

## Validación y adaptación lingüístico-cultural del instrumento Cuestionario de habilidades gerenciales para directivos de la salud

Validation and linguistic-cultural adaptation of the instrument  
Management Skills Questionnaire for health managers

Modesta Valdés-Sánchez<sup>1\*</sup>  <https://orcid.org/0009-0007-1335-1490>

<sup>1</sup> Complejo Científico Ortopédico Internacional Frank País. La Habana, Cuba.

\* Autora para la correspondencia: [modevaldes@infomed.sld.cu](mailto:modevaldes@infomed.sld.cu)

### RESUMEN

**Introducción:** Las habilidades gerenciales son necesarias en todas las organizaciones, y con mucha más razón en el sector de la salud, donde se requiere una serie de destrezas relacionadas con los procesos que se manejan.

**Objetivo:** Validar un cuestionario de autopercepción de habilidades gerenciales para el contexto cubano.

**Métodos:** Se realizó un estudio descriptivo con enfoque cuantitativo en el que se aplicó revisión documental y bibliográfica, se realizó validación y adaptación cultural y validación del Cuestionario de habilidades gerenciales.

**Resultados:** Se obtuvo alta fiabilidad y confiabilidad del Cuestionario de habilidades gerenciales.

**Conclusiones:** El Cuestionario de habilidades gerenciales se consideró validado para el contexto cubano, al obtener alta confiabilidad, mediante la adaptación cultural y pilotaje con índices adecuados de validez y confiabilidad.



**Palabras clave:** habilidades gerenciales; cuestionarios; validación; traducción cultural.

## ABSTRACT

**Introduction:** Management skills are necessary in all organizations and even more so in the health sector, where a series of skills related to the processes that are managed are required.

**Objective:** To validate a self-perception questionnaire of management skills for the Cuban context.

**Methods:** A descriptive study was carried out with a quantitative approach in which documentary and bibliographic review was applied; validation and cultural adaptation and validation of the Management Skills Questionnaire were carried out.

**Results:** High reliability and trustworthiness were obtained from the Management Skills Questionnaire.

**Conclusions:** The Management Skills Questionnaire was considered validated for the Cuban context, by obtaining high reliability, through cultural adaptation and piloting with adequate validity and reliability indices.

**Key words:** management skills; questionnaires; validation; cultural translation.

Recibido: 28/11/2023.

Aceptado: 11/05/2024.

## INTRODUCCIÓN

Las habilidades gerenciales son necesarias en todas las organizaciones y con mucha más razón en el sector de la salud —sector en el que se requiere de una serie de destrezas relacionadas con los procesos que se manejan. Por tanto, requiere de directivos capaces de enfrentar los desafíos, beneficiarse de las oportunidades y neutralizar las amenazas del medio en el que se desenvuelven.<sup>(1)</sup> El desarrollo de las innovaciones científicas y tecnológicas demanda de una capacitación y superación continua, que permita a los directivos o gerentes de salud pública, superarse desde el punto de vista profesional, con el propósito de adquirir conocimientos, habilidades y un buen desempeño. Todo ello para alcanzar una alta eficiencia, eficacia y efectividad de los servicios públicos como nuevas formas de gestión de los servicios de salud. Debido a esto, el éxito de las acciones de salud depende, en gran medida, de la efectividad y



calidad de la gestión de sus directivos y de los recursos humanos que colaboran con los mismos.<sup>(2)</sup>

La realidad problemática a nivel mundial, en cuanto a investigaciones de habilidades gerenciales, comenzó como desenlace de las incesantes transformaciones, que se dieron en el ambiente económico a finales del siglo XX y en la primera década del XXI. El crecimiento y evolución de los mercados dio lugar al empleo de capacitaciones de los recursos humanos a nivel de las organizaciones, lo que contribuyó con la identidad cultural, aptitudes y capacidades para un desempeño adecuado de las habilidades gerenciales.<sup>(3)</sup>

En América Latina se registran estudios de habilidades gerenciales, como el realizado en la Universidad Católica de Cuenca, con el propósito de determinar las competencias profesionales en la cotidianidad laboral.<sup>(4)</sup>

El proceso de evaluación constituye el primer paso para la toma de decisiones en el sector de la salud.<sup>(5)</sup> Para ello, es cada vez más frecuente la aplicación de escalas o cuestionarios. Cuando no se cuenta con un instrumento de medición/evaluación en el propio idioma, o en la propia cultura, se tienen dos opciones: desarrollar uno o modificar una herramienta validada en otro idioma (o cultura); esto se denomina proceso de adaptación transcultural.<sup>(6)</sup>

La adaptación transcultural tiene dos componentes esenciales: la traducción y la adaptación. El uso de uno o ambos componentes dependerá de las diferencias o similitudes entre las poblaciones de origen y destino.<sup>(7)</sup> Se reconoce que en la adaptación transcultural la sensibilidad debe considerar el propósito (lo que se quiere medir), la comprensibilidad, el contenido y la validez aparente, así como la replicabilidad e idoneidad de la escala.

