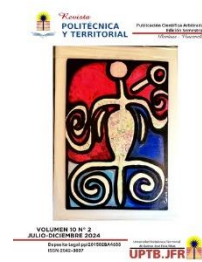




N° 2, V. 10 JULIO DICIEMBRE 2024/ Revista Científica Multidisciplinaria/
ISSN: 2542-3037 <https://revistapt.edublogs.org/>



AXIOLOGÍA: FUNDAMENTO DE LA PRAXIS GERENCIAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SECTOR PÚBLICO

AXIOLOGY: FOUNDATION OF MANAGERIAL PRAXIS IN PUBLIC SECTOR NURSING STAFF

Desireé Gabriela Cuberos Guédez ^{1,2}

¹ Universidad de Carabobo. ²desireecuberosgg@gmail.com
(<https://orcid.org/0009-0002-2713-2997>)

RESUMEN

La problemática en las instituciones de salud pública son el centro de atención de investigadores. Este interés ha aumentado por los cambios en el contexto derivados de la globalización, apertura económica, reformas políticas, exigencias del entorno y desarrollo tecnológico. Estas instituciones se consolidan en un sistema de interacciones que, al orientarlo en un marco de identidades simbióticas, forman un mecanismo de transformación, logrando transitar de una situación problema a una adecuada. Según la Organización Mundial de la Salud (1985) “el personal de enfermería representa entre el 50% y el 60% del recurso humano en salud entre los países de la región de las Américas, observándose un rango muy amplio de enfermeras por 10.000 habitantes...” (p. 18). Debido al porcentaje que representan es importante que el personal de enfermería desarrolle su labor con un sentido de pertenencia acorde a sus funciones para brindar atención requerida. La gerencia en las instituciones de salud pública enfrenta grandes desafíos. El gerente debe aprender a sumergirse en esas transformaciones, renovar sus conocimientos, siguiendo lo expuesto por Morín (1999) sobre el conocimiento “vuelto a consultar y a ser revisado por el pensamiento”. De acuerdo a lo descrito por el autor; esto hace alusión a todo un proceso global que comprende entre otros, una revitalización de la organización y una reconceptualización de la Filosofía de la Gerencia. La axiología marca la pauta de lo que se quiere y debe ser; por tanto, son la base de la cultura individual, grupal y organizacional, y se puede destacar que contribuyen a delinear la identidad o forma de ser del grupo, buscando el sentido de lo adecuado o aceptado; en tal sentido ellos son pieza fundamental en el desarrollo del trabajo que se realiza en los servicios de salud, tanto a nivel gerencial como del personal de enfermería.

Palabras Clave

Valores, praxis gerencial, personal de enfermería.

Recibido: 2024-08-15 /Revisado: 2024-10-13/ Aceptado: 2024-11-06/ Publicado: 2024-12-28 /
Páginas:506-525



AXIOLOGY: FOUNDATION OF MANAGERIAL PRAXIS IN PUBLIC SECTOR NURSING STAFF

Desireé Gabriela Cuberos Guédez ^{1,2}

¹ Universidad de Carabobo. ²desireecuberosgg@gmail.com
(<https://orcid.org/0009-0002-2713-2997>)

ABSTRACT

The problems in public health institutions are the center of attention of researchers. This interest has increased due to changes in the context derived from globalization, economic openness, political reforms, environmental demands and technological development. These Institutions are consolidated in a system of interactions that, by orienting it in a framework of symbiotic identities, form a transformation mechanism, managing to move from a problem situation to an adequate one. According to the World Health Organization (1985) “nursing personnel represent between 50% and 60% of the human resources in health among the countries of the region of the Americas, observing a very wide range of nurses per 10,000 inhabitants...” (p. 18). Due to the percentage they represent, it is important that nursing staff carry out their work with a sense of belonging according to their functions to provide required care. Management in public health institutions faces great challenges. The manager must learn to immerse himself in these transformations, renew his knowledge, following what Morin (1999) stated about knowledge “re-consult and reviewed by thought.” According to what is described by the author; This refers to an entire global process that includes, among others, a revitalization of the organization and a reconceptualization of the Management Philosophy. Axiology sets the tone for what one wants and should be; Therefore, they are the basis of individual, group and organizational culture, and it can be highlighted that they contribute to outlining the identity or way of being of the group, seeking the sense of what is appropriate or accepted; In this sense, they are a fundamental piece in the development of the work carried out in health services, both at the managerial level and among the nursing staff.

