

Acercamiento teórico a la evaluación de competencias profesionales gerenciales en Medicina Intensiva y Emergencias

A Theoretical Approach to the Assessment of Managerial Professional Competences in Intensive Medicine and Emergencies

Iliovanys Betancourt Plaza^{1*} <https://orcid.org/0000-0001-5868-9064>

Pedro Luis Véliz Martínez² <https://orcid.org/0000-0003-3789-8945>

Natascha Mezquía de Pedro³ <https://orcid.org/0000-0002-7859-3841>

¹Hospital Docente Clínico Quirúrgico Miguel Enríquez. La Habana, Cuba.

²Consejo Nacional de Sociedades Científicas. La Habana, Cuba.

³Universidad de Ciencias Médicas de La Habana, Facultad de Ciencias Médicas Miguel Enríquez. La Habana, Cuba.

*Autor para correspondencia: iliovanyb@infomed.sld.cu

RESUMEN

Introducción: En Medicina Intensiva y Emergencias se requiere el desarrollo de competencias gerenciales y su evaluación para garantizar una atención de excelencia al paciente grave. Es pertinente un acercamiento teórico a los antecedentes y fundamentos que sustentan dicha afirmación.

Objetivo: Determinar los fundamentos teóricos sobre la evaluación de competencias profesionales gerenciales en Medicina Intensiva y Emergencias.

Métodos: Investigación cualitativa en la que se realizó la revisión de artículos entre 2000 y 2023, con un 90 % de los últimos cinco años. Las bases de datos consultadas fueron Medline, Scopus y Google académico.

Conclusiones: Los fundamentos teóricos parten de las definiciones y el surgimiento del término “competencias”, sus clasificaciones y descripción de los elementos

que la conforman, donde resalta la importancia de la interrelación entre ellos; lo expuesto permitió visualizar la capacidad de desaprender como aspecto esencial y novedoso. La gerencia y su estrecha relación con el desempeño de los intensivistas los define como gerentes asistenciales, lo que representa un aporte teórico y evidencia la importancia del desarrollo de competencias gerenciales en dicha especialidad. Es vital el diseño de estándares como referentes para lograr la evaluación de competencias gerenciales en la práctica asistencial, si se persigue la excelencia en los servicios de atención al paciente grave.

Palabras clave: competencias gerenciales; evaluación; cuidados intensivos; emergencias.

ABSTRACT

Introduction: In intensive care and emergency medicine, the development of managerial competences and their assessment is required to ensure excellence in the care of critically-ill patients. A theoretical approach to the antecedents and foundations supporting such assertion is pertinent.

Objective: To determine the theoretical foundations on the assessment of professional managerial competences in intensive care and emergency medicine.

Methods: A qualitative research was carried out through the review of articles from 2000 to 2023, with 90 % belonging to the latest five years. The consulted databases were Medline, Scopus and Google Scholar.

Conclusions: The theoretical foundations start from the definitions and the emergence of the term “competences,” its classifications and the description of the elements that make it up, highlighting the importance of the interrelation among them; the above allowed visualizing the ability to unlearn as an essential and novel aspect. Management and its close relationship with the performance of intensive care specialists defines them as care managers, which represents a theoretical contribution and evidences the importance of the development of managerial competences in this specialty. It is vital to design standards as a reference for the assessment of managerial competences in the healthcare practice, if excellence is to be pursued in the care of critically-ill patients.

Keywords: managerial competences; assessment; intensive care; emergencies.