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 — aspecto muy importante para el desarrollo profesional y como directivo—: la autopercepción.

En el Complejo Científico Ortopédico Internacional Frank País, institución de referencia nacional, no se encontraron investigaciones relacionadas con las habilidades directivas, ni artículos publicados por autores de la institución que evidenciaran la aplicación de instrumentos que midieran las habilidades gerenciales. El argumento planteado motivó a la autora a desarrollar esta investigación, que se propuso como objetivo: validar un cuestionario de autopercepción de habilidades gerenciales para el contexto cubano.

## MATERIALES Y MÉTODOS

La aplicación del instrumento permitirá crear una escala cualitativa, para que los directivos autoevalúen sus habilidades gerenciales.

Para realizar la validez lingüística y la comprensión lectora, así como la fiabilidad, se utilizó un muestreo no probabilístico de tipo homogéneo.<sup>(8)</sup>



Para la validez lingüística y la comprensión lectora la característica común de la selección fue ser directivo con más de tres años en el sector de la salud, especialista, tener categoría docente —asistente, auxiliar, aspirante a investigador— y, además, estudiante de la Maestría de Salud Pública. Los participantes fueron 10 directivos, cinco de la atención secundaria, tres del primer nivel de atención y dos de la atención terciaria.

En el caso del pilotaje, para medir la fiabilidad del cuestionario, la característica común fue directivos con más de tres años en el Hospital Ortopédico Docente Fructuoso Rodríguez, de La Habana, con responsabilidades similares al universo de la institución de estudio, como, por ejemplo, vicedirector administrativo, vicedirector docente, jefe de departamento, jefe de sala, jefe de servicios y reservas. La muestra incluyó 30 personas.

En la institución de estudio se trabajó con el universo, el cual estuvo constituido por 66 directivos y reservas, que ejercían sus funciones en el momento de la investigación.

Se realizaron varias tareas, que se describen a continuación:

Tarea 1. Revisión bibliográfica en las bases de datos BVS, SciELO y en el motor de búsqueda Google Académico, para la identificación de un instrumento que permita medir las habilidades gerenciales. Se emplearon como criterios de inclusión artículos originales a texto completo y tesis de terminación de especialidad, maestría o doctorado, publicados en inglés, portugués y español, entre diciembre de 2021 y marzo de 2022. Los criterios de exclusión fueron: estar duplicados y no ajustarse al tema. Se utilizaron los descriptores de búsqueda: "habilidad", "gerencial", "directivos" y "gerente", combinados con el operador booleano AND.

Tarea 2. Selección del instrumento y solicitud del consentimiento de la autora. La comunicación se realizó por correo electrónico, y se envió una carta formal firmada por la autora de esta investigación. Después de recibida la autorización para emplear el instrumento seleccionado, se procedió a la siguiente tarea.

Tarea 3. Análisis y primera modificación del instrumento seleccionado. Dado que el cuestionario seleccionado mide la percepción de los trabajadores hacia sus directivos sobre las habilidades gerenciales, y que el objetivo de la investigación era medir la autopercepción, se decide modificarlo, con esta perspectiva.

Tarea 4. Adaptación cultural. Se realizó una revisión con una especialista cubana lengua española, editora de una revista científica. La revisora demoró una semana, y después se efectuó un encuentro presencial de una hora para analizar sus propuestas.

Tarea 5. Validez lingüística y comprensión lectora. Se aplicó un pilotaje a 10 directivos no incluidos en el universo. A dos se les envió el cuestionario por correo electrónico, y con los ocho restantes, se realizó una sesión grupal en un aula de la institución. Se les entregó el cuestionario, y se les pidió completarlo y expresar al final lo que no comprendían y si tenían alguna propuesta para mejorar la comprensión. La sesión duró una hora. Con los resultados obtenidos, se modificó el cuestionario.



