

La autopercepción de habilidades directivas en cuadros y sus reservas

Self-perceived managerial skills in managers and their reserves

Modesta de la Caridad Valdés Sánchez^{1*} <https://orcid.org/0009-0007-1335-1490>

Digna Edelsys Hernández Meléndrez² <https://orcid.org/0000-0002-0839-1128>

Omayda Urbina Laza³ <https://orcid.org/0000-0002-1747-6916>

¹Complejo Científico Ortopédico Frank País, Departamento de Docencia. La Habana, Cuba.

²Escuela Nacional de Salud Pública, Departamento Ciencias Sociales. La Habana, Cuba.

³Instituto de Hematología e Inmunología, Departamento de Enfermería. La Habana. Cuba.

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

RESUMEN

Introducción: El desarrollo de las innovaciones científicas y tecnológicas demanda de capacitación y superación continuas que permitan a los directivos o gerentes de salud pública adquirir conocimientos, habilidades y brindar eficientes servicios de salud.

Objetivo: Describir los aspectos esenciales de la autopercepción de cuadros y reservas sobre sus habilidades directivas.

Posicionamiento: Se realizó una revisión bibliográfica en el ámbito nacional e internacional para conocer el comportamiento de las habilidades directivas desde la autopercepción de los directivos en salud. Dado el estado actual de la ciencia y la innovación tecnológica, lo que demanda de los directivos capacitación y superación continua para obtener eficiencia en los servicios de salud.

Conclusiones: Se describieron los aspectos esenciales de la autopercepción, desde los fundamentos gerenciales de cuadros y reservas sobre sus habilidades directivas que

demandan de capacitación y superación continuas. A través del análisis de las necesidades de aprendizaje se detectó la falta de preparación para la gestión administrativa y el desconocimiento para realizar el diagnóstico de necesidades de aprendizaje de sus reservas.

Palabras clave: autopercepción; directivos; capacitación; superación.

ABSTRACT

Introduction: The development of scientific and technological innovations requires continuous training and improvement to enable public health managers to acquire knowledge and skills and to provide efficient health services.

Objective: To describe the essential aspects of the self-perception of managers and reserves regarding their managerial skills.

Positioning: A national and international literature review was carried out to determine the behaviour of managerial skills based on the self-perception of health managers. Given the current state of science and technological innovation, which demands continuous training and improvement from managers in order to obtain efficiency in health services.

Conclusions: The essential aspects of self-perception were described, from the managerial foundations of cadres and reserves on their managerial skills that demand continuous training and improvement. Through the analysis of learning needs, the lack of preparation for administrative management and the lack of knowledge to diagnose the learning needs of their reserves were detected.

Keywords: self-perception; managers; training; improvement.

Recibido: 29/01/2024

Aprobado: 20/02/2024

Introducción

El desarrollo de las innovaciones científicas y tecnológicas demanda de una capacitación y superación continuas, que permitan a los directivos o gerentes de salud pública perfeccionarse profesionalmente para alcanzar una alta eficiencia en los servicios públicos, como las nuevas formas de gestión. Por ello, el éxito de las acciones de salud depende, en gran medida, de la efectividad y calidad de la gestión de sus directivos y los recursos humanos que con ellos colabora.⁽¹⁾

De ahí la necesidad de la capacitación y la superación constantes, para lo cual se precisa que los cuadros y reservas tengan una autopercepción adecuada de su nivel de preparación con el objetivo de conocer sus necesidades sentidas y en consecuencia con ello establecer programas de mejoramiento de la gestión gerencial.

Según *Castell-Florit*⁽²⁾ la conducción de las acciones de dirección debe ser capaz de integrar la política y las estrategias sanitarias en un desempeño administrativo idóneo con el fin de garantizar la excelencia en salud en los diferentes niveles del sistema e incrementar el nivel de satisfacción de los profesionales y la población.