Recibido: 19/07/2023

Aceptado: 13/09/2023

Introducción

Las competencias profesionales se definen como el sistema de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que se ponen de manifiesto en el desempeño. Tienen múltiples clasificaciones, con el fin de facilitar su estudio. Existen procesos comunes para su implementación, entre los que están: identificación, normalización, formación, evaluación y certificación. Para lograr su desarrollo se requiere la intervención de capacidades intelectuales, expresadas en: saber, saber hacer, saber estar, saber ser y saber por qué se hace, así como actuar en la solución de problemas en función de la calidad.^(1,2,3,4,5)

La calidad de un servicio de salud parte del nivel de competencia y desempeño de los profesionales en el cumplimiento de sus funciones.⁽⁵⁾

La educación del posgrado desempeña un papel esencial en el desarrollo de competencias, lo que genera en este nivel de educación que se requieran programas de estudio que se acerquen al desempeño profesional.⁽⁶⁾

Miguel A. Blanco Aspiazú propuso las competencias profesionales que componen el perfil del egresado en Medicina Interna. En Medicina General Integral, Rosalina Ramos identificó las competencias profesionales específicas. Martha Ortiz y otros, desde el enfoque por competencias del proceso formativo del especialista en Pediatría, definieron las competencias para esta especialidad en Cuba.^(2,7,8)

En la especialidad de Medicina Intensiva y Emergencia (MIE) las competencias fueron investigadas por Véliz, quien validó en 2016 un modelo por competencias profesionales del especialista en MIE en Cuba, en el que se identifican todas las competencias específicas asistenciales, docentes, investigativas y gerenciales.⁽⁵⁾

En las unidades de atención al paciente grave se requiere del conocimiento técnico de la especialidad, pero también tienen importancia las competencias gerenciales, que son determinantes en los intensivistas como gerentes asistenciales y para que puedan evidenciarse en la práctica el resto de las competencias profesionales.^(5,9,10,11)

Cuando ya se cuenta con modelos en los que se identifican las competencias para el desempeño de los especialistas, se impone el diseño de estándares que constituyan referentes para la evaluación por competencias, tanto docente como asistencial.

Constituye un verdadero reto implementar la evaluación de las competencias profesionales gerenciales en MIE, como proceso continuo.

El objetivo de este trabajo fue determinar los fundamentos teóricos sobre la evaluación de competencias profesionales gerenciales en Medicina Intensiva y Emergencias.

Métodos

Se realizó una investigación cualitativa, en la cual se utilizaron métodos del nivel teórico, entre los que se encuentran la revisión documental y la sistematización. Se revisaron artículos entre 2000 y 2023, con selección de más del 90 % en los últimos cinco años sin distinción de diseño y con apoyo de sus palabras clave. Las principales bases de datos consultadas fueron Medline, Scopus y Google académico, con las palabras clave evaluación, competencias gerenciales, medicina intensiva.

Definiciones y surgimiento del término “competencias”

El término “competencia” en la Real Academia Española (RAE) se asume desde dos perspectivas: primero, como competir, disputa o contienda entre dos o más personas sobre algo; segundo, relacionada con educación, competente como sinónimo de pericia o idoneidad para hacer algo.⁽¹⁰⁾

El Proyecto Definición y Selección de Competencias de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) planteó la formación de competencias con distintos conocimientos: saber qué, saber por qué, saber cómo hacer en la vida y para la vida, saber ser, saber emprender, saber vivir en comunidad, saber quién.⁽¹²⁾

Corvalán Vásquez (citado por *Karelovic y Kong*)⁽⁶⁾ concuerda en su investigación con la visión de una competencia como el desarrollo de conocimientos, habilidades, aptitudes y valores para resolver problemas en un contexto específico y la posibilidad de aplicarlas en otros contextos, que se manifiestan a través de un desempeño profesional y que es además una construcción personal.

Otra visión de competencias plantea que es una aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados; se expresa en el ser, saber y hacer.⁽¹³⁾

Elementos que conforman una competencia

Si bien existen múltiples conceptos de competencias, realizados casi en su totalidad a través de un ejercicio teórico, en la mayoría se evidencian elementos comunes, referidos a que integran el hacer con:⁽²⁾

- Los conocimientos que se requieren aprender, para saber qué y por qué.
- Las habilidades o destrezas que requieren de procesos mentales para la ejecución de procedimientos; una destreza es una habilidad o propiedad con que se hace algo: saber hacer, saber cómo y cuándo hacer.
- Las actitudes que son acordes con los valores o las virtudes; se manifiestan actitudes y comportamientos que expresan un saber: ser, convivir, emprender.