Keywords

Values, management praxis, nursing staff.

Received: 2024-08-15 / Revised: 2024-10-13/ Accepted: 2024-11-06/ Published: 2024-12-28 /
Pages:506-525



INTRODUCCIÓN

En todas las instituciones a nivel mundial es necesario que el gerente construya un camino basado en estilos de gestión apropiados, donde el capital intelectual se comprenda en su totalidad, desarrollando sujetos sentipensantes que, según Galeano (2009), “sientan pensando y piensen sintiendo, asumiendo una composición integral de acción, trascendiendo lo funcional por lo axiopragmático, integral y humanista” (p.88). En relación con lo anterior puede afirmarse que el gerente debe adecuarse al medio donde se desenvuelve con sentido de pertenecía y accionando a favor de todo su personal, brindándoles oportunidad de participar activamente en la atención de calidad.

Desde la perspectiva de la praxis gerencial, el directivo de enfermería debe estar actualizado, apoderarse de conocimientos de gestión para dirigir a los integrantes del equipo de trabajo; es una exigencia que les guíe hacia la mejor toma de decisiones. Cuando el equipo de trabajo percibe una adecuada organización y dirección, es más sencillo que se conduzca al logro de resultados interpersonales y de la organización. El promover un entorno organizacional favorable dentro de una institución de salud, tiene una relación directa con la responsabilidad que asume el gerente de basado en la ética y en función de prestar óptimo servicio de atención.

De este modo, hacer una mirada hacia el impacto en el ejercicio del personal de enfermería en el estado Barinas, no solo responde a una necesidad sentida en el ámbito de la salud pública, sino que se ve como un faro que ilumina el camino hacia la comprensión profunda de la praxis gerencial y su impacto en el bienestar del personal de enfermería, por ende, en la calidad de la atención que se brinda a la población, busca acercarse al hecho social como vinculante del entorno diario que se vive en estos servicios.

Al adentrarse en la temática, se encuentra la noción de praxis gerencial, un concepto que va más allá de la gestión administrativa. Se trata



de una acción consciente, intencionada y guiada por valores, creencias y principios que definen el entramado axiológico que sustenta la toma de decisiones y las acciones de los gerentes en el ámbito de la salud pública.

Este entramado axiológico no existe en un vacío, sino que se traduce en prácticas concretas que tienen un impacto directo en el ejercicio del personal de enfermería. Es aquí donde radica la relevancia de la investigación relacionada con Axiología: Fundamento de la Praxis Gerencial en el Personal de Enfermería del Sector Público, debido a que busca comprender cómo los valores, las creencias y principios que guían la praxis gerencial influyen en la motivación, el desempeño y la satisfacción laboral del personal de enfermería; siendo aspectos de vital importancia en el desempeño de sus funciones.

Al comprender el impacto de la praxis gerencial en el personal de enfermería, se abren las puertas a la posibilidad de transformar la gestión en salud pública. Un liderazgo basado en valores sólidos, una comunicación efectiva y un enfoque centrado en el bienestar del personal pueden generar un ambiente de trabajo armónico y productivo, donde la calidad de la atención y el bienestar de los pacientes se vean beneficiados. Es por ello que la gestión debe estar fundamentada en principios ético, axiológicos enmarcados en perseguir el bienestar común.

En definitiva, el estudio antes mencionado no solo busca comprender el entramado axiológico de la praxis gerencial, sino que también se propone como un instrumento para construir un futuro más favorable para la salud pública, donde el bienestar del personal de enfermería y la calidad de la atención se conjuguen en una sinfonía de armonía y progreso, guiados por una comunicación efectiva que permita dar a conocer lo que se quiere lograr.

El desarrollo está basado en el objetivo general “Develar el entramado axiológico que sostiene el complexus de la praxis gerencial y el trabajo del personal de enfermería predominante en los centros de salud pública del estado Barinas”, el cual se justifica desde el punto de vista



práctico, ya que se pretende promover cambios en la visión y práctica gerencial de los trabajadores, teniendo como soporte teórico todo lo relacionado con la axiología para el trabajo efectivo. En este sentido, se busca el logro de actitudes responsables, cónsonas con las exigencias actuales del entorno intra y extra organizacional, que permita adentrarse desde la transdisciplinariedad que les permita crear conocimientos guiados siempre por el hecho axiológico.

