



EduCalixto 2025: “Por la excelencia de la formación integral para un mejor desarrollo humano sostenible”

(LAS HABILIDADES GERENCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN METROLOGOS DE SANTIAGO DE CUBA)

Nombre y apellido del autor o autores, separados por comas

Vivian Walter Sanchez ¹, Carmen Juana Burgal Cintra ², Diosmel Naranjo Simon³

¹Facultad de Enfermería-Tecnología, código ORCID. <https://orcid.org/0000-0001-6682-5302>

²Facultad de Medicina 1, código ORCID. <https://orcid.org/0000-0002-0865-0396>

³Facultad de Medicina 1, código ORCID. <https://orcid.org/0009-0005-0415-9236>

❖ correo para la correspondencia vivian.walter@infomed.sld.cu

Resumen:

Introducción: Introducción: Las habilidades gerenciales son, acciones específicas e identificables que las personas ejecutan y que producen resultados concretos. Son capacidades que posee toda persona para desarrollar actividades personales y grupales, que pondrá en práctica sus conocimientos técnicos y conceptuales aplicando diversas estrategias para su desenvolvimiento personal y profesional. Es el ejercicio de la profesión con encargo social basado en los principios de la ética médica y en valores como el humanismo, la honestidad y el compromiso. Desde esta óptica se asume un profesional transformador de su entorno en función de la salud. El desarrollo de la evaluación de los metrólogos de las unidades asistenciales está determinado por las condiciones materiales, personales, relaciones dirección-subordinado, la presente investigación plantea **objetivo:** determinar el desempeño laboral de los metrólogos en función de las habilidades gerenciales. **Metodología:** Se realizó una investigación descriptiva con enfoque cuali-cuantitativo durante el período enero- noviembre 2024. El universo de 27 profesionales que desempeñan en el Municipio de Santiago de Cuba. Se diseñó y aplicó un cuestionario a los metrólogos para obtener los datos referidos a la investigación, las variables utilizadas en la investigación fueron habilidades gerenciales y desempeño profesional que fueron operacionalizadas con sus dimensiones e indicadores correspondientes. **Resultados:** aplicados los correspondientes instrumentos y evaluar las variables de acuerdo a escalas diseñadas, los metrólogos de las unidades asistenciales del Municipio de Santiago de Cuba enmarcaron en escala regular sus



EduCalixto 2025: “Por la excelencia de la formación integral para un mejor desarrollo humano sostenible”

habilidades gerenciales regular. En cuanto al desempeño profesional el mayor porcentaje tributó adecuado. Además están de acuerdo mayor cobertura al diálogo para el desempeño de su actividad para favorecer el mejoramiento del ámbito laboral que respondieron como no adecuado por la mayoría de estos profesionales. Conclusión: El incremento y adquisición de habilidades gerenciales constituye un aspecto que establece en alguna medida el desempeño laboral del metrólogo en las unidades asistenciales.

Palabras clave: formación continua, metrología, postgrado.

Introducción:

Las habilidades son las capacidades que posee toda persona para desarrollar actividades personales y grupales, en las que pondrá en práctica sus conocimientos técnicos y conceptuales aplicando diversas estrategias para su desenvolvimiento personal y profesional. Los trabajadores que poseen la capacidad laboral requerida, una sólida preparación técnica profesional, habilidad de dirección, disciplina, constante exigencia, cuentan con cualidades patrióticas, revolucionarias, político-ideológicas y éticas, asumen los principios consagrados en la Constitución de la República, la política trazada por el Partido Comunista de Cuba y los principios enmarcados en el concepto de Revolución.¹

En los estudios realizados en cuanto a los procesos de formación y desarrollo profesional,^{2;3;4;5;6} se destacan los análisis realizados en los que se aprecian, que la formación profesional se relaciona con la educación profesional, institucionalizada o no, y que esta busca preparar y formar al hombre para el ejercicio de una profesión en determinada área de trabajo. Al respecto se puntualiza que está asociada a la capacitación profesional, ya sea individual o en grupo, y tiene que ver con: una actualización en el trabajo, cuyo principal objetivo es aumentar y adecuar el conocimiento y las habilidades técnicas de los sujetos a las necesidades específicas de cada puesto de trabajo para desempeñar una función determinada.⁷

*Valcárcel y Martí*⁸ 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”.