La conclusión de que una competencia no se plantea como una condición permanente, por el contrario, todas las definiciones se enfocan en el desarrollo de los elementos que la conforman, permitió pensar en un nuevo elemento que representa la dialéctica: la de ser capaz de desaprender, como mecanismo consciente de abandonar patrones conocidos y componente clave de la superación continuada, lo que convierte la adquisición de la competencia en la continua búsqueda del conocimiento y superación de los profesionales que se encuentran motivados por la necesidad de ser competentes y lograr un desempeño de excelencia. Este proceso dinámico es la base para gestionar la calidad en los servicios.

Clasificaciones de las competencias

Existen múltiples clasificaciones: algunas tienen orientación docente, pedagógica, directiva, conductual, funcional, educativa, económica, y muchas más.^(2,3,14)

Los dos escenarios principales para su estudio son el laboral y educacional.^(1,13,14,15)

Para la educación médica existe una estrecha vinculación de espacios docente-investigativo-asistencial. Se entiende como “competencia profesional” el sistema de conocimientos, procedimientos, actitudes y valores que se ponen en funcionamiento en el desempeño, en un contexto laboral determinado, a fin de solucionar un problema en el ejercicio de una profesión, y que constituyen resultados concretos de trabajo.^(2,3)

Las competencias descritas por Salas (citado por *González*)⁽¹⁵⁾ fueron clasificadas de modo diferente y se desglosaron de la siguiente forma: generales, de atención de salud, formativas, investigativas y de gestión. A pesar de las múltiples clasificaciones, se coincide por su integralidad con la propuesta por Salas, ya que posibilita el estudio y desarrollo de los enfoques por competencias.

Enfoques para la aplicación de las competencias

Los procesos que facilitan su aplicación son los siguientes:⁽¹⁶⁾

- La identificación: definición o construcción de competencias profesionales, que consiste en el proceso colectivo de formulación, en forma de enunciados y componentes, de las capacidades que debe expresar un profesional básico o especializado en el curso de su desempeño, encaminado a la solución de los problemas a resolver, a partir de las funciones que debe ejercer, de las características de sus ocupaciones y de la dinámica de trabajo.^(2,16)
- La normalización de competencias se refiere en la formulación de las normas o los indicadores de competencia, como referente válido común, que incluye todos sus componentes desplegados; a saber, la finalidad, el rango de aplicación, el contexto de realización, los recursos necesarios, el criterio de desempeño, la evidencia de desempeño, los instrumentos de evaluación, los contenidos que debe dominar, las habilidades que debe poner en práctica, las actitudes que debe asumir y las relaciones interpersonales que debe mantener.^(5,16)
- La formación de recursos humanos. A la formación curricular por competencias le antecede la identificación y la normalización. Si se logran enlazar los programas académicos con el desarrollo previo de estos procesos, se obtienen currículos por competencias que aseguran una formación que se acerque mucho más a la práctica profesional.^(3,16)

Cuando las instituciones sanitarias no cuentan con los modelos por competencias de sus profesionales ni el modo de desarrollarlas y evaluarlas, corresponde a los académicos la identificación, la normalización y el diseño de programas de estudio por competencias que puedan utilizarse en la formación de recursos humanos.^(5,9)

El desarrollo de competencias en los educandos incluye el diseño curricular, el desarrollo de las competencias, y su la evaluación en el desempeño de

modo sistémico y sistemático, por lo que la preparación metodológica del claustro es determinante.