La problemática en las instituciones de salud pública pasa por factores condicionantes de orden político, social, económico, entre otros. La coordinación de enfermería del estado Barinas debe promover relaciones efectivas con otras organizaciones y ser responsable de dirigir integralmente el capital humano para la atención que se requiere.

Lo anterior implica una sinergia de voluntades donde lo organizacional trascienda lo administrativo por un conjunto paradigmático, con sentido humano, emocional y neuroactivo. En virtud de lo anteriormente expuesto, se espera obtener un conocimiento profundo del entramado axiológico que sustenta la praxis gerencial en los servicios de salud pública del estado Barinas, identificando los valores, creencias y principios que la orientan.

Asimismo, se espera comprender cómo estos factores influyen en el ejercicio profesional del personal de enfermería, incluyendo el desarrollo de conductas empáticas o no empáticas y la calidad de la atención al paciente. Los resultados de la investigación permitirán generar recomendaciones para mejorar la praxis gerencial y fortalecer el ejercicio profesional del personal de enfermería, contribuyendo a la calidad de la atención en salud pública basada en la axiología.

DESARROLLO

Se considera importante hacer del conocimiento que los valores son creencias que no se refieren únicamente a un plano teórico, sino que



implican un correlato emocional de los individuos. Esto se debe a que los distintos valores son constructos basados en la motivación, dado que se conforman por las metas que cada persona desea obtener. Se debe destacar que los valores son de carácter abstracto, ya que están basados en la trascendencia de las situaciones específicas y concretas, las cuales podrían atribuirse a conceptos como las normas o actitudes. De igual forma, son útiles como medidas o criterios por los cuales una persona evalúa o selecciona eventos, acciones, individuos, entre otros.

Se debe recalcar que, en relación al orden, poseen una significación relativa el uno del otro, debido a que se ve implicada una diferencia jerárquica a nivel interindividual. Esta función jerárquica de la axiología también los diferencia de las normas y actitudes. Los valores, según Silíceo (1999), “son normas ideales de comportamiento bajo las cuales se desenvuelve un individuo e interacciona con su entorno” (p. 99).

De lo anterior se afirma, que los valores marcan la pauta de lo que se quiere y debe ser; por tanto, son la base de la cultura individual, grupal y organizacional, y se puede destacar que contribuyen a delinear la identidad o forma de ser del grupo, buscando el sentido de lo adecuado o aceptado; en tal sentido, ellos son pieza fundamental en el desarrollo del trabajo que se realiza en los servicios de salud.

Es por ello, que las organizaciones de hoy se enfrentan constantemente a retos como: aumento de la competencia; nuevos conocimientos que necesita la fuerza laboral; cambios en los modelos de dirección de una administración por funciones a una administración por procesos, donde lo importante es crear valor para el usuario y el desarrollo de una cultura de trabajo, de productividad y calidad. Cabe destacar que, el personal se debe mantener abierto a realizar cambios en función de las diversas necesidades que existen.

Estos retos implican la necesidad de conocer la forma de ser de la organización para lograr competencias distintivas en cada entidad. Se habla acerca de que el éxito y la vitalidad organizacional dependen de



culturas y valores apropiados. El sector de la salud no está exento de estos retos, lo que impone un rápido accionar de todo el personal que permita el logro de un servicio de alta calidad; con una gerencia que pueda dirigir hacia lo que se quiere.

De acuerdo con todo lo antes expuesto puede decirse que, el éxito de los servicios de salud requiere la definición de un modelo de gestión en base a la Gerencia, que este definida como activa, creativa, responsable y respetuosa de los procesos en fundamentados en valores, debe impulsar los programas de promoción de la salud sobre dichos procesos, superando las restricciones tradicionales de la atención a la enfermedad. Al respecto Guédez (2002) expresa que:

los directivos deben enmarcar su gestión dentro de un comportamiento ético para permitir la unión de esfuerzos intelectuales y la constitución de comunidades de trabajo donde priven principios y valores compartidos como atributos clave para que el personal involucrado refuerce su pertenencia con la institución, mejore la comunicación... (p. 67).

Cada día la administración de salud pública requiere la aplicación de diversas funciones; así como esfuerzos intelectuales y una buena distribución de las responsabilidades que son indispensables para llevar a cabo las funciones óptimamente. La eficiencia de las organizaciones de salud depende del manejo consciente de estrategias, comunicación, técnicas, de la preparación adecuada de los gerentes de dichas organizaciones, más que de la experiencia acumulada a lo largo de su ejercicio profesional; todo ello concatenado con los valores y con alto grado de atención.