Tarea 6. Análisis de confiabilidad. Se aplicó una prueba piloto a 30 directivos del hospital Fructuoso Rodríguez, por ser un centro quirúrgico ortopédico similar a la institución de estudio. Antes de realizar esta tarea, se solicitó autorización oficial por escrito al vicedirector de Docencia e Investigación de dicha institución. Se realizaron dos sesiones de tres horas en dos días, para completar la muestra seleccionada.

Con los resultados obtenidos en la prueba piloto, se realizó el análisis estadístico de confiabilidad del instrumento. Para determinar consistencia interna, se calculó alfa de Cronbach, teniendo en cuenta el criterio señalado por diferentes autores,<sup>(9,10)</sup> quienes establecen que un valor de alfa de Cronbach entre 0,70 y 0,90 indica una buena consistencia interna para una escala unidimensional. La consistencia interna es una medida de correlación que existe entre los ítems que forman el instrumento de medida.

El análisis de la fiabilidad debe realizarse siempre que se aplica el instrumento, aunque se haya comprobado su consistencia interna con otras muestras, ya que su valor varía según las características de los participantes. Se tomaron en cuenta las valoraciones de las respuestas de los participantes en la prueba piloto, se modificó y se elaboró la versión final del cuestionario.

Los datos obtenidos se incorporaron en una matriz creada en Microsoft Excel, y se procesaron en el programa estadístico para ciencias sociales SPSS versión 24.0, con el cual se generaron estadísticas descriptivas y coeficiente de variación del puntaje obtenido por el grupo a nivel global.

## RESULTADOS

Los resultados se describen y analizan por cada tarea realizada en proceso de adaptación y validación del Cuestionario de habilidades gerenciales, los que se presentan a continuación.

Para la selección del instrumento, se procedió a la revisión bibliográfica de las bases de datos, se encontraron 27 estudios que emplean instrumentos de habilidades gerenciales —18 artículos son originales a texto completo, seis tesis de terminación de especialidad, una de maestría y seis de doctorado—, publicados en los idiomas inglés (2), portugués (1) y español (24). El mayor número de estudios de América Latina validó y aplicó el Cuestionario de habilidades gerenciales desde la percepción que los trabajadores tenían de sus directivos, con un total de 10, lo que motivó la decisión de la selección del instrumento para su adaptación al contexto cubano, ya que no se encontraron en la búsqueda instrumentos que midieran la autopercepción de los propios directivos de sus habilidades gerenciales.

En el análisis del instrumento original, la autora percibió que el instrumento de habilidades gerenciales seleccionado por Arrascue Lino,<sup>(1)</sup> mide la precepción que los trabajadores tienen de sus directivos, por lo que la investigadora, a partir de la aprobación del instrumento original para su uso en el contexto cubano, realizó su adaptación con el objetivo de medir la autopercepción desde la visión participativa de



los propios directivos. Esta adaptación fue necesaria, por lo que en la primera modificación se cambió la redacción de cada ítem a primera persona.

En los cuadros 1 y 2 se muestra el cuestionario original adoptado por la investigadora para su adaptación y validación para el contexto cubano, en el que se observa que las preguntas miden la percepción que tienen los trabajadores de sus directivos.

**Cuadro 1.** Versión original del instrumento (dimensiones 1 y 2)

1	2	3	4	5					
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre					
No.	Ítems				Escala de valoración				
Dimensión 1: Motivaciones y valores					1	2	3	4	5
1	Deseo de obtener logros en su trabajo.								
2	Deseo de funcionar como jefe/directivo, libre de preocupación de tipo funcional o técnico.								
3	Deseo de un alto nivel de responsabilidad.								
4	Disposición a asumir riesgos al momento de tomar decisiones difíciles.								
5	Deseo de inspeccionar y supervisar las actividades de sus subordinados.								
Dimensión 2: Habilidades analíticas					1	2	3	4	5
6	Identificar problemas en situaciones complejas y ambiguas.								
7	Darse cuenta rápidamente de la información que se necesita para resolver un problema en particular y cómo obtenerla.								
8	Evaluar la validez de la información que no ha sido recopilada por él.								
9	Aprender rápidamente a partir de la experiencia.								
10	Encontrar e implementar diferentes soluciones para diferentes problemas.								
11	Percibir una situación desde diferentes perspectivas.								