- La evaluación de competencias. El diseño de estándares para la evaluación de competencias tiene su inicio en el campo empresarial; no obstante, se aplica con carácter pedagógico con el fin de contar con referentes que contengan los indicadores, elementos y criterios de desempeño que permitan a docentes y educandos realizar la evaluación de competencias de modo sistemático.⁽¹⁷⁾

Evaluación es un término polisémico; puede interpretarse como calificación, medición, comparación, control, análisis, valoración y juicio.⁽¹⁷⁾ Evaluación de competencias es el proceso que permite observar, de forma sistemática, la proximidad entre las competencias que realmente se poseen y las que están definidas en el mapa por competencias, lo que pone de manifiesto su hacer en el desempeño profesional.^(5,16,17,18)

Las competencias no son observables sino a través del desempeño, su desarrollo necesita comprobarse en la práctica, a través de los indicadores de competencia; para ello deben construirse referentes, normas o estándares de desempeño.^(5,19)

Todo sistema de evaluación del desempeño considera indicadores para la medición del desempeño. Los indicadores son expresiones que señalan una parte importante del comportamiento de una situación; solo son una porción de un todo. En general, con estos se conforman los instrumentos de medición de las principales variables asociadas al cumplimiento de los objetivos.^(18,19,20)

El diseño de un estándar se realiza por parámetros que permiten mediciones más objetivas y pueden desarrollarse a partir de observaciones directas como evidencias de desempeño.⁽¹⁸⁾

La evaluación de competencias profesionales es un proceso complejo, por lo que resulta necesario establecer metodologías, que permitan su congruencia y consistencia a través de instrumentos confiables, factibles y que puedan generalizarse a diferentes especialidades, entre las que se encuentra la especialidad de MIE.

Medicina Intensiva y Emergencias: el enfoque de las competencias

La tendencia a la formación por competencias es una realidad de la cual la MIE no escapa. Estas son investigadas por varios proyectos de escala mundial como CoBaTrICE, en Europa;⁽²¹⁾ un estudio realizado en España por *Roca* y otros;⁽²²⁾ y el proyecto Multisociety Task Force Recommendation, en Estado Unidos.⁽²³⁾

En Cuba el programa de la especialidad de MIE tiene una duración de tres años, distribuidos en un período de formación básica médico-quirúrgica de un año, que se realiza en las unidades de cuidados intermedios; y de dos años, específicos en unidades de cuidados intensivos.^(24,25,26) Solo se realizan diseños de currículos por objetivos para la especialidad de MIE. No es que este enfoque represente una desventaja, sino que pudiera valorarse utilizar las competencias profesionales ya identificadas para la confección curricular del programa de estudio, sin abandonar totalmente los objetivos, lo que modifica los procesos de enseñanza aprendizaje. De este modo, puede elevarse la pertinencia de los currículos, con lo que se sientan las bases para nuevos proyectos, que incluyen la normalización, la evaluación y la certificación.

Competencias profesionales gerenciales y su relación con la especialidad de MIE

Los gerentes planean, organizan, dirigen y controlan los capitales y los recursos con los que cuentan las organizaciones para alcanzar sus metas. Aunque los sistemas sanitarios tienen sus particularidades, es posible aplicar competencias, habilidades y tecnologías gerenciales para la administración y organización de instituciones en salud.^(27,28)

Uno de los modelos sobre las competencias gerenciales lo propone *Arbaiza*,⁽²⁸⁾ consistente en un pentágono conformado por competencias gerenciales como el manejo personal, de acción, entorno, interpersonal y de influencia; aunque del mundo empresarial refleja las competencias que se evidencian en el desempeño del médico intensivista como gerente asistencial.

El intensivista: un gerente asistencial

Gerente asistencial es el profesional relacionado directamente con la asistencia médica, que utiliza herramientas de la gerencia en función de liderar un equipo de trabajo, el cual ejecuta múltiples procesos para garantizar una asistencia médica de calidad. No son gerentes administrativos, pero requieren poner en

práctica competencias gerenciales en su desempeño, por lo que, contar con estándares que les permita la evaluación continua, facilita valorar el nivel de competencia y los puntos de mejora para su desarrollo.

El gerente asistencial surge ante la complejidad de los sistemas sanitarios y sus particularidades, lo que hace que todos los profesionales tengan que apropiarse del conocimiento de la gerencia en salud ante la necesidad de aplicar tecnologías gerenciales, así como desarrollar habilidades y destrezas que garanticen el desempeño en la gestión de la práctica asistencial.