Importancia de los valores en la enfermería

En este apartado se debe considerar que los valores se adquieren,



lo que implica que se aprenden directa o indirectamente observando el comportamiento de los demás; es por ello, que después de recibir educación académica, los mismos en las enfermeras están determinados predominantemente por expertos en el campo, colegas, experiencias de atención al paciente y aquellos definidos por la organización; es decir los valores profesionales se definen como valores humanos contextualizados, aunado a la relación entre los requerimientos sociales y los de la profesión, constituyendo la identidad que viene a ser guía en el comportamiento en el ámbito laboral. Según Francois (1993):

la esencia de la enfermería es el cuidado influido por valores y para ejecutarlo es fundamental el humanismo, que debe estar constituido por acciones transpersonales e intersubjetivas para proteger, mejorar y preservar la humanidad, ayudando a la persona a hallar el significado de enfermedad, sufrimiento y existencia, contribuyendo en la adquisición de autocontrol y autocuidado (p. 134).

Lo expuesto por el autor, va en relación a las necesidades de salud de la sociedad actual, dado que, ante las tendencias de cambio, que tienen origen en el proceso de globalización, existe el reto de un cuidado humanizado por parte del profesional de enfermería, el que no implique solo la realización de un procedimiento correcto, fundamentado en bases científicas, sino la ejecución de acciones transpersonales hacia el individuo y su entorno.

En el mismo orden, Malvárez (2006) dice “es así que, para cumplir con el reto vigente de brindar cuidados humanizados en un mundo globalizado, el profesional de enfermería debe considerar las dimensiones biológica, psicológica y social del individuo, y es necesaria por ello, una formación sólida de los valores” (p.38). En tal sentido es necesario que se apropien de marcos axiológicos indispensables para desarrollar la labor.

En relación con lo anteriormente descrito la Organización Panamericana de la Salud (2007), menciona que “el proceso de formación de enfermería constituye un proceso de socialización en conocimientos,



principios, valores, conciencia sanitaria y habilidades técnicas en un campo complejo en lo científico, técnico, ético y político” (p 12).

Se observa en la cita anterior como los valores son importantes y juegan un papel primordial dentro del trabajo que realiza el personal de enfermería; los cuales son pieza angular de los servicios de salud pública; los mismos deben estar formados integralmente, es decir, con el conjunto de conocimientos, habilidades y aptitudes que garantizan un cuidado humanizado.

Objetivos y metas en la gerencia de salud pública

La gerencia de una organización comprende aquellas actividades que implican el establecimiento y desarrollo de cada una de las metas y objetivos formulados para su cumplimiento a través de estrategias institucionales que garanticen su aplicabilidad de manera efectiva, ajustada a los requerimientos sociales, profesionales y jurídicos para los cuales fue planificado.

Se considera importante considerar que, uno de los desafíos más importantes de la Gerencia en el Sector Salud en Venezuela, es enfrentar factores que afectan directamente a los objetivos planteados; pues existe una serie de aspectos que influyen en el desempeño de las labores. En este contexto Caranza (2001) plantea que:

Establecer los objetivos permite establecer estándares para controlar cualquier eventualidad que se presente en el tiempo requerido, en este caso, se identifica cualquier desviación importante y se toman las acciones correctivas necesarias, que sin la planificación no había ninguna forma de controlar (p.119).

Según el autor, se entiende, que la planificación es un recurso valioso e importante que debe permanecer en cada organización, en este caso en las instituciones de salud que de los gerentes va a depender el éxito o fracaso de ellas. De allí, la necesidad de determinar las pautas de lo que



se planifica; en tal sentido, los gerentes deben establecer a dónde conducen los acontecimientos actuales, determinar medios, resultados por obtener en forma precisa, medible, tomar decisiones respecto a acciones importantes o prioritarias, decidir cómo, cuándo alcanzar las metas con la combinación racional de los recursos, establecer prioridades, secuencia, tiempo, espacio, presupuestar los recursos financieros, humanos, materiales, y debe estandarizar métodos a través de reglamentos, manuales o guías.

Los gerentes deben procurar plantearse una planificación clara, alineada con la del resto de la organización, con la del sistema de salud pública al que pertenezca, pero con un posicionamiento interno propio, con objetivos claros, definidos, además de alternativas selectivas de formulación y control de las actividades propias de su trabajo diario. Para cumplir lo anterior, además de ejecutores en la conformación de los equipos, debe haber personas con visión estratégica, capaces de implementar planes propios que dirijan el rumbo de la organización. El compromiso actual de una organización es la gestión general de quien la conduce.

Es por lo anterior descrito que, el gerente estará en capacidad de propiciar la efectividad, funcionalidad y dirección hacia los objetivos planteados, es en él, que recae la responsabilidad de contribuir, planificar y ejecutar de manera inteligente como líder, en la solución de problemas fundamentales dentro del proceso administrativo.

Además, las organizaciones deben contar con procesos administrativos adecuados para alcanzar las metas que permitan realizar sus actividades de manera eficiente, logrando así los objetivos propuestos, en el tiempo planeado. Con el propósito de mantenerse al nivel de las exigencias del mundo laboral, se tienen que trazar estrategias que permitan anticipar los cambios del entorno.

La gerencia necesita desarrollar estrategias con recursos adecuados para lograr sus objetivos, las cuales deben llevar a cabo un proceso



sistemático para planear, controlar y reportar las actividades planificadas; en este sentido, la planificación siempre debe estar vigente; ya que la misma contribuye a alcanzar objetivos propuestos por la organización.

La clave, en consecuencia, está en poder adecuar y crear modelos que se ajusten a las realidades del contexto hospitalario. Según Serna (2005), “el gerente debe ser gerente, con mucha capacidad de liderazgo visible y, por tanto, con una visión muy clara de la institución. El equipo de trabajo será el motor de la gestión empresarial” (p.176).

De lo antes expuesto, el gerente deberá poseer un pensamiento estratégico, donde pueda a través de su liderazgo realizar cambios en la gestión, para promover la reflexión y poseer una actitud investigativa, humanista, científica; brindando alternativas de solución a los problemas hospitalarios y sociales; permitiendo al personal involucrarse de manera activa para una participación protagónica. Del mismo modo, Chiavenato, (2001), considera que:

La gerencia implica la previsión, organización, dirección y control en la búsqueda de mejores resultados; señala que esta no es un fin en sí misma, pero sí un medio de lograr que las cosas se realicen de la mejor manera posible, al menor costo y con la mayor eficiencia y eficacia. Desde el punto de vista de la eficacia, “medida del logro de los resultados” y eficiencia, “medida de la utilización de los resultados” (p. 208).

En relación con lo antes planteado, la primera se refiere a la capacidad de satisfacer las necesidades de la sociedad a través de bienes o servicios; la segunda, una relación entre costo y beneficio. Por ello, la gerencia contribuye a manejar recursos orientados hacia el logro de los objetivos, donde se identifican dos partes: manejar, orientar altamente comprometidos las cosas y lograr objetivos asociados con los resultados. En este orden de ideas, las organizaciones nacen con el fin de lograr diversos objetivos que de manera individual para las personas no podrían ser alcanzados.



Respecto a lo anterior, se debe mencionar que las organizaciones se están direccionando hacia la búsqueda de mejores prácticas sobre la base de la eficiencia, eficacia lo cual va hacia la consecución exitosa de sus objetivos propuestos, esto en vista de un entorno cada vez más competitivo, exigente que demanda diariamente mayores retos, a fin de no permanecer aislados a los cambios, económicos, financieros y tecnológicos que se vienen suscitando.

Es competencia del Gerente ayudar al personal bajo su mando a seguir las políticas, así como las normas de la organización en un clima de armonía para garantizar el bienestar del mismo, garantizando una atención de calidad. Los gerentes deben definir la misión de la empresa para estar en condiciones de dar una dirección y orientación apropiada. Las organizaciones funcionan mejor gracias a ello, tornándose sensibles ante un ambiente en constante cambio. El éxito de una organización depende del poder de iniciativa, la reacción oportuna; analizando las consecuencias que pudieran presentarse al momento de aplicarlas, basándose en técnicas de investigación y de planeación.

Valores en la gerencia de salud pública

Los valores son creencias que no refieren únicamente a un plano teórico, sino que implican un correlato emocional. Esto se debe a que los distintos valores son un constructos basados en la motivación, dado que se conforman por las metas que cada individuo desea obtener. Otra cuestión a destacar es que los valores son de carácter abstracto, ya que están basados en la trascendencia de las situaciones específicas y concretas, las cuales podrían atribuirse a conceptos como las normas o actitudes. Además, son útiles como medidas o criterios por los cuales una persona evalúa o selecciona eventos, acciones, individuos, entre otros.

Las organizaciones de hoy se enfrentan constantemente a retos como: aumento de la competencia; nuevos conocimientos que necesita la



fuerza laboral; cambios en los modelos de dirección de una administración por funciones a una administración por procesos, donde lo importante es crear valor para el usuario y el desarrollo de una cultura de trabajo de productividad y calidad. En tal sentido el personal se debe mantener abierto a realizar cambios en función de diversas necesidades que existen.

Estos retos implican la necesidad de conocer la forma de ser de la organización para lograr competencias distintivas en cada entidad. Se habla acerca de que el éxito y la vitalidad organizacional dependen de culturas y valores apropiados. El sector de la salud no está exento de estos retos, lo que impone un rápido accionar de todo el personal que permita el logro de un servicio de alta calidad; con una gerencia que pueda dirigir hacia lo que se quiere.

El éxito de los servicios de salud requiere la definición de un modelo de gestión, en base a la Gerencia, que este definida como activa, creativa, responsable y respetuosa de los procesos en valores, debe impulsar los programas de promoción de la salud sobre dichos procesos, superando las restricciones tradicionales de la atención a la enfermedad, tomando en cuenta.

Impacto de la motivación en el personal de enfermería

Los objetivos gerenciales influyen en el trabajo diario y la motivación del personal de enfermería; pues siendo la motivación y satisfacción laboral factores que condicionan el accionar del profesional de enfermería representan una relación directa, por lo cual es necesario que exista un buen ambiente laboral y comunicación para la organización de las funciones asistenciales, permitiendo que se cumplan las metas a corto y largo plazo planteadas por el establecimiento de salud.

Para estos factores es trascendental el desenvolvimiento gerencial pues de allí es donde parten las estrategias fundamentales que dan éxito a la organización. Se debe destacar que la motivación y satisfacción influye



en el resultado exitoso dentro de un grupo de trabajo, permitiendo así que una persona se realice dentro de su campo laboral, manteniendo una actitud positiva y satisfactoria en sus actividades cotidianas, es por esto que la motivación representa un factor fundamental para conseguir satisfacción, por lo que es pieza clave en el ambiente laboral, ya que la mayoría del personal de enfermería encuentra en su trabajo más que una forma de sobrevivir, un factor necesario para su superación personal.

Es por lo anterior que, en la actualidad, la demanda de necesidades exige, que el profesional de enfermería se sienta realizado, capaz de mejorar sus capacidades y habilidades, ya que, dentro del campo laboral, permite el desempeño de tal manera que sea capaz de brindar un servicio de calidad en beneficio de la sociedad, por lo tanto, deben estar alineados con las estrategias que se plantean desde la práctica gerencial. Según Hernández y Medina (2020), “los empleados son el activo más valioso para el crecimiento y progreso de cualquier organización, por lo tanto, se debe prestar especial atención a su potencial” (p. 28).

Es importante que la relación interpersonal entre todos los miembros de un equipo de trabajo sea positiva para satisfacer las necesidades de los pacientes. De esta manera le podemos mencionar que la motivación es importante en el accionar enfermero, debido a que lleva al profesional a cumplir con el objetivo de brindar atención de calidad, eficiente a los pacientes, de igual forma, ayuda a fortalecer un desempeño, ambiente laboral armonioso, en el cual el personal trabaja en coordinación para conseguir las metas propuestas por la institución de salud, por lo tanto la motivación hacia el personal requiere un seguimiento continuo siempre tomando en cuenta las habilidades, fortalezas que cada persona posee. todo esto se realiza desde el ámbito gerencial.

Desafíos en la gerencia de salud pública

Las habilidades gerenciales se han convertido en un requisito para



poder desenvolverse adecuadamente en cargos que demandan flexibilidad y adaptación a los cambios organizacionales y del entorno. Es de acuerdo con lo anterior, que se considera importante estudiar la axiología; ya que es piedra angular para el éxito de esta temática. La calidad en la gerencia, parte del nivel de competencia y desempeño de sus trabajadores en el cumplimiento de sus funciones laborales, sociales, con valores fundamentados en la ética profesional. De ahí, que, el desempeño gerencial también debe ser medido para establecer parámetros cuantitativos del comportamiento y gestión del gerente a nivel individual. Los cambios en las estructuras organizacionales y en el medio ambiente, según Quintero et al (2011):

Han influido en el desempeño de los directivos tanto en su contenido como en su forma de ejecutar su trabajo, pero siguen los gerentes siendo los responsables de planificar, organizar, coordinar, dirigir y controlar desde la perspectiva del trabajo en equipo y el liderazgo. Estos cambios han redefinido las habilidades que deben tener los gerentes para desempeñarse con éxito en el trabajo (p. 8).

De acuerdo a la anterior referencia, los gerentes tienen la responsabilidad de realizar bajo los enfoques de la administración, planes que fomenten el trabajo en equipo, así como afianzar el liderazgo situacional que lo lleve al éxito en el desempeño de sus funciones y le permita desarrollar una estructura cónsona con lo que actualmente reclaman los sistemas de salud pública. En este sentido, cabe señalar, que los gerentes de acuerdo con Guzmán (2013), “son los responsables de dirigir las actividades que ayudan a las organizaciones a alcanzar sus objetivos y metas” (p.13).

Además, expone este autor, el gerente, es la persona que encamina con conocimientos técnicos adecuados, la conducción de su organización a fin de obtener los resultados esperados poniendo en práctica sus habilidades gerenciales para comprender a las personas que la conforman.



De manera que, el gerente es el garante de que se cumplan las funciones del proceso administrativo, así como, los elementos de dirección como son: motivación, comunicación, liderazgo y toma de decisiones para lograr una gestión eficiente de la organización. En relación con el sector salud, Soto (2011), sostiene que en países como:

Cuba, España, Canadá y Costa Rica, el nivel de atención primaria en salud se basa en la utilización apropiada de los recursos disponibles, para dar prioridad a las necesidades sociales, a la desconcentración y a la optimización en la prestación de los servicios con la finalidad de favorecer la accesibilidad geográfica y la gestión administrativa (p. 63)

En lo precedente, se le da prioridad dentro de la gestión administrativa de los responsables de los centros de salud como ejecutores de principios administrativos a los valores debido a que ayudan a realizar el trabajo social concatenado con el humanismo. Por tanto, para ser coordinador de un centro de salud, se requiere de la aplicación axiológica, de todas las funciones gerenciales, de las habilidades técnicas, humanas y conceptuales requeridas Al respecto, Aponte (2013), expresa que:

los centros de salud tienen la obligación de estar a la vanguardia y a través de sus funciones gerenciales optimizar sus servicios considerando la incorporación de las nuevas tecnologías, remodelación y ampliación de la infraestructura y de sus servicios para responder a los acelerados cambios que han transcurridos, así como también, al crecimiento poblacional, y así poder responder de manera efectiva y oportuna (p. 23).

Respecto a lo anterior, los centros de salud entre ellos los ambulatorios tipo II, están llamados a ofrecer un servicio de calidad en sus diversos departamentos y áreas de atención, considerando en todo momento que la calidad, es la medida para la satisfacción de los usuarios, siendo esta el indicador fundamental para determinar qué tan eficiente y eficaz son estos centros de salud. Ahora bien, de acuerdo con lo expuesto por Mora (2011), "los gerentes de las organizaciones de salud enfrentan numerosos retos en la solución de los problemas del sector y para ello



deben estar capacitado en técnicas gerenciales y tener pensamiento estratégico” (p.1).

En efecto, el trabajo en las organizaciones de salud está representado por personas que se organizan en equipos para desarrollar procesos complejos de atención a las necesidades de la población y están conformadas por profesionales de diferentes disciplinas con las capacidades necesarias para un efectivo desempeño de sus funciones. Para ello, se requiere de habilidades que les permita entender y predecir el comportamiento de la gente en las organizaciones.

Desde el punto de vista de la gerencia en el sector salud en Venezuela, Mora (2011), expone ciertas debilidades: “ausencia de un sistema gerencial adecuado, deficiente administración, falta de recursos presupuestarios, carencia de insumos como medicamentos y utensilios médicos, ineficiencia de los sistemas organizacionales y administrativos y carencia de programas de incentivos al personal” (p 54).

De acuerdo a lo anterior, puede decirse que el sistema de salud pública venezolano está enfrentando dificultades tanto en insumos como en el campo administrativo; sin embargo, es necesario dotar a los gerentes de herramientas que le permitan hacer un trabajo enmarcado en la eficacia. La preparación del directivo de los centros de salud pública, es fundamental para promover en él la adquisición de conocimientos, técnicas, habilidades, destrezas que lo capaciten para asistir al personal, modernizar los procedimientos para responder a las necesidades de transformación adaptándose a los tiempos cambiantes; así como, a las necesidades de desarrollo del sector, es decir, lograr gerentes con capacidades para administrar los recursos, tomar decisiones y motivar al personal con el fin de obtener un clima de trabajo favorable al buen desempeño.



CONCLUSIONES

La gerencia misma, al formar parte del campo de la administración, es un elemento de las ciencias sociales; los mayores aportes proceden de tres disciplinas: La economía, la sociología y la psicología. Recientemente se ha incluido un enfoque antropológico, a través del cual se intenta rescatar el rol de los factores culturales al nivel de las comunidades, con particular referencia a la estrategia de cogestión de los servicios de salud.

Los valores juegan un papel fundamental en la praxis gerencial, así como el ejercicio del personal de enfermería en los centros de salud pública pues estos tienen que estar cónsonos con las labores que realizan prestando un servicio apropiado basado en los mismos; de allí que, al estar bien fundamentados las personas van a poder realizar su labor eficientemente y bajo el deber ser de su profesión.

En tal sentido, dentro de la labor que realizan las enfermeras existen principios considerados esenciales siendo uno de ellos la axiología la cual va regida por normas y principios propios de la labor que realizan; colaborando esto en la reestructuración importante que requieren los servicios de salud pública unido hacia una concepción humanista.

REFERENCIAS

- Aponte, A. A. (2013). *Estrategias motivacionales para el personal asistencial del área de emergencia del hospital Pablo Acosta Ortiz como elemento clave para la satisfacción del usuario externo*. [Tesis no publicada]. Universidad Nacional Experimental de la Fuerzas Armadas (UNEFA).
- Caranza, C. J. (2001). *Movimiento Pedagógico, formar para transformar, Venezuela*. Romor
- Francois J. L. (1993). *Promover la vida*. México D.F.: Mc Graw Hill
- Chiavenato, I. (2001). *Administración del Recurso Humano*. (2° ed). México

- D.F. Mc Graw Hill Interamericana
- Galeano, M. E. (2009). *Gestión del Conocimiento*. Buenos Aires: Unión Global.
- Guédez, V. (2002). *La ética gerencial. Instrumentos estratégicos que facilitan decisiones correctas*. (2° ed). Caracas: Planeta.
- Guzmán, J. C. (2013) *La gerencia pública en la construcción de una nueva relación entre ciudadanos y las instituciones gubernamentales en Caracas, Venezuela*: Monte Ávila.
- Hernández-Cantú EI, Medina-Campos XL. (2020). Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. *Rev Enferm IMSS*, 28(1):37-48.
- Malvárez, S. G. (2006). El reto de cuidar en un mundo globalizado. *Texto contexto - enferm*. 16 (3).
<https://doi.org/10.1590/S0104-07072007000300019>
- Mora, V. C. (2011). *La gerencia de los hospitales y clínicas en Venezuela* Disponible en: <http://maiquiflores.over-blog.es/article-la-gerencia-de-los-hospitales-y-clinicas-en-venezuela-61309830.html>
- Morín, E. N. (1999). *La Cabeza Bien Puesta: Repensar la reforma, reformar el pensamiento*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Organización Mundial de la Salud. (1985). *La junta ejecutiva enfatiza el papel clave de las enfermeras en la atención primaria de salud, comunicado de prensa*. Ginebra: OMS.
- Organización Panamericana de la Salud (2007). *Desafíos Críticos para una Década de Recursos Humanos en Salud en las Américas*. El Llamado a la Acción de Toronto. Toronto: autor.
- Quintero, R. Y, Angarita, C. C, Bastardo, G. M y Rojas, L. M. (2011). Diseño y validación de una escala para medir el perfil gerencial del nutricionista. *Anales venezolanos de Nutrición*, 23 (1). Disponible en: <https://www.analesdenutricion.org.ve/ediciones/2010/1/art-4/>
- Serna, H. (2005). *Gerencia estratégica*. Bogotá: 3R Editores



Silíceo, A. A. (1999). *Liderazgo. Valores y Cultura Organizacional*. México D.F.: Mc. Graw-Hill.

Soto Paredes, J. (2011). *Evaluación de la gestión administrativa en centros médicos auspiciados por organismos internacionales, caso Club Rotario*. Quito, 109 p. Tesis (Maestría en Dirección de Empresas). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.