La capacitación llegó a Estados Unidos de América durante el siglo XVII, donde desempeñó un papel menos importante que en Europa, sobre todo porque entre los inmigrantes a ese país llegaba un gran número de trabajadores expertos.⁽³⁾ La experticia forma parte de la preparación de los recursos humanos y conlleva gran desarrollo de las habilidades y actitudes necesarias para el proceso productivo de cualquier organización. En el caso de la salud pública, la productividad, según artículo publicado en el *Journal of Health Services Research & Policy*, de 2016, es un indicador clave de la eficiencia y la competitividad.⁽⁴⁾

México se destaca entre los países de América Latina por establecer, en la década de 1970, políticas para la capacitación de los recursos humanos; es así que la idea de hacer una reglamentación de la capacitación y adiestramiento fue expresada por el presidente José López Portillo en su primer informe de gobierno en 1977.⁽⁴⁾ El 5 de junio 1978 publicó el reglamento de la unidad coordinadora del empleo, la capacitación y el adiestramiento (UCECA), organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social responsable de la coordinación de los esfuerzos para la impartición de la capacitación. Dos meses más tarde, se suscribió un convenio entre la Secretaría de Educación y la

Secretaría del Trabajo, en el que se establecían las bases de coordinación entre ambas dependencias y la Secretaría del Trabajo otorgó al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el registro como entidad capacitadora.⁽⁴⁾

A partir de la década de los noventa, en Europa, se observó un cambio sustancial en lo que a capacitación se refiere. Se produjo la irrupción de nuevos procesos tecnológicos que pusieron en duda la viabilidad de los sistemas de capacitación existentes y se observó un incremento de la participación de las empresas, que comenzaban a financiar los cursos de capacitación.⁽⁵⁾

Vale destacar que para las empresas la capacitación se convierte en algo costeable, pero accesible, ya que la formación profesional influye en el bienestar de las sociedades. El objetivo de este artículo fue describir los aspectos esenciales de la autopercepción de cuadros y reservas sobre sus habilidades directivas.

La revisión bibliográfica estuvo sustentada en los artículos científicos. En la investigación provienen de la búsqueda de la literatura mundial mediante la página web PubMed, base de datos como Google Académico, Biblioteca Virtual de Salud, Scopus. La literatura científica estuvo intencionada al acceso de las páginas indexadas como SciELO, revistas electrónicas, Lilacs, Dialnet, repositorios digitales y manuales; proceso que se realizó durante el periodo 2019-2023. Los criterios de inclusión fueron: autopercepción; directivos; capacitación; superación en los últimos 10 años en los idiomas español, portugués e inglés y accesibles a texto completo.

Las palabras clave utilizadas fueron “capacitación”, “habilidades”, “gerencia”, “competencia profesional”, combinadas con operador el booleano *and*, las que fueron identificadas a través de DeCS. La estrategia de búsqueda utilizada en la base de datos considerada para fines de investigación se reunió mediante la aceptación de descriptores. Se utilizó el diagrama de flujo Preferred Reporting Items for Systematic Review and MetaAnalyses (PRISMA) para contribuir a la formulación de la estrategia de búsqueda. De esta forma, fueron utilizados para la búsqueda los artículos referidos descriptores en idioma español. La estrategia de búsqueda de datos se describe en el cuadro 1.

Cuadro 1 - Estrategia de búsqueda de datos

Base datos	Descriptores	Estrategia de búsqueda
PubMed BVS, SciELO Scopus, Google académico	Habilidades gerenciales Gerencia Administración hospitalaria Gestión Habilidades	(habilidades gerenciales) (habilidades gerenciales) AND (administración) (gerencia) AND (gestión) (habilidades gerenciales) AND (autopercepción)

Se identificaron y eliminaron los estudios duplicados. Se revisaron artículos de estudios originales a texto completo y tesis de terminación de especialidad, maestría o doctorado, publicados en inglés, portugués y español, títulos de las publicaciones, resúmenes y palabras clave, así como artículos completos para los que se tuvieron en cuenta los criterios de inclusión y exclusión. Se comprobó la pertinencia con el estudio a la temática abordada. En la pesquisa se encontraron 662 artículos que se adaptaron a los criterios de los descriptores de salud (DeCS), se preseleccionaron 341 y se excluyeron 323 por duplicidad, reunir más de 5 años o porque no tenían finalidad con el estudio. Finalmente se seleccionaron 18 artículos.

