

Competencias gerenciales en los directivos de enfermería del Complejo Científico Ortopédico Internacional Frank País

Managerial competencies in the nursing managers of the Frank País International Orthopedic Scientific Complex

Modesta Valdés Sánchez^{1*} <https://orcid.org/0000-0002-3410-5586>

Omayda Urbina Laza¹ <https://orcid.org/0000-0002-1747-6916>

¹Complejo Científico Ortopédico Internacional Frank País. La Habana, Cuba.

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

Recibido: 11/10/2023

Aceptado: 18/10/2023

Las investigaciones sobre las competencias gerenciales forman parte de la estrategia para el buen desempeño de los directivos en una organización, especialmente en aquellas que deben asumir tareas administrativas. Se necesitan identificar las necesidades de aprendizaje de los directores porque un diagnóstico inadecuado trae consigo un trabajo desfavorable y errores en la labor administrativa, lo cual puede convertirse en un problema institucional.⁽¹⁾

La Resolución Ministerial 29/2006 establece el reglamento para la planificación, ejecución y control del trabajo de la capacitación y el desarrollo de los recursos humanos en las entidades laborales. El capítulo I, artículo 2, define capacitación como el conjunto de acciones de preparación que mejoran las calificaciones para cumplir con calidad las funciones del puesto de trabajo y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicios.⁽²⁾

Las competencias en la profesión buscan necesidades de aprendizaje y estas constituyen el punto de partida de las estrategias de capacitación; también se utilizan para establecer un sistema de monitoreo que incentive la

autosuperación individual como vía del perfeccionamiento técnico-profesional y la transformación cualitativa de los servicios de salud.^(3,4)

Para identificar las competencias y los perfiles de desempeño se debe analizar el desarrollo del profesional en el servicio; además de determinar los conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, aptitudes y motivaciones a fin de lograr los objetivos que la ocupación persigue; por tanto, se deben crear grupos de expertos en procesos administrativos, y tiene que estar representada la asistencia y la docencia.⁽⁴⁾

Las actividades de superación profesional se planifican y ejecutan con mínimo gasto de tiempo, movimiento y recursos humanos, materiales y financieros. Para ello se elabora el plan de desarrollo profesional que responde a las necesidades de las instituciones e individuales; no puede ser espontáneo porque debe cumplir con la misión, la visión y los objetivos de cada institución del Sistema Nacional de Salud Cubano.

Referencias bibliográficas

1. Salas R. La identificación de necesidades de aprendizaje. Educ Med Super. 2003 [acceso 03/08/2023];17(1):25-38. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412003000100003&lng=es
2. Ministerio de Salud Pública (MINSAP). Resolución Ministerial No. 29/06. La Habana: MINSAP; 2006.
3. Martínez E, Travieso N, Urbina O, Martínez I. El proceso de superación del profesional de enfermería para la atención al neonato crítico. MEDISAN. 2018 [acceso 03/08/2023];22(9):996-1011. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=368457894014>
4. Urbina O. Metodología para la evaluación de las competencias laborales en salud. Rev Cub Sal Públ. 2010 [acceso 03/08/2023];36(2):165-74. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21416135011>

Conflicto de intereses

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.