Comprender que todo médico se convierte en gerente al planificar, organizar, administrar y controlar procesos asistenciales, es indispensable para mejorar la formación de recursos humanos, con la implementación de estrategias educativas enfocadas en el desarrollo de competencias gerenciales.

El especialista de MIE constituye un gerente asistencial, pues enfrenta en su práctica múltiples situaciones en las cuales la toma de decisiones, el trabajo en equipo, la organización del servicio, el manejo de información y la optimización de los recursos constituyen un reto permanente. Un médico intensivista durante su formación requiere el desarrollo de competencias profesionales gerenciales.⁽⁵⁾

En la actualidad se automatizan cada vez más los procesos técnicos en cuidados intensivos, pero una gran parte de las competencias del médico intensivista corresponden a la comunicación interpersonal y la humanización de los servicios, por lo que la gestión no automatizada resulta insustituible.⁽²⁹⁾

Las competencias gerenciales del intensivista se describen en los mapas competenciales propuestos por organizaciones en diferentes países, lo que evidencia que las autoridades sanitarias comprenden el extraordinario valor del desarrollo de la esfera gerencial de la especialidad, en la solución de problemas de la práctica diaria en las unidades de atención al paciente crítico. Existen programas de formación que también declaran competencias gerenciales; en el caso de aquellos currículos en los que no hay diseños por competencias, se declaran objetivos y funciones relacionados con la gerencia.^(5,24,25,26)

En Cuba las funciones gerenciales del intensivista propuestas por *Véliz* y otros⁽¹¹⁾ tuvieron como premisa la administración. Estos resultados anteceden a nuevas investigaciones relacionadas con las competencias gerenciales en la actualidad, y que evidencian la creciente evolución docente-investigativa-asistencial de la especialidad.

La evaluación de competencias profesionales gerenciales en la especialidad de MIE

Determinar los indicadores de competencias gerenciales sería un punto de partida para la evaluación del desempeño gerencial en el personal médico en Medicina Intensiva. El currículo de la especialidad en Cuba declara solo dos elementos que tributan a la gerencia; además, no se declaran metodologías para desarrollar esta función como intensivista.^(5,30,31)

Constituye un verdadero error académico dejar el desarrollo de habilidades, conocimientos, valores y tecnologías gerenciales a la espontaneidad individual. Los autores se empoderan de la idea de que deben desarrollarse con intencionalidad desde la formación del estudiante, por lo que el acompañamiento tutorial, la motivación en el tema y la evaluación sistemática son esenciales.

La evaluación de competencias en comunicación, gestión del tiempo, manejo de crisis, adaptación al cambio, se valoran en otras profesiones no relacionadas con la asistencia sanitaria; sin embargo, se acogen como elementos determinantes en la gerencia en salud, por lo que es necesario considerar que pudieran evaluarse como parte de la esfera gerencial de la especialidad de MIE.

De poder definirse indicadores en el desempeño de las competencias profesionales gerenciales descritas, sería un punto de partida para la evaluación de competencias profesionales gerenciales en MIE, y un paso hacia lograr que, desde la formación del residente, se alcancen competencias que en su desempeño serán vitales.

Conclusiones

Desde la metodología propuesta para el desarrollo de los enfoques por competencias se logra un análisis funcional-ocupacional.

Se abordan los elementos de la gerencia y su estrecha relación con el desempeño de los intensivistas como gerentes asistenciales, constructo que es un aporte teórico y determina la necesidad del diseño de estándares, como referentes para lograr la evaluación de competencias gerenciales en la práctica asistencial.

