

# Desempeño gerencial de Enfermería en un centro de salud urbano de Barquisimeto.

Castillo Colmenárez Benimar<sup>(1)</sup>; Colmenárez Pérez Carla<sup>(2)</sup>; Peña Vergel Yereickson<sup>(3)</sup>; Giménez Alvarado, Migdali<sup>(4)</sup>

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.7032875>

1. Enfermera Egresada del Programa de Enfermería. Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado [benimar.castillo@gmail.com](mailto:benimar.castillo@gmail.com) <https://orcid.org/0000-0003-0594-2403>
2. Enfermera Egresada del Programa de Enfermería. Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado [carlacolm3narez@gmail.com](mailto:carlacolm3narez@gmail.com) <https://orcid.org/0000-0002-6777-2318>
3. Enfermera Egresada del Programa de Enfermería. Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado [yereickson@gmail.com](mailto:yereickson@gmail.com) <https://orcid.org/0000-0001-8917-1794>
4. Doctora en Ciencia Gerencial. Docente del Programa de Enfermería Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. [gimenezm@ucla.edu.ve](mailto:gimenezm@ucla.edu.ve) <https://orcid.org/0000-0002-1548-4728>

Recibido: 03 febrero 2022  
Aceptado: 15 de Junio 2022  
Publicado 15 de julio 2022



## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo describir el desempeño gerencial del personal que labora en un centro de salud urbano de la ciudad. Esta se planteó como una investigación de campo, transversal, con enfoque cuantitativo, la población estuvo conformada por