**Cuadro 2.** Versión original del instrumento (dimensiones 3 y 4)

1	2	3	4	5					
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre					
No.	Ítems				Escala de valoración				
Dimensión 3: Habilidades interpersonales					1	2	3	4	5
12	Seleccionar subordinados claves efectivos.								
13	Influir en personas sobre las que no tiene un control directo.								
14	Desarrollar un trabajo de colaboración y de trabajo en equipo entre sus subordinados.								
15	Comunicar sus pensamientos e ideas en forma clara y persuasiva.								
16	Desarrollar un clima de crecimiento y desarrollo entre sus subordinados.								
17	Diagnosticar situaciones interpersonales o de grupo complejas.								
18	Expresar sus sentimientos en forma clara.								
19	Establecer procesos de coordinación intergrupales e interfuncionales.								
20	Desarrollar relaciones abiertas y de confianza con sus subordinados.								
21	Escuchar a otras personas en forma comprensiva.								
Dimensión 4: Habilidades emocionales					1	2	3	4	5
22	Capacidad de tomar sus propias decisiones v/s dependencia en las opiniones de otras personas.								
23	Tolerancia respecto de la ambigüedad.								
24	Seguir un curso de acción, aunque le haga sentir incómodo.								
25	Asumir riesgos y tomar decisiones, aunque pueda acarrear fuertes consecuencias negativas.								
26	Enfrentar y resolver situaciones de conflicto (v/s el evitarlas o reprimirlas).								
27	Tomar decisiones con información incompleta frente a un entorno cambiante.								



Tarea 4. Adaptación cultural del instrumento al español, la cual, después de la revisión realizada por una especialista en lengua española, se propuso modificar la dimensión 1, ítem 2 (Deseo funcionar como jefe/directivo libre de preocupación de tipo funcional o técnico): se eliminó la frase "de tipo funcional y técnico". Asimismo, en la dimensión 2, ítem 9 (Aprender rápidamente a partir de la experiencia), se agregó "de otros", quedando: Aprender rápidamente a partir de la experiencia de otros.

Tarea 5. Validez lingüística y comprensión lectora. Fue comprensible de manera general, solo se propuso cambiar, en la dimensión 3, ítem 16 (Desarrollar un clima de crecimiento y desarrollo entre sus subordinados), "crecimiento" por "superación", y en la dimensión 4, ítem 24 (Seguir un curso de acción, aunque le haga sentir incómodo), "acción" por "gestiones".

Tarea 6. Análisis de confiabilidad. Se realizó una prueba piloto a 30 directivos del hospital Fructuoso Rodríguez. La fiabilidad del cuestionario quedó establecida en la muestra piloto, con el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach de 0,66 y 0,74 alfa de Cronbach estandarizado, resultados de la alta consistencia interna de la escala aplicada.

La versión final del Cuestionario de habilidades gerenciales como resultado de la investigación, quedó conformada por 27 ítems, agrupados en cuatro dimensiones: motivación y valores, habilidades analíticas, habilidades interpersonales y habilidades emocionales. Fueron calificables del 1 al 5, mediante la escala de Likert, que presenta cinco opciones: nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4) y siempre (5), donde 1 es la menor y 5 la mayor calificación.

A partir de las respuestas dadas por los directivos, ellos reciben una calificación, que se determina con la ecuación 1:

$$\text{Calificación} = \frac{\sum_{i=1}^4 \sum_{j=1}^{n_i} A_{item_{ij}}}{135} * 100 \quad \text{ec. 1}$$

Donde,  $A_{item_{ij}}$  es la evaluación que el directivo se da en el ítem  $j$  de la dimensión  $i$ .

Para clasificar las habilidades gerenciales en los directivos en una escala cualitativa ordinal, se establecieron los siguientes rangos:

Bien: 90,0-100,0 %

Regular: 89,9-80,0 %

Mal: 79,9 % y menos.



En los cuadros 3 y 4, se muestra cómo quedó adaptado y validado el Cuestionario de habilidades gerenciales, desde la autopercepción de los directivos.

**Cuadro 3.** Adaptación del Cuestionario de habilidades gerenciales (dimensiones 1 y 2)

No.	Afirmaciones	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Motivaciones y valores		1	2	3	4	5
1	Deseo obtener logros en mi trabajo.					
2	Deseo funcionar como jefe o directivo.					
3	Deseo un alto nivel de responsabilidad.					
4	Poseo disposición al momento de tomar decisiones difíciles.					
5	Deseo inspeccionar y supervisar las actividades de mis subordinados.					
Dimensión 2: Habilidades analíticas		1	2	3	4	5
6	Identifico problemas en situaciones complejas.					
7	Me doy cuenta rápidamente de la información que se necesita para resolver un problema.					
8	Evalúo la validez de la información que recibo.					
9	Aprendo rápidamente a partir de la experiencia de otros.					
10	Encuentro e implemento disímiles soluciones para diferentes problemas.					
11	Percibo una situación de conflicto desde diferentes perspectivas.					