Referencias bibliográficas

1. Martínez PLV, Calixto ARJ, Socarrás EMB. Consideraciones sobre los enfoques, definiciones y tendencias de las competencias profesionales. *Educ. Méd. Super.* 2016 [acceso 21/07/2021];30(2). Disponible en: <http://ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/812>
2. García MO, Tomey AGV, Capote JG. Competencias, ética y valores en la formación del especialista de Pediatría. *Rev Habanera Cienc Médicas.* 2016 [acceso 09/07/2021];15(2):247-58. Disponible en: <http://www.revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/1149>
3. Salas Perea C, Díaz Hernández L, Pérez Hoz G. Identificación y diseño de las competencias laborales en el Sistema Nacional de Salud. *Educ. Méd. Super.* 2016 [acceso 13/06/2019];30(4). Disponible en: <http://www.ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/898>.
4. Arras-Vota AM, Bordas-Beltrán JL, Porrás-Flores DA, Díez M del CG. Evolución en el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) y competencias de los docentes de la Universidad Autónoma de Chihuahua (México), durante la pandemia. 2021;14(6):183-92. DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/s0718-50062021000600183>
5. Véliz Martínez PL. Modelo del especialista en medicina intensiva y emergencias por competencias profesionales [tesis]. La Habana: Universidad de Ciencias Médicas de La Habana; 2017. Disponible en: <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=Cuba.+Ministerio+de+Salud+P%C3%ABblica.+Programa+de+Especializaci%C3%B3n+en+Medicina+Intensiva+y+Emergencia.+La+Habana%3A+MINSAP%3B+2015>
6. Karelovic Vargas F, Kong Lopez F. Articulación entre educación ambiental y educación científica: una mirada desde las competencias en sostenibilidad desarrolladas en la formación inicial docente. *Pensamiento Educativo: Revista de Investigación Educativa Latinoamericana.* 2022;59(1):1-18. DOI: <http://dx.doi.org/10.7764/pel.59.1.2022.8>
7. Blanco Aspiazú MÁ, Rodríguez Silva H, Moreno Rodríguez MÁ, Díaz Hernández L, Salas Perea RS, Del Pozo Jerez H, *et al.* Propuesta de competencias profesionales para el perfil del egresado en la especialidad de medicina interna en Cuba. *Rev. Habanera Cienc. Méd.* 2015 [acceso 03/05/2021];823-38. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/cum-67849>
8. Ramos Hernández R, Díaz AAD, Izquierdo NV. Modelo de competencias profesionales específicas para la formación de los especialistas en medicina

general integral. Rev Cienc Pedagóg Innov. 2017;5(3). DOI: <http://dx.doi.org/10.26423/rcpi.v5i3.208>

9. Betancourt-Plaza I. Competencias gerenciales en Medicina Intensiva y Emergencias esenciales para el desempeño. Revista Cubana de Medicina Intensiva y Emergencias. 2022 [acceso 05/06/2023];21(2). Disponible en: <https://revmie.sld.cu/index.php/mie/article/view/939>

10. Diccionario de la Rea Academia Española. 24 ed.; 2022 [acceso 05/06/2023]. Disponible en: <http://www.rae.es/rae.html>

11. Véliz-Martínez P, Blanco-Aspiazu M, 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. 2017 [acceso 08/06/2021];32(1). Disponible en: <https://ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/1269>

12. OECD. Estrategia de Competencias de la OECD para construir un futuro mejor. París: OCDE Publishing, Fundación Santillana; 2019. DOI: <https://doi.org/https://doi.org/10.1787/e3527cfb-es>

13. Espinosa-Cristia JF. Gestionando la innovación desde la óptica de los estudios de ciencia, tecnología y sociedad: por una perspectiva constructivista y crítica de la gestión de la innovación. Cad EBAPE BR. 2019;17(1):68-83. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395171625>

14. Cancino Jiménez D. Acreditación de competencias profesionales y su relación con la calidad en salud. Salud Cienc Tecnol. 2022;2. DOI: <http://dx.doi.org/10.56294/saludcyt2022125>

15. González Caballero J. Estudio sobre las competencias profesionales de Enfermería del Trabajo en España. Arch Prev Riesgos Labor. 2020;23(1):34-51. DOI: <http://dx.doi.org/10.12961/aprl.2020.23.01.04>

16. Ortiz GM, Gómez PI, Cires RE. Metodología para la determinación de competencias específicas a incluir en los perfiles profesionales del sector salud. Revista Congreso Universidad. 2012 [acceso 11/06/2021];1(2). Disponible en: <http://revista.congresouniversidad.cu/index.php/rcu/article/view/351>