EduCalixto 2025: “Por la excelencia de la formación integral para un mejor desarrollo humano sostenible”

La metrología, como la ciencia que estudia los aspectos teóricos y prácticos referidos a la medición de todas las magnitudes, presenta en su tratamiento un alto grado de complejidad como un proceso que atraviesa y afecta a toda la organización. El conocimiento sobre su aplicación es fundamental en la práctica de todas las profesiones con sustrato científico. La metrología es una ciencia muy antigua y se ha desarrollado en función de las necesidades de la sociedad.⁹

La Metrología y la Normalización juegan un rol crucial como servicio público, ya que proporcionan los fundamentos para el desarrollo de la ciencia, la industria, el comercio y la salud. Su valor es evidente en cómo estos sectores aplican sus principios para garantizar precisión, uniformidad y confiabilidad en las mediciones, lo cual es vital para la innovación y el desarrollo tecnológico. En la práctica de las ciencias técnicas y naturales, las mediciones cuantitativas son esenciales para obtener datos precisos sobre las propiedades físicas y químicas de los objetos y fenómenos, lo que a su vez impulsa el progreso científico. No queda duda, pues, del papel altamente importante que juega la metrología en el desarrollo económico de un país, en su desarrollo tecnológico o científico, o en la salud de sus habitantes cuando aplicada correctamente le permite a los médicos hacer diagnósticos fidedignos.¹⁰

William Thompson (Lord Kelvin), expresó: “Mientras usted no pueda expresar en números lo que habla, no sabe nada al respecto; pero cuando usted puede expresar en números sus pensamientos, ha entrado en una nueva etapa del conocimiento científico”¹¹

Los procesos de medición, métodos y procedimientos de medición, instrumentación, calibración, determinación de sistemas de medición, verificación, precisión de medición, error de medición, adquisición de datos, evaluación de resultados de medición, formación de evaluaciones estadísticas y determinaciones de calidad son los temas principales de metrología.

Por ello, es tan necesario tener presente el Aseguramiento Metrológico “que incluye todas las regulaciones, medios técnicos (instalaciones, instrumentos, sistemas de medición, recursos humanos) y operaciones indispensables (calibración, verificación, calificación de equipos)



EduCalixto 2025: “Por la excelencia de la formación integral para un mejor desarrollo humano sostenible”

para garantizar la credibilidad de los resultados en la Metrología Legal”¹². Ello ha estado soportado fundamentalmente por el Servicio Nacional de Metrología (SENAMET).

El enfoque del Sistema Nacional de Salud de Cuba para el desarrollo de competencias metrológicas se centra en la formación integral de los profesionales de la salud, especialmente médicos y técnicos. Este sistema se basa en varios principios fundamentales, como la educación continua, la atención centrada en el paciente y la promoción de la calidad en los servicios de salud. La idea es asegurar que los profesionales estén bien preparados para usar herramientas metrológicas que garanticen diagnósticos precisos y tratamientos efectivos. (13, 14,15).

Desempeño laboral

El desarrollo de habilidades emprendedoras y de liderazgo transformacional puede contribuir a los objetivos del desarrollo sostenible ¹⁶, para lo cual se considera las contribuciones de profesionales y estudiantes mediante el desempeño laboral en variedad de actividades técnicas de diversas maneras:

- Mayor iniciativa y proactividad Los estudiantes estarán más propensos a tomar la iniciativa, buscar oportunidades y proponer soluciones creativas a los problemas.
- Mejor trabajo en equipo: Las habilidades de comunicación y colaboración desarrolladas en los proyectos de emprendimientos pueden mejorar el trabajo en equipo en el ámbito laboral.
- Mayor capacidad de adaptación: La experiencia en la gestión de proyectos de emprendimientos puede preparar a los estudiantes para enfrentar los desafíos y cambios del entorno laboral.
- Enfoque en resultados: Los estudiantes estarán más orientados a lograr objetivos y alcanzar resultados concretos

El desarrollo de la evaluación de los metrólogos de las unidades asistenciales está determinado por las condiciones materiales, personales, relaciones dirección-subordinado, por lo que la presente investigación plantea el siguiente objetivo: Determinar el desempeño laboral de los metrólogos en función de las habilidades gerenciales.



EduCalixto 2025: “Por la excelencia de la formación integral para un mejor desarrollo humano sostenible”

Metodología:

Se realizó una investigación descriptiva con enfoque cuali-cuantitativo en la Facultad de Enfermería –tecnología de la salud, con el objetivo de determinar el desempeño de y habilidades gerenciales de los metrólogos de las unidades asistenciales del Municipio de Santiago de Cuba, durante el período enero- noviembre 2024. El universo constituye 27 profesionales que se desempeñan en la actividad en el Municipio de Santiago de Cuba.

Se diseñó y aplicó un cuestionario a los metrólogos para obtener los datos referidos a la investigación. Se capacitó a los individuos involucrados en la investigación en relación a los conceptos de las dimensiones e indicadores de cada variable, con la finalidad de obtener respuestas lo más cercanas posible a la realidad.

Los autores asumieron las dimensiones, indicadores, escalas de medición y rangos clasificatorios en base a las investigaciones de Whetten y Cameron.¹⁷ Se operacionalizaron las variables con las dimensiones e indicadores correspondientes. Fue estructurada una escala de Lickert. Se establecieron los rangos de evaluación.

Variable Habilidades gerenciales. Dimensiones, indicadores, ítems, escalas de medición y rangos.

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Rangos
Habilidades personales	Autoconocimiento	Ordinal Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente desacuerdo (1)	Bien Regular Mal

Matriz operacional variable Desempeño laboral.

EduCalixto 2025: “Por la excelencia de la formación integral para un mejor desarrollo humano sostenible”

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Rangos
Eficacia	Logro de objetivos	Ordinal Excelente (5) Muy bien (4) Bien (3) Regular (2) Mal (1)	Adecuado (3) En proceso (2) No adecuado (1)
	Empoderamiento		
	Compromiso de trabajo		
Eficiencia	Motivación		
	Comunicación		
	Liderazgo		
	Resolución de conflictos		
Ambiente laboral	Cambio positivo		
	Facultad de delegar		
	Trabajo en equipo		

Se describen las escalas porcentuales que miden las dimensiones de cada variable, la clasificación de cada una de ellas y el rango en que se encuentran.

Escala para medir Habilidades Gerenciales.

Rango	Habilidades gerenciales	Habilidades personales	Habilidades interpersonales	Habilidades grupales
Malo	12-44	5-18	6-22	2- 7
Regular	15-55	7-25	8-29	9-33
Bueno	19-70	11-40	17-62	14-51

Escala para medir Desempeño Laboral

Rango	Desempeño laboral	Eficacia	Eficiencia	Ambiente laboral
No adecuado	16-41	9-24	5-13	2-5

En proceso	42-59	25-33	14-19	6-8
Adecuado	60-80	34-45	20-25	9-10

Resultados, discusión y análisis:

A continuación, se plantean los resultados obtenidos luego de aplicados los correspondientes instrumentos y evaluar las variables de acuerdo a las escalas diseñadas.