**Cuadro 4.** Adaptación del Cuestionario de habilidades gerenciales (dimensiones 3 y 4)

No.	Afirmaciones	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
Dimensión 3: Habilidades interpersonales		1	2	3	4	5
12	Selecciono subordinados efectivos					
13	Influyo en otras personas sobre las que no tengo un control directo.					
14	Desarrollo la colaboración y el trabajo en equipo entre mis subordinados.					
15	Comunico ideas en forma clara y persuasiva.					
16	Propicio un clima de superación y desarrollo entre mis subordinados.					
17	Evalúo situaciones interpersonales o de grupo complejas.					
18	Expreso mis sentimientos en forma clara.					
19	Establezco coordinación entre varios grupos.					
20	Establezco relaciones abiertas y de confianza con mis subordinados.					
Dimensión 4: Habilidades emocionales		1	2	3	4	5
21	Escucho a otras personas en forma comprensiva.					
22	Tengo capacidad de tomar mis decisiones a favor o en contra de las opiniones de otras personas.					
23	Tolero todo con respecto a la ambigüedad.					
24	Sigo un curso de gestiones, aunque me haga sentir incómodo.					
25	Tomo decisiones, aunque pueda acarrear fuertes consecuencias negativas.					
26	Enfrento y resuelvo situaciones de conflicto.					
27	Tomo decisiones con información incompleta frente a un entorno cambiante.					

## DISCUSIÓN

Recientes estudios psicológicos han demostrado que la autopercepción influye en la autoestima, la motivación de las actitudes y los comportamientos sociales, así como en otros aspectos como el entorno organizacional.<sup>(11)</sup> De ahí la importancia de medir este



aspecto en los directivos, y aún más relacionado con las habilidades gerenciales que, según Carnota Lauzán,<sup>(12)</sup> son aquellos enfoques y métodos de dirección que se corresponden con la organización personal del trabajo del dirigente y con los estilos asociados a alcanzar el liderazgo. Eso quiere decir que la persona que dirige debe estar en condiciones de conocerlas y dominarlas a profundidad, pues constituyen su herramienta principal de trabajo.

Resultados similares a los obtenidos en la presente investigación se obtuvieron en tres estudios que aplicaron el mismo instrumento: uno en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, en 2017,<sup>(13)</sup> que aplicó prueba piloto a 32 trabajadores que reunían las mismas características que el grupo de la muestra, y obtuvo un coeficiente alfa de 0,976; otro, de 2020, que obtuvo un alfa de Cronbach de 0,93,<sup>(14)</sup> y el tercero, de Arrascue,<sup>(15)</sup> que aplicó pilotaje a 73 trabajadores y el alfa de Cronbach resultó de 0,976.

Resultados similares a la investigación fue el realizado por Callohuanca et al.,<sup>(16)</sup> en 2020, con el propósito de adaptar y validar el instrumento que mide las habilidades gerenciales y explicar las cualidades idóneas del individuo que asume un rol gerencial, en el que obtuvo un alfa de Cronbach de 9,55, lo cual indica alta confiabilidad y consistencia interna.

Se validó el Cuestionario de habilidades gerenciales para el contexto cubano, al obtener alta confiabilidad, mediante la adaptación cultural y pilotaje con índices adecuados de validez y confiabilidad.

## AGRADECIMIENTOS

La autora agradece al Complejo Científico Ortopédico Internacional Frank País, por formar parte de la investigación, y a sus directivos por contribuir en las entrevistas realizadas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Arrascue Lino IE, Podestá Gavilano LE, Matzumura Kazano JP, et al. Habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el Hospital Municipal Los Olivos. Rev Fac Med Hum [Internet]. 2021 [citado 23/05/2024];21(2):275-82. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-05312021000200275&lng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000200275&lng=es)
2. Böhrts Pelaez, MR. Capacitación y desarrollo de los recursos humanos: reflexiones integradoras. Rev Cien Cult [Internet]. 2000 [citado 17/04/2024]; (8):123-31. Disponible en: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-33232000000200015&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232000000200015&lng=es&tlng=es)



3. Angulo Cárdenas W. Habilidades gerenciales en el clima institucional de un Ministerio Público de Lima, 2019 [tesis en Internet]. Trujillo: Universidad César Vallejo; 2019 [citado 23/05/2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41054>
4. Ávila Mediavilla CM, Ramón Poma GM. Habilidades gerenciales que inciden en el diseño de nuevas carreras en la Unidad Académica de Educación de la Universidad Católica de Cuenca. AlfaPublicaciones [Internet]. 2022 [citado 23/03/2024];4(3.2): 74-96. Disponible en: <https://alfapublicaciones.com/index.php/alfapublicaciones/article/view/279>
5. Lira MT, Caballero E. Adaptación transcultural de instrumentos de evaluación en salud: Historia y reflexiones del por qué, cómo y cuándo. Rev médica Clín Las Condes. 2020;31(1):85-94. DOI: 10.1016/j.rmcl.2019.08.003.
6. Guillemin F, Bombardier C, Beaton D. Cross-cultural adaptation of health-related quality of life measures: literature review and proposed guidelines. J Clin Epidemiol. 1993;46(12):1417-32. DOI: 10.1016/0895-4356(93)90142-n.
7. Hill J, Bird HA, Lawton CW, et al. The arthritis impact measurement scales: an anglicized version to assess the outcome of British patients with rheumatoid arthritis. Rheumatology. 1990;29(3):193-6. DOI: 10.1093/rheumatology/29.3.193.
8. Hernández Sampieri R, Mendoza Torres CP. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta [Internet]. Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana; 2018 [citado 23/03/2024]. p. 170-392. Disponible en: [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)
9. Gonçalves de Oliveira Toso BR, Itayra Padilha M, Lucas Breda K. O eufemismo das boas práticas ou a prática avançada de enfermagem. Esc Anna Nery [Internet]. 2019 [citado 23/03/2024];23(3):e20180385. Disponible en: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-81452019000300206&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-81452019000300206&script=sci_arttext&tlng=pt)
10. Sevilla Guerra S, Miranda Salmerón J, Zabalegui A. Profile of advanced nursing practice in Spain: A cross-sectional study. Nurs Health Sci [Internet]. 2018 [citado 20/03/2024];20(1):99-106. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29235222/>
11. López de Tkachenko G, de Lameda BL. Análisis de los constructos teóricos: vida cotidiana, familia, autopercepción y motivación (Primera Entrega). Laurus [Internet]. 2008 [citado 20/03/2024];14(26):243-61. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76111491012>
12. Carnota-Lauzán O. La irrupción de la gerencia en las organizaciones sanitarias del sector público. Rev Cub Salud Publica [Internet]. 2016 [citado 03/02/2023];42(4). Disponible en: <https://revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/862>



13. Moreno Galarreta RR. Las habilidades gerenciales y el clima organizacional en el Hospital Nacional Hipólito Unanue El Agustino, 2017 [tesis en Internet]. Trujillo: Universidad César Vallejo; 2017. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8864>

14. Mesa Rodríguez Y, Torres Esperón JM, Gonçalves de Oliveira Toso BR, et al. Enfermería de práctica avanzada del primer nivel de atención a población materna infantil en Villa Clara, Cuba. Rev Cubana Enfermer [Internet]. 2022 [citado 23/03/2024]; 38(2):e5388. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192022000200010&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192022000200010&lng=es)

15. Arrascue Lino IE. Habilidades gerenciales y clima organizacional en el personal del Hospital Municipal Los Olivos. Lima, 2019 [tesis en Internet]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2019 [citado 10/10/2022]. Disponible en: [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16942/Arrascue\\_li.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16942/Arrascue_li.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

16. Callohuanca Aceituno JO, Tantalean Terrones LJ. Adaptación y validación de una escala para medir las habilidades gerenciales. An Cient. 2020;81(1):33. DOI: 10.21704/ac.v81i1.1553.

Editora responsable: Maritza Petersson-Roldán.

## CÓMO CITAR ESTE ARTÍCULO

Valdés-Sánchez M. Validación y adaptación lingüístico-cultural del instrumento Cuestionario de habilidades gerenciales para directivos de la salud. Rev Méd Electrón [Internet]. 2024. [citado: fecha de acceso]; 46:e5450. Disponible en: <http://www.revmedicaelectronica.sld.cu/index.php/rme/article/view/5450/5836>