17. Bustamante-García M, Inga-Berrosipi F, Bazán-Guzmán M, Cuba-Fuentes MS. Factores asociados a la percepción de competencias gerenciales en médicos peruanos recién egresados. Rev Cuerpo Med HNAAA. 2021;14(4):447-51. DOI: <http://dx.doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2021.144.1319>

18. Pedraza López B. Nuevas competencias personales, sociales y profesionales para lograr una empleabilidad sostenible en el contexto actual. En: La tecnología en la transformación del aprendizaje. Dykinson; 2023. p. 43-6.
19. Leal LA, Silva AT, Ignácio DS, Ribeiro NM, Soares MI, Henriques SH. Competências gerenciais e estratégias de ensino para estudantes de graduação em enfermagem: visão de docentes. Rev Enferm UFSM. 2022;12. DOI: <http://dx.doi.org/10.5902/2179769267133>
20. Agrawal DC, Hou H-Y, Cheng T-M. The evaluation of competency-based diagnosis system and curriculum improvement of Information Management. Int J Inf Commun Technol Educ. 2021;17(2):87-102. DOI: <http://dx.doi.org/10.4018/ijicte.2021040106>
21. CoBaTrICE Collaboration, Bion JF, Barrett H. Development of core competencies for an international training programme in intensive care medicine. Intensive Care Med. 2006;32(9):1371-83. DOI: <http://dx.doi.org/10.1007/s00134-006-0215-5>
22. Roca J, Pérez JM., Colmenero M, Muñoz H, Alarcón L, Vázquez G. Competencias profesionales para la atención al paciente crítico: Más allá de las especialidades. Med Intensiva. 2007 [acceso 09/06/2021];31(9):473-84. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S021056912007000900001&lng=es
23. Buckley JD, Addrizzo-Harris DJ, Clay AS, Curtis JR, Kotloff RM, Lorin SM, *et al.* Multisociety task force recommendations of competencies in Pulmonary and Critical Care Medicine. Am J Respir Crit Care Med. 2009;180(4):290-5. DOI: <http://dx.doi.org/10.1164/rccm.200904-0521ST>
24. Caballero López A. Particularidades del enfermo grave. En: Caballero López A (editor). Terapia Intensiva. 3 ed. La Habana: Editorial Ciencias Médicas; 2018 p. 11-7.
25. Cuba. Ministerio de Salud Pública. Programa de Especialización en Medicina Intensiva y Emergencia. La Habana: MINSAP; 1999.
26. Cuba. Ministerio de Salud Pública. Programa de Especialización en Medicina Intensiva y Emergencia. La Habana: MINSAP; 2015.
27. Carnota Lauzan O. Calidad con sustentabilidad. Gerencia de las organizaciones sanitarias del sector público. Editorial de Ciencias. 2019 [acceso 09/06/2021];4-8. Disponible en: http://www.bvs.sld.cu/libros/calidad_sustentabilidad/calidad_sustent_gerencia.pdf

28. Arbaiza L. Desarrollo de competencias gerenciales: un modelo alternativo. Buenos Aires: Cengage Learning, Mx-Cengage; 2011 [acceso 09/06/2021]. Disponible en: https://issuu.com/cengagelatam/docs/desarrollo_de_competencias_gerenciales_arbaiza
29. Pedreros C. Competencias y habilidades del médico en cuidados críticos en Chile. Rev médica Clín Las Condes. 2019;30(2):110-9. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.12.006>
30. González García A, Pinto carral A, Pérez González S, Marqués Sánchez P. Modelo de competencias para la gestora enfermera de nivel operativo. Metas. 2022;25. DOI: <http://dx.doi.org/10.35667/metasenf.2022.25.1003081885>
31. Sánchez EKL, Rojas PAD. Diagnóstico de competencias para la gestión del proceso docente en la carrera de medicina. Educ. Méd. Super. 2023 [acceso 08/06/2023];37(1). Disponible en: <http://ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/3434>

Conflicto de intereses

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.