Tabla 1. Habilidades gerenciales y Desempeño laboral

Habilidades gerenciales	Rango	Habilidades gerenciales		Habilidades personales		Habilidades interpersonales		Habilidades grupales	
		No	%	No	%	No	%	No	%
	Malo	3	11.11	2	7.40	5	18.5	2	7.40
	Regular	9	33.3	6	22.2	8	29.6	4	14.8
	Bueno	15	55.55	18	66.6	14	51.8	21	77.7
Desempeño laboral	Rango	Desempeño laboral		Eficacia		Eficiencia		Ambiente laboral	
		No	%	No	%	No	%	No	%
		No adecuado	11	40.7	8	29.6	7	25.9	22
	Adecuado	16	59.2	19	70.3	20	70.07	5	18.5

Se obtuvo como resultados que 55.5% de los metrólogos de las unidades asistenciales del Municipio de Santiago de Cuba tienen habilidades gerenciales regular. Mientras estiman 11.1



EduCalixto 2025: “Por la excelencia de la formación integral para un mejor desarrollo humano sostenible”

% estiman que dichas habilidades son malas. Clasifican como habilidades personales de estos profesionales buenas, 66.6 % y el 7.40% malas.

Los encuestados estiman en 51.8 % que las habilidades interpersonales son buenas. solo 18.5 % considera mala estas habilidades. Las habilidades grupales son clasificadas como buenas en 77.7 % y es el valor más elevado entre las habilidades gerenciales evaluadas coincidente con las habilidades personales y como malo 14.8% que coincide con las habilidades gerenciales.

En cuanto al desempeño laboral de los metrólogos es adecuado el 59.2 % y el 40.7% es no adecuado. La eficacia es adecuada para 70.3% y no adecuada para 29.6%. La eficiencia expresa el nivel más elevado de adecuación (70.07%). El ambiente laboral es el componente con mayor incidencia en el rango no adecuado 81.4%; y resulta adecuado para 18.5 %.

Para establecer el desempeño laboral fueron incluidas para el análisis, las interrogantes más representativas. (Tabla 2).

Preguntas	5	4	3	2	1
	No %	No %	No %	No %	No %
Grado de apertura al dialogo de manera clara	11 40.7	6 22.2	4 14.8	2 7.40	1 3.7
Nivel de responsabilidad y compromiso con sus tareas diarias	17 62.9	8 29.6	2 7.40		
Aptitud para cumplir con sus funciones en el puesto.	12 44.4	6 22.2	3 11.1	2 7.40	4 14.8

Verificar la contratación con la OTN y otras entidades para calibración, verificación y reparación de los equipos e instrumentos médicos	17 62.9	5 18.5	2 7.40		3 11.1
Realiza la actualización de la documentación legal vigente de metrología	12 44.4	6 22.2	5 18.5	1 3.7	2 7.40
Adaptación a nuevas situaciones o métodos de trabajo	9 33.3	7 25.9	3 11.1	4 14.8	4 14.8
Evaluación de las condiciones laborales en la realización de la actividad	4 14.8	2 7.40	8 29.6	10 37.3	3 11.1
Grado de equilibrio de tu carga de trabajo con los recursos y el apoyo del que dispones.	5 18.5	3 11.1	7 25.9	13 48.1	1 3.7

Escala de evaluación

5- Totalmente de acuerdo, 4- De acuerdo, 3- Ni acuerdo ni desacuerdo, 2- En desacuerdo, 1- Totalmente en desacuerdo.



EduCalixto 2025: “Por la excelencia de la formación integral para un mejor desarrollo humano sostenible”

Las evaluaciones del desempeño no deberían ser concebidas como simples formalidades anuales, sino como una valiosa oportunidad para identificar fortalezas, reforzar debilidades y establecer unos claros siguientes pasos.¹⁸

El desempeño tiene una estrecha relación con las habilidades ya que estas solo pueden definirse y obtenerse mediante un desempeño profesional específico, catalogado como: satisfactorio, idóneo, eficiente, adecuado, entre otros términos. (19; 20; 21; 22) Por tanto, las habilidades identifican, ante todo, resultados concretos en un área de trabajo específica.

Los resultados de esta investigación son similares a los determinados por Claro ²³, quien manifestó en su investigación que la implementación de la gestión por procesos, en la institución incide en el plano organizacional, permitiendo desarrollo óptimo en el cumplimiento de metas y funciones.