Capacitación de los directivos en instituciones hospitalarias

La formación de los recursos humanos es una de las estrategias más utilizadas en la mayoría de los países para mejorar la calidad de las prestaciones de atención y servicios.⁽⁶⁾ El enfoque actual de la capacitación de los gerentes de las organizaciones está proyectado en mejorar la gestión gerencial de los servicios de la salud con el propósito de elevar el desempeño profesional.

En este sentido, para mejorar la gestión gerencial de los servicios de la salud se hace necesario que los gerentes o directivos desarrollen habilidades directivas. Para Ruiz,⁽⁷⁾ "... la gerencia como campo del conocimiento, es una actividad muy importante para el desarrollo de las empresas, capaz de enseñar, no solo las diversas formas de utilizar

eficazmente los recursos, sino, también, del manejo asertivo y respetuoso de los empleados”.

Whetten y Cameron⁽⁸⁾ definen las habilidades directivas como

Conjuntos identificables de acciones que los individuos llevan a cabo y que conducen a ciertos resultados (...). Son conductuales; no son atributos de la personalidad o tendencias estilísticas (...). Pueden ser observadas por otros (...). No obstante, los individuos con diferentes estilos y personalidades aplican sus habilidades de manera diferente (...), son controlables (...), se pueden desarrollar (...), están interrelacionadas y se solapan.

En Cuba, la preparación de directivos en administración se inició, de manera oficial, a partir del triunfo de la Revolución.⁽⁹⁾ En el caso de la salud pública, en 1963 se funda la Escuela de Salud Pública de La Habana (ENSAP) para la preparación de salubristas. En 1965 el Doctor Carlos Martínez Reyes, profesor jefe del Departamento de Administración de Salud Pública, inició las residencias de Administración de salud.⁽¹⁰⁾

En 1977 se inició el primer Curso Internacional de Maestría en Salud Pública, impartido de 1977 a 1978, en coordinación con la Oficina Panamericana de la Salud (OPS), además de cursos por encuentros de Administración de Salud Pública y cursos cortos para dirigentes del Sistema Nacional de Salud (SNS).⁽¹¹⁾ En 1987 se creó la Facultad de Salud Pública adscripta al Instituto Superior de Ciencias Médicas de La Habana, a la que se incorporaron las funciones docentes y de investigaciones del Instituto de Desarrollo de la Salud (IDS) donde se continuaron las residencias ya establecidas, pero la de Administración de Salud Pública se convirtió en Maestría de Salud Pública.⁽¹¹⁾

Los efectos primarios de la profunda crisis económica que enfrentó Cuba a inicios de la década del 90 y sus efectos secundarios provocaron el deterioro de instalaciones, serias carencias de recursos materiales, deficiencias en el desempeño profesional, falta de capacitación gerencial para la conducción del sistema de salud a nivel de las unidades, acompañadas de un incremento de las demandas de atención en hospitales, y la insatisfacción creciente de la población sobre la atención a urgencias y ambulatoria.⁽¹²⁾

Por esa razón se hace necesaria la capacitación a los profesionales de la salud con el propósito de mejorar su desempeño profesional.

El Ministerio de Salud Pública para dar cumplimiento a la Estrategia Nacional de Preparación y Superación de Cuadros del Estado y del Gobierno en función de la preparación de cuadros y reservas del SNS, bajo la conducción de la ENSAP en 2004, instrumentó los Diplomados en Dirección en Salud. Estos fueron concebidos como procesos sistemáticos y continuos, orientados a desarrollar las competencias necesarias para dirigir colectivos de forma eficiente y competente, identificados político-ideológicamente con los principios de la Revolución y el Socialismo.⁽¹³⁾ En el año 2012, la ENSAP asumió la responsabilidad de impartir el diplomado a directivos del Sistema Nacional de Salud y de otros organismos, para lo cual se preparó a un grupo de profesores que fueron los facilitadores del desarrollo de este proceso.⁽¹⁴⁾

En el Complejo Científico Ortopédico Internacional Frank País (CCOI), institución de referencia nacional, no se encontraron documentos que evidenciaran estudios de identificación de las necesidades de capacitación continua a los administrativos, ni documentos que evidenciaran cursos y entrenamientos como parte de su superación y preparación. Las mayores deficiencias pudieran estar en los directivos con poca experiencia y los de reciente incorporación que asumen cargos en administración sin haber recibido capacitación, según el cargo a ocupar y sin un diagnóstico de sus necesidades de aprendizaje.

El CCOI tiene como misión un plan de desarrollo institucional. Para que se ejecute con efectividad es necesario tener directivos competentes en los procesos gerenciales y las funciones propias de los cargos que ejercen. La identificación de habilidades gerenciales puede constituir una alternativa beneficiosa para la organización de estrategias de superación, por lo que el estudio de este tema tiene como objetivo reflexionar sobre la importancia de la autopercepción de los cuadros y sus reservas sobre sus habilidades directivas.

La estrategia nacional de preparación y superación de los cuadros del Estado y del Gobierno y sus reservas es la base, el punto de partida del sistema de preparación y superación, pues en ella “se establecen los contenidos, las formas organizativas, la

preparación de los cuadros según los niveles de dirección, las instituciones para su ejecución, características de los sistemas y los planes anuales de preparación y superación de las entidades, así como los individuales de los cuadros”.⁽¹⁵⁾

Martin⁽¹⁾ menciona que “los momentos actuales demandan la aplicación de metodologías novedosas que aceleren el proceso de capacitación, capten el auditorio y se atemperen a la situación real de cada contexto, para imprimirle a la capacitación un sello distintivo que influya en el comportamiento organizacional, al verse incrementadas las competencias de todos los trabajadores”. De ahí que la capacitación permanente de los directivos, como parte del desarrollo institucional, se convierte en una necesidad creciente de las organizaciones.

La capacitación como concepto es abarcadora, porque sus beneficios crean en las organizaciones una identidad cultural. Cuando el profesional está capacitado para ejercer su función como directivo, este adquiere conocimientos que le permiten una mejor relación con sus subordinados, son más competentes, lo que les permite elevar el desempeño laboral y obtener mejor calidad en el trabajo. Es por ello que la capacitación es beneficiosa para las organizaciones, así como para los directivos.

Se concuerda con *Delgado*,⁽¹⁶⁾ cuando planteó, en 2016, que la preparación de los directores, tanto de la administración pública como de la dirección empresarial, en el contexto actual, tiene como reto desarrollar exitosamente el proceso mediante el cual, personas, organizaciones y la sociedad, incrementen sus conocimientos, actitudes y prácticas en diversos ámbitos, para lograr los impactos necesarios mediante la implementación de los lineamientos de la política económica y social del país, con objetividad, ciencia y compromiso; enfrentando barreras, riesgos y contradicciones internas y externas. De ahí que se requiera, en primer lugar, tener un diagnóstico personalizado de sus necesidades de aprendizaje a partir de conocer los perfiles de cada cargo y las competencias que debe poseer en el orden de los conocimientos, de las habilidades profesionales y directivas, así como los valores. Para ello se hace necesaria la aplicación de instrumentos científicos de diagnóstico, como encuestas, entrevistas, análisis de documentos y otras.

Ello permitirá, sin dudas, la concreción de un buen plan de preparación de cuadros. Teniendo en cuenta lo antes planteado, puede definirse la *preparación de los directores de instituciones de salud* como un proceso de enseñanza-aprendizaje complejo, que busca sistematizar en los directivos conocimientos, habilidades, actitudes y valores, que les permitan desarrollar con calidad el proceso de dirección, logren eficiencia en el cumplimiento de los objetivos organizacionales y aporten al desarrollo social y local; sobre la base de una dirección científica.

Toda profesión implica una gran responsabilidad, ya que exige dar una atención o prestar un servicio oportuno y de calidad a quien lo amerite y, además, esto debe estar apegado a principios científicos, técnicos y éticos. Hablar del deber profesional desde el horizonte ético no es una moda, es una necesidad. A lo largo de la historia de la humanidad, se han dado las diferentes profesiones y junto a estas siempre se han establecido normativas de integridad, las cuales marcan y rigen el desempeño de las profesiones en el ámbito técnico y ético.

El proceso de formación expresa la dirección del desarrollo. Por su parte, el de capacitación y el de superación hacen referencias a aprendizajes particulares y, aunque las tendencias modernas no establecen verdadera distinción entre ambas, la capacitación tiene la intención fundamental de entrenar para la solución de problemas en el desempeño laboral; mientras que la superación busca ampliar el horizonte cognitivo y cultural desde el punto de vista científico-pedagógico de manera multiaspectual con la intención de potenciar en el individuo el intelecto, el sentir y la actuación.⁽¹⁶⁾

En los años noventa se desarrollaron numerosas investigaciones relacionadas con la superación, las cuales aportaron sistemas, conjuntos y estrategias de acciones para los procesos de superación de directivos. Iban dirigidas a la preparación para conocer las etapas del ciclo directivo, aspecto que se considera de gran significación para el cumplimiento adecuado de las funciones que estos desempeñan. En esos estudios se destacaron los realizados por *Morles*,⁽¹⁷⁾ *Añorga*⁽¹⁸⁾ y *Forneiro*,⁽¹⁹⁾ respectivamente.

Para la primera década del 2000, diferentes investigadores aportaron metodologías, modelos, estrategias, alternativas metodológicas y sistemas de superación, desde diferentes fundamentos teóricos en temas afines con la superación de directivos y de

profesionales de la educación.^(14,15) Estas investigaciones evidenciaron la importancia de la superación para el perfeccionamiento del desempeño de los directivos y revelaron la necesidad de investigar aristas aún no explotadas suficientemente.

González,⁽²⁰⁾ en su tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias de la Salud, enfatizó en los nexos necesarios entre la gestión directiva, el contenido de la superación y la pertinencia social en la atención a los cuadros y reservas.

El concepto de gestión hace también referencia a la acción, la consecuencia de administrar algo, la gestión académica se fundamenta al conjunto de procesos mediante los cuales se administran los diferentes componentes y subcomponentes curriculares que apoyan la práctica pedagógica. Por ello se percibe a la vez como una ciencia, porque es una forma de actividad humana, basada en la producción, difusión y aplicación del conocimiento; una tecnología de gerencia, porque se trata del establecimiento de normas y procedimientos sobre las formas específicas de dirigir el proceso.^(21,22)

Para que haya una verdadera preparación para la gestión como directivo se precisa de una característica que forma parte de las instancias reguladoras de la personalidad, y que se considera un aspecto muy importante para el desarrollo profesional y como directivo, la autopercepción.

Para *Ramírez y Barragán*⁽²³⁾ la autopercepción es "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".

Estos autores⁽²³⁾ realizaron una investigación para analizar la autopercepción que tenían los alumnos respecto al uso de herramientas tecnológicas para el aprendizaje y hábitos de estudio como parte de su formación académica. Desde el punto de vista pedagógico, la autopercepción del alumno es la manera en que se percibe a sí mismo dentro del proceso educativo. Para ello, analizaron la motivación intrínseca y extrínseca, usos de las tecnologías digitales para apoyar el aprendizaje, forma en que complementan sus estudios y la percepción que tienen sobre las tecnologías. La información fue recabada a través de un cuestionario validado y aplicado a la población estudiantil de una universidad mexicana por medio de una muestra estratificada. El análisis de los datos arrojó que la

motivación de los alumnos influye de manera significativa en cómo hacen uso de las tecnologías de la información y la comunicación; además, la autopercepción del alumno depende del objetivo de aprendizaje, ya sea con una finalidad académica o para el aprendizaje informal. El alumno busca la socialización, presencial o virtual, para llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Para *Hernández*⁽²⁴⁾

La autopercepción forma parte de la autovaloración, que es una formación psicológica reguladora que se forma sobre la base de la autoconciencia. Es una expresión cognitiva, porque se expresa en forma de conceptos, valoraciones, juicios, categorías, pero esta expresión tiene en su base la fuerza dinámica de los principales motivos de la personalidad, en el cual reside el potencial regulador de la autovaloración sobre el comportamiento.

Este constructo implica siempre una reflexión de la persona sobre la actividad que realiza, partiendo de sus contenidos autovalorativos; está relacionado con la valoración de los demás, la actividad y la comunicación.⁽²³⁾

El nivel de adecuación de la autovaloración está dado por la relación entre las aspiraciones y las posibilidades reales. Así, la sobrevaloración se da cuando el nivel de aspiraciones está por encima de las posibilidades. Una valoración adecuada es la relación armoniosa entre ambas.

De acuerdo a lo anterior, un directivo con una autovaloración adecuada es aquel que conoce sus méritos, sus habilidades gerenciales, pero sabe lo que necesita adquirir para mejorar su gestión. Se conoce como efecto de inadecuación a la reacción emocional que ocurre ante el fracaso de la autovaloración. Eso puede darse en personas que tienen una fuerte motivación para la actividad directiva, pero le faltan habilidades comunicativas y tienen respuestas agresivas como una intolerancia al fracaso para mantener la imagen.

Conclusiones

Se describieron los aspectos esenciales de la autopercepción, desde los fundamentos gerenciales de cuadros y reservas sobre sus habilidades directivas que demandan de capacitación y superación continuas. A través del análisis de las necesidades de aprendizaje se detectó la falta de preparación para la gestión administrativa y el desconocimiento para realizar el diagnóstico de necesidades de aprendizaje de sus reservas.

Referencias bibliográficas

1. Martín Sánchez OM. Estrategia de capacitación integrada para directivos de la salud pública. Rev Ciencias Médicas. 2013 [acceso 28/02/2024];17(4):115-25. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-31942013000400013&lng=es
2. Castell-Florit Serrate P. Saber qué hacer en la dirección en Salud Pública. La Habana: ECIMED; 2013.
- 3 Cristale M. Recursos humanos: Entrenamiento y desarrollo en la empresa. La agencia de viajes; 2023 [acceso 03/11/2023]. Disponible en: <https://www.ladevi.info/recursos-humanos/recursos-humanos-entrenamiento-y-desarrollo-la-empresa-n53825>
4. González Guevara JC. Capacitación Continua en Mandos Gerenciales. México: Universidad Autónoma de Nuevo León; 1999.
5. Infante Becerra V, Breijo Woroz T. Mirada histórica al proceso de capacitación en el mundo. Rev MENDIVE. 2017 [acceso 29/02/2024];15(1):57-64. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962017000100005&lng=es&tlng=es
6. Collazo Ramos MI, Calero Ricardo JL, Ávila Záldivar V, Pacheco Díaz LC, Ramírez Albajés C, Puente Barrera E, et al. Necesidades de aprendizaje e impacto educativo en temas económicos en directivos del Sector Salud. Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. Instituto de Ciencias Básicas y Preclínicas Victoria de Girón. Rev haban cienc

- méd. 2013 [acceso 11/10/2023];12(3). Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_issuetoc&pid=1729-519X20130003&lng=es&nrm=iso
7. Ruíz Gutiérrez L. Tipos de habilidades gerenciales, una opción para el desarrollo empresarial proactivo. Revista Reflexiones y Saberes. 2021 [acceso 27/02/2024];(14):41-52. Disponible en:
<https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaRyS/article/view/1311>
8. Whetten D, Cameron K. Desarrollo de habilidades directivas. 8.^a Ed. Estados Unidos: Prentice Hall; 2011.
9. Rojas Ochoa F. Situación, sistema y recursos humanos en salud para el desarrollo en Cuba. Rev Cubana Salud Pública. 2003 [acceso 27/02/2024];29(2):15. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662003000200011&lng=es
10. Delgado García G. Precursores y Forjadores de la Salud Pública Cubana. Dr. Carlos M. Martínez Reyes (1922-1983). Rev. Cubana Salud Pub. 1992 [acceso 27/02/2024];18(1):70-72. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34661995000200008&lng=es
11. Escuela Nacional de Salud Pública. Convenio de Cooperación Académica Posgradual con Facultad de Medicina de São José do Río Preto, São Paulo, Brasil. Informe de desarrollo y cumplimiento período 2000-2003. [Documento de trabajo]. La Habana: ENSAP; 2003.
12. Chang M, Alemán ML, Cañizares MP, Ibarra AM. Satisfacción de los pacientes con la atención médica. Rev Cubana Med Gen Integr. 1999 [acceso 23/10/2023];15(5):541-7. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21251999000500009&lng=es&nrm=iso&tlng=es
13. Colectivo de Autores. Folleto del Diplomado I de Dirección Científica. La Habana: MINSAP; 2006.

14. Consejo de Estado. Estrategia Nacional de Preparación y Superación de Cuadros del Estado y del Gobierno y sus reservas. La Habana: Dirección de Cuadros del CECM; julio 2010.
15. Rodríguez Sánchez J. Propuesta de modelo teórico para el perfeccionamiento de la organización del proceso evaluativo de directivos del sector salud. 2010-2016 [Tesis doctoral]. [La Habana]: ENSAP; 2017.
16. Castillo Briceño C. Fundamentos de los códigos de ética de los colegios profesionales. Revista Educación. 2010 [acceso 27/02/2024];34(1):119-41. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44013961007>
17. Morles Sánchez V. Los sistemas nacionales dominantes de postgrado: tendencias y perspectivas. Caracas: Ediciones del Centro de Estudios e Investigaciones sobre Educación Avanzada (CEISEA), Coordinación Central de Estudios de Postgrado Universidad Central de Venezuela; 1996.
18. Añorga Morales F. La Educación Avanzada, una opción insoslayable de nuestro tiempo. Bol Educ Avanzada. 1995 [acceso 27/02/2024];1(1):24-37. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360634165003>
19. Forneiro Rodríguez R. El sistema de Formación inicial y continua del personal docente en Cuba. Taller Internacional Maestro 96. La Habana: MINED; 1996.
20. González Martín ER. Estrategia de preparación para la gestión de cuadros y reservas de la misión médica cubana. Venezuela, 2013-2016. [Tesis doctoral]. [La Habana]: Escuela Nacional de Salud Pública; 2019.
21. Núñez Jover J. La ciencia y la tecnología como procesos sociales. La Habana: Editorial Félix Varela; 1999.
22. García Capote E, Fernández de Alaiza MC, Hernández Vigand R, Saenz Sánchez TW. Sistema de Ciencia e Innovación Tecnológica. Documento para el diplomado en Gerencia de la Innovación. Curso 1. La Habana: Centro de Gerencia de Ciencia y Tecnología. Instituto Superior de Ciencias y Tecnologías Nucleares. CITMA; 2002 [acceso 23/10/2023]. Disponible en: http://www.academia.edu/305466/La_Revolucion_Tecnocientifica

23. Ramírez Mera UI, Barragán López JF. Autopercepción de estudiantes universitarios sobre el uso de tecnologías digitales para el aprendizaje. Revista de innovación educativa. 2019 [acceso 27/02/2024];10(2). Disponible en:

<http://www.udgvirtual.udg.mx/apertura/index.php/apertura/article/view/1401/970>

24. Hernández Meléndrez E. Instancias reguladoras de la personalidad. En: Atención psicológica. Métodos, técnicas y enfoques. La Habana: ECIMED, 2011. pp. 38-40.

Conflicto de intereses

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.