferentes puestos; así, por ejemplo, las personas que trabajan en la formación de profesionales, específicamente en la educación superior, deben tener competencias para la autoadministración y comunicación. En otros campos son importantes la planeación, la gestión y el trabajo en equipo.⁽²⁷⁾

Al realizar un análisis del estado actual del tema de las competencias gerenciales, *Lara*,⁽⁷⁾ *Romero*,⁽³¹⁾ *Sakiz*⁽³²⁾ y *Stazyk y Davis*⁽³³⁾ afirman que la sociedad del siglo XXI se caracteriza por un acelerado desarrollo tecno-comunicacional y la creciente

globalización económica cultural, de las que emergen nuevos valores y medios de transmisión de información.

Este contexto demanda un nuevo tipo de gerente, provisto de multiplicidad de inteligencias expresadas en competencias que abarquen, además del intelecto para *saber hacer*, todo un conjunto de capacidades espirituales y emocionales que le permitan tener un desempeño pertinente con el contexto laboral y con la sociedad actual.⁽³⁴⁾

El gerente de hoy recorre un camino que incluye una correcta información, la que requiere desde habilidades lógicas, lineales y computacionales hasta la creatividad y el entendimiento. En esta las competencias gerenciales se enfrentan a nuevos retos y desafíos, que implican la adopción de modelos acordes con la velocidad de respuesta, lo que exige el cambio vertiginoso basado en los conceptos de la inteligencia y el aprendizaje organizacional.⁽³⁴⁾

En las investigaciones sistematizadas las autoras identifican varias regularidades en las definiciones de “competencias gerenciales”:

- Conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que una persona debe poseer para que sea efectiva en una amplia gama de puestos y organizaciones.
- Capacidad que tiene el directivo para desplegar la gestión de los procesos en la toma de decisiones.
- La unión de conductas, conocimientos, habilidades y condiciones que requiere un directivo para que la labor sea eficaz en diferentes tareas.
- Conjunto de atributos que una persona manifiesta en comportamientos definibles, observables y medibles.

En la sistematización realizada en las obras de estudiosos del término “competencias gerenciales”, las autoras tuvieron en cuenta que, a pesar de realizarse para el sistema empresarial, se ajusta al área del conocimiento de la ciencia de la educación médica, por lo que se asume la siguiente definición, aportada por *García* y otros:⁽³⁴⁾

[...] los procesos complejos que los directivos ponen en acción-actuación-creación, a partir de la consonancia entre lo social y la

relación con el entorno externo; entre la dirección y la relación con el entorno interno; y entre el equilibrio y el desarrollo personal, como expresión de integración de un *saber, saber hacer, saber ser y saber convivir*, que lleva a los colaboradores al perfeccionamiento de las actividades, a mejorar el rendimiento y a lograr un desempeño laboral gradualmente más satisfactorio para la organización, el equipo de trabajo y el individuo como tal.

En este sentido, el análisis de las características, e incluso de la efectividad de la formación de competencias gerenciales, evidencia que la formación y el desarrollo a través del posgrado es una necesidad social relevante, actual y de perspectiva, que se identifica con las tendencias científicas, tecnológicas, socioeconómicas y culturales.^(34,35,36)

Conclusiones

Desde la definición de “competencias gerenciales” en directivos universitarios de las ciencias médicas, a partir de la sistematización de la obra de diferentes autores pertenecientes a varias disciplinas, los autores pudieron, de forma precisa, establecer regularidades que posibilitaron asumir su concreción.

Al respecto, concluyeron que en 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.

Referencias bibliográficas

1. Véliz Martínez PL, Blanco Aspiazu MÁ, Ortiz García M, Díaz Hernández L, Blanco Aspiazu O. Resultados de trabajo del Grupo para el Estudio de las Competencias en Salud. Educ. Méd. Super. 2018 Mar [acceso 15/08/2022];32(1):106-17.

Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412018000100011&lng=es

2. Windsor C, Douglas C, Harvey T. Nursing and competencies a natural fit: the politics of skill/competency formation in nursing. *Nurs Inq.* 2012 [acceso 10/11/2021];19(3). Disponible en:

<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1440-1800.2011.00549.x/epdf>

3. Real Academia Española. Diccionario de la lengua española. 30 ed. Madrid; 2019 [acceso 15/08/2022]. Disponible en: <https://dle.rae.es/>

4. Corominas J. Breve diccionario etimológico de la lengua castellana. Gredos Bogotá. ECOE ediciones; 1987. [acceso 19/08/2022]. Disponible en: <https://www.casadellibro.com/>

5. Medina Vidaña E, Tobón Tobón S. Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación. *Revista Interamericana de Educación de Adultos.* 2010 [acceso 15/08/2022];32(2):90-5. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457545095007>

6. Oramas GR, Jordán ST, Valcárcel IN. Competencias y desempeño profesional pedagógico hacia un modelo del profesor de la carrera de Medicina. *Educ. Méd. Super.* 2013 [acceso 15/08/2022];27(1):123-34. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/educacion/cem-2013/cem131o.pdf>

7. Lara FJ, Mogorrón-Guerrero H, Ribeiro-Navarrete S. Knowledge of managerial competencies: cross-cultural analysis between American and European students. *Eon res-ekon istrasz.* 2020 [acceso 15/08/2022];33(1):2059-74. Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1331677X.2019.1585271>

8. Urbina Laza O. Metodología para la evaluación de las competencias laborales de los profesionales de enfermería que laboran en servicios de neonatología [Tesis doctoral]. La Habana: Escuela Nacional de Salud Pública; 2007 [acceso 13/08/2022]. Disponible en:

<http://tesis.sld.cu/index.php?P=FullRecord&ID=723&ReturnText=Search+Results&ReturnTo=index.php%3FP%3DAdvancedSearch%26Q%3DY%26FK%3Durbina%2BLaza%2BO%2Bmetodologia%26RP%3D5%26SR%3D5%26SF%3D62%26SD%3D1>

9. Perdomo Victoria IT. Estrategia metodológica para evaluar competencias profesionales en especialistas de higiene y epidemiología [Tesis doctoral]. La Habana: Escuela Nacional de Salud Pública; 2007 [acceso 13/08/2022]. Disponible en:

<http://tesis.sld.cu/index.php?P=FullRecord&ID=98&ReturnText=Search+Results&ReturnTo=index.php%3FP%3DAdvancedSearch%26Q%3DY%26F73%3DPerdomo%2BVi>

[ctoria%252C%2Birene%2BToribia%26F104%3Dcompetencia%2Bprofesional%26RP%3D5%26SR%3D60%26SF%3D62%26SD%3D1](#)

10. Ten Cate O, Billett S. Competency-based medical education: origins, perspectives and potentialities. *Med Educ.* 2014 [acceso 13/08/2022];48(3). Disponible en:

<http://onlinelibrary.wiley.com/enhanced/doi/10.1111/medu.12355>

11. Solís Solís S, Pupo PY, Rodríguez GA. Competencias y desempeño profesional desde la Educación Médica. *Rev Cub de Tec de la Sal.* 2019 [acceso 13/08/2022];10(1):70-81. Disponible en:

<https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubtecsal/cts-2019/cts191i.pdf> 2009

12. Bonilla Rivera YM. Innovación en los centros de educación básica [Tesis en opción al grado Master en Administración de la Educación]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2020 [acceso 13/08/2022]. Disponible en:

<http://hdl.handle.net/20500.12692/51219>

13. Vargas Zúñiga F. La formación por competencias. Instrumento para incrementar la empleabilidad. *Rev. Organización Internacional del Trabajo CINTERFOR.* 2007 [acceso 13/08/2022];27:4-6. Disponible en:

<http://www.arearh.com/formacion/formacionporcompetencias.htm>

14. Salas Perea RS. Los procesos formativos, la competencia profesional y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud de Cuba. *Educ. Méd. Sup.* 2012 [acceso 13/08/2022];26(2). Disponible en:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000200001

15. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Educación para los objetivos de desarrollo sostenible. París: UNESCO; 2017. Disponible en: http://unesdoc.org/ark:/48223/pf0000231288_spa

16. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Resolución Ministerial No. 21/1999. Ciudad de La Habana: MTSS; 1999.

17. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ley No 116 Código de Trabajo /2013. Gaceta Oficial. Ciudad de La Habana: MTSS; 2020.

18. Añorga Morales J. La Educación Avanzada y el mejoramiento profesional y humano [Tesis de doctorado de segundo grado]. La Habana; 2012.

19. Valcárcel Izquierdo N, Martín Morales R. Las competencias profesionales de los docentes de la Educación Técnica-Profesional. Material impreso. Seminario Nacional. La Habana: MINED; 2010. p. 3.

20. Ortiz García M. Modelo Pedagógico para el mejoramiento del desempeño docente con enfoque de competencias en la especialidad de Pediatría [Tesis doctoral]. La Habana: Universidad de Ciencias Médicas; 2017 [acceso 13/08/2022]. Disponible en: <http://tesis.sld.cu/index.php?P=FullRecord&ID=671&ReturnText=Search+Results&ReturnTo=index.php%3FP%3DAdvancedSearch%26Q%3DY%26FK%3DOrtiz%2BGarc%25C3%25ADa%2BM%2BModelo%2BPedag%25C3%25B3gico%2Bpara%2Bel%2Bmejorami%2Bdel%2Bdesempe%25C3%25B1o%2Bdocente%2Bcon%2Benfoque%2Bde%2Bcompetencias%2Ben%2Bla%2Bespecialidad%2Bde%2BPediatr%25C3%25ADa%2B%26G101%3D147%26RP%3D100%26SR%3D0%26ST%3DAdvanced%26SF%3D62>
21. Martínez González A, Lifshitz-Guinzberg A, González Quintanilla E, Monterrosas Rojas AM, Flores Hernández F, Gatica Lara F, *et al.* Nivel de competencia docente en el Internado Médico de Pregrado de la Facultad de Medicina de la UNAM. *Rev Med Inst Mex Seguro Soc.* 2017 [acceso 13/08/2022];55(6). Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457753402025>
22. Escobar Yéndez NV, Tamayo Escobar OE, García Olivera TM. Aproximación a la formación por competencias profesionales desde las asignaturas Propedéutica Clínica y Medicina Interna. *Educ. Méd. Super.* 2022 [acceso 13/08/2022];36(1). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412022000100017
23. Casimiro Urcos CN, Casimiro Urcos WH, Casimiro Urcos JF. Desarrollo de competencias profesionales en estudiantes universitarios. *Conrado.* 2019 [acceso 13/08/2022];15(70):312-9. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500312
24. Dandicourt Thomas C. Competencias profesionales para el especialista de Enfermería Comunitaria en Cuba. *Rev Cubana Enfermer.* 2016 [acceso 13/08/2022];32(1):16-26. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192016000100004&lng=es
25. Torabi, Z, Saeida Ardekani S, Hatami Nasab SH. Professional Commitment in the Relationship between Professional Competence and Job Performance in Oil Industry. *Progress in Chemical and Biochemical Research.* 2021 [acceso 13/08/2022];4(1):92-108. Disponible en: http://www.pcbiochemres.com/article_120813.html
26. Pupo Y, Tobón S. Desarrollo histórico del concepto de competencias. En: *Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación;* 2019.

27. Hernández Chisholm D, González García TR, Lazo Pérez MA, Leyva Rojas AD, Fernández Costales O, Díaz González P, *et al.* Las competencias profesionales específicas para la atención a pacientes con afecciones reumáticas. *Rev Cub Tec Sal.* 2021 [acceso 14/08/2022];12(2). Disponible en: <http://www.revtecnologia.sld.cu/index.php/tec/article/view/2075>
28. González García TR. Modelo para el desarrollo de competencias investigativas con enfoque interdisciplinario de tecnología de la salud [Tesis doctoral]. La Habana: Universidad de Ciencias Médicas de La Habana, Facultad de Tecnología de la Salud; 2017 [acceso 14/08/2022]. Disponible en: <http://tesis.sld.cu/FileStorage/000592-55FE-Tania%20Rosa.pdf>
29. Solís Solís S. Modelo de evaluación del desempeño profesional de los licenciados en higiene y Epidemiología [Tesis doctoral]. La Habana: Universidad de Ciencias Médicas de La Habana; 2017 [acceso 14/08/2022]. Disponible en: <http://tesis.sld.cu/FileStorage/000591-02C3-Susana%20Solis.pdf>
30. Zelada Pérez Md, Valcárcel Izquierdo N. Competencias Informacionales en los profesores en la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. *Rev. Haban. Cienc. Méd.* 2020 [acceso 14/08/2022];19(2). Disponible en: <http://www.revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/26102018>
31. Romero C. Liderazgo directivo en escuelas que superan las barreras del contexto. *REICE: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.* 2021 [14/08/2022];19(1):83-103. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7744498>
32. Sakız H, Ekinçi A, Sarıçam H. Teachers' perceptions of their school managers' skills and their own self-efficacy levels. *International Journal of Leadership in Education.* 2021;23(5):585-603. DOI: <https://doi.org/10.1080/13603124.2018.1562094>
33. Stazyk E, Davis R. Transformational leaders: Bridging the gap between goal ambiguity and public value involvement. *Public Management Review.* 2020;22(3):364-85. DOI: <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1588357>
34. García Batán J, Pimentel Piña RC, Colunga Santos S. Formación y desarrollo de la competencia toma de decisiones gerenciales en directivos empresariales a través del posgrado. *Rev. Retos.* 2016 [acceso 14/08/2022];10(2):121-40. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552016000200008&lng=es&nrm=iso&tlng=es
35. Diding K. Proceedings of the 4th International Conference on Research of Educational Administration and Management (ICREAM 2020): Implementation of

Managerial Competence Headmaster in the New Era. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. 2021;526. DOI: <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210212.020>

36. Lisnerova R, Afránková J, Urbanová E. Managerial Competencies and Education Need of School Headmasters in the Czech Republic. *International Journal of Teaching and Education*, International Institute of Social and Economic Sciences. 2020 [acceso 14/08/2022];8(1):33-46. Disponible en: <https://ideas.repec.org/a/sek/jijote/v8y2020i1p33-46.html>

Conflicto de intereses

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.