La inversión en la formación de profesionales y técnicos en salud con visión gerencial tendrá un impacto positivo en la calidad de la atención médica, la optimización del uso de recursos humanos ²⁴, la reducción de costos y el fortalecimiento del sistema sanitario en su conjunto. En este sentido, las habilidades han tomado una posición importante, en relación a las capacidades de un trabajador para movilizar los conocimientos, las habilidades y las actitudes necesarias para alcanzar los resultados pretendidos en un determinado contexto profesional.²⁵

Resulta valioso el conocimiento de las habilidades gerenciales, debido a que su dominio influye directamente en la gestión gerencial de los servicios de la salud. Los autores coinciden con otros investigadores, en que la autopercepción se considera un aspecto muy importante para el desarrollo profesional y como directivo, debido a que la percepción que tenemos de nosotros mismos, también conocida como autoconciencia o autopercepción; es la imagen que tenemos de nuestros puntos fuertes y de nuestras debilidades, así como de la forma en que juzgamos nuestras características personales. (26;27;28;29;30;31)

en cuanto a la determinación de las habilidades gerenciales, fueron obtenidos por Ponce Sánchez Y y col.,³² en un estudio realizado en los policlínicos “Asdrúbal López Vázquez” y “4



EduCalixto 2025: “Por la excelencia de la formación integral para un mejor desarrollo humano sostenible”

de Abril” de la ciudad de Guantánamo, con el objetivo de caracterizar el desempeño gerencial que se desarrollaba en estas instituciones.

En resumen, la evaluación del desempeño laboral es esencial para mantener a los empleados motivados y productivos. Al establecer objetivos claros y medibles, proporcionar retroalimentación constructiva y utilizar herramientas de evaluación, los empleadores pueden asegurarse de que sus empleados estén creciendo profesionalmente.³³

Reflexiones finales y/o conclusiones:

La organización debe conocer el nivel cultural de sus recursos humanos en materia de Metrología, el grado de completamiento de la documentación para llevar a cabo la actividad metrológica, el estado e idoneidad de los instrumentos de medición con que cuenta para garantizar la calidad de los procesos de medición, y el cumplimiento de las regulaciones legales y normas técnicas que trazan las pautas para el desempeño en la rama de que se trate. 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 habilidades gerenciales de los directivos

El incremento y adquisición de habilidades gerenciales constituye un aspecto que establece en alguna medida el desempeño laboral del metrólogo en las unidades asistenciales. Los autores consideran de vital importancia proyectar investigaciones que aporten información actualizada sobre la actividad metrológica en las unidades asistenciales de salud que perfeccionen esta actividad tan sensible en la atención a los pacientes y contribuya al perfeccionamiento de la atención médica de nuestro pueblo que tanto lo necesita

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}

Referencias:



EduCalixto 2025: “Por la excelencia de la formación integral para un mejor desarrollo humano sostenible”

1. Gaceta Oficial de la República de Cuba No. 30. Decreto ley No. 13 Sistema de trabajo con los cuadros del estado y del gobierno y reservas. 2021[acceso 22/11/2023]. Disponible en: <https://www.gacetaoficial.gob.cu/sites/default/files/goc>
2. Miranda Padilla AM, Hernández de la Rosa MA, Hernández Luque E. El desarrollo profesional: una categoría necesaria al hablar de calidad de la formación y la introducción de resultados. Ciencias Informáticas.2015[acceso 22/10/2023]; 9: 104-121. Disponible en: <https://rcci.uci.cu/?journal=rcci&page=article&op=view&path%5B%5D=111>
3. Peralta -Pérez Y, Páez -Rodríguez B, Linares-Río M. La formación profesional, un espacio entre lo bello y lo sublime, desde una mirada estética. Revista de Ciencias Médicas de Pinar del Río [revista en Internet]. 2018 [citado 2023Jul 31]; 23(1):[aprox. 9 p.]. Disponible en: <https://revcmpinar.sld.cu/index.php/publicaciones/article/view/373>
4. Ponjuan Dante G, Dovale de la Cruz D. Formación y desarrollo profesional. Alcance. 2018 [acceso 20/10/23];7(15): 156-80 Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2411-9970201800010001-2021-30pdf
5. Arévalo Coronel JP. La formación de directivos universitarios. RC [Internet]. 31 de enero de 2022 [citado 31 de julio de 2023];18(84):235-42. Disponible en: <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2231>
6. Peña-Ruz, M. Desarrollo profesional docente y educación a distancia. Una experiencia desde la cooperación Sur-Sur. Saberes Educativos. 2020. [acceso 22/12/2024];(5):100–119. Disponible en: <https://doi.org/10.5354/2452-5014.2020.57818>
7. Comisión de Laboratorios Asociados. La metrología científica en España y en su entorno europeo [Internet]. Madrid: Consejo Superior de Metrología. Centro Español de Metrología; 2007 [citado 12 Oct 2019]. Disponible en: <https://www.cem.es/sites/default/files/metrologiacientificaesprev1.pdf>
8. 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.



EduCalixto 2025: “Por la excelencia de la formación integral para un mejor desarrollo humano sostenible”

9. ONU., Objetivos de Desarrollo Sostenible, Objetivo 8, Organización de las Naciones Unidas, [Internet]. 2022 [citado 18 Jun 2024] Disponible en: <https://www.un.org>
10. LLAMOSA R. L. E, VILLARREAL C. M. F. LA IMPORTANCIA DE LA METROLOGÍA COMO TEMA TRANSVERSAL EN LA FORMACIÓN EN CIENCIAS BÁSICAS. Scientia Et Technica. 2011. [Acceso 20/8/2024]. XVII(47):158-162. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84921327050>
11. Lord Kelvin (William Thomson): biografía, aportes, frases. 2022. [Acceso 20/8/2024]. Disponible en: <https://www.lifeder.com/lordkelvin/#:~:text=A%20continuaci%C3%B3n%20se%20prese,ntan>
12. ALBERT-DISOTUAR, Orlando Lorenzo; TELLEZ-SÁNCHEZ, Ilsa. Gestión para implementación de la Metrología en institución de Salud Pública. Ciencias Holguín, 2020. [Acceso 20/8/2024]; 26(2), p. 97-98. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181563169007>
13. Pérez Acosta M, García Duménigo G, Martínez Rodríguez I. La evaluación del desempeño del especialista de Medicina General Integral en la Atención Primaria de Salud desde la dimensión componentes profesionales Panorama Cuba y Salud 2018; [Acceso 16/8/2024]; 13 (Especial): 284-291. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/cubaysalud/pcs-2018/pcss181bs.pdf>
14. Vela-Valdés J, Salas-Perea RS, Quintana-Galende ML, Pujals-Victoria N, González-Pérez J, Díaz-Hernández L, Pérez-Perea L, Vidal-Ledo MJ. Formación del capital humano para la salud en Cuba [Training of human capital for health in Cuba Formação de capital humano para a saúde em Cuba]. Rev Panam Salud Publica. 2018. [Acceso 16/8/2024]. 24;42:e33. Spanish Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6386117>
15. SALAS PEREA, Ramón Syr. Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral de los médicos en Cuba. Educ Med Super. 2010, vol.24, n.3 [Acceso 29/9/2024], pp. 387-417. Disponible en:



EduCalixto 2025: “Por la excelencia de la formación integral para un mejor desarrollo humano sostenible”

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086421412010000300011&lng=es&nrm=iso>.ISSN 0864 -2141

16. Hernández L. 8 ejemplos de evaluación de desempeño (En Internet) (Citado 21 de febrero 2024). Disponible en : <https://nailted.com/blog/es/ejemplos-de-evaluacion-de-desempeno/>
17. Whetten DA, Cameron KS. Desarrollo de habilidades directivas. 8va edición. México D.F.: Prentice Hall; 2011. 736 p
18. Hernández L. 8 ejemplos de evaluación de desempeño (En Internet) (Citado 21 de febrero 2024). Disponible en : <https://nailted.com/blog/es/ejemplos-de-evaluacion-de-desempeno/>
19. 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>
20. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Resolución Ministerial No. 21/1999. Ciudad de La Habana: MTSS; 1999.
21. 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.
22. González García TR. Modelo para el desarrollo de competencias investigativas con enfoque interdisciplinario den 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>
23. Claro, de Pasco, 2023. (Tesis de posgrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión). [citado 03 de mayo 2024]. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/3012>
24. Organización Mundial de la Salud. Recursos humanos para la salud: Informe mundial 2023. [Internet]. 2023 [citado 21 Jun 2024];117(1), 1-7. Disponible en: <https://www.who.int/europe/publications/i/item/WHO-EURO-2023-8091-47859-0700>



EduCalixto 2025: “Por la excelencia de la formación integral para un mejor desarrollo humano sostenible”

25. Leyva Carreras AB, Cavazos Arroyo J, Espejel Blanco JE. Influencia de la planeación estratégica y habilidades gerenciales como factores internos de la competitividad empresarial de las Pymes. Contaduría y administración [Internet]. 2018 [citado 02/10/2024]; 63(3) Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6566319>
26. Valdes Sanchez MC, Hernández Meléndrez DE, Urbina Laza O. La autopercepción de habilidades directivas en cuadros y sus reservas. INFODIR [Internet]. 2023 [citado 18/10/2024]; (42) . Disponible en: <https://revinfodir.sld.cu/index.php/in>
28. Batista Duarte AC, Amaral Renata M, Herrera Serna BY, Amaral Regiane C. Autopercepción y condición de salud bucal en el anciano. Rev Cubana Estomatol [Internet]. 2021 Sep [citado 18/10/2024]; 58(3). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75072021000300005&lng=es
29. Inzunza Rosales E, Díaz Tapia C, Valenzuela Manríquez E, Gutiérrez Vergara Y, Baier
30. Riquelme B, Molina Márquez I et al . Autopercepción e insatisfacción de la imagen corporal con relación al IMC y porcentaje de grasa entre hombres y mujeres estudiantes universitarios chilenos. MHSalud [Internet]. 2023 June [cited 18/10/2024] ; 20(1): 79-88. Available from: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1659-097X2023000100079&lng=en
31. Araneda Flores J, Luengo Martínez C, Quezada Figueroa G, Cardona Valencia M. Autopercepción de las competencias en salud pública adquiridas por estudiantes de carreras de la salud. EDUMECENTRO [Internet]. 2024 [citado 18/10/2024]; 16:e2704. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742024000100052&lng=es
32. Ponce Sánchez Y, Pardo Fernández A, Rojas Fernández JC, Blanco Chivás A, Fernández Hernández M, Broock Lescaille K. Desempeño gerencial en los Policlínicos “Asdrúbal López Vázquez” y “4 de Abril” de la ciudad de Guantánamo. INFODIR [Internet]. 2008 [citado 28/09/2024]; (7).Disponible en: <https://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/336>



EduCalixto 2025: “Por la excelencia de la formación integral para un mejor desarrollo humano sostenible”

33. Jácome Encalada SH, Sánchez Vera MM. Autopercepción de la alfabetización digital en la comunicación y gestión del conocimiento. Revista Científica UISRAEL [Internet]. 2023 [citado 18/10/2024]; 10(3):73-96. Disponible en: <https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/rcui/article/view/938>
34. Miró M. Evaluación del desempeño laboral: qué es, cómo aplicarla y ejemplos (en Internet) (citado 21 de febrero 2024). Disponible en: <https://michelmiro.com/evaluacion-de-desempeno-laboral-que-es-como-aplicarla-y-ejemplos/>
35. 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
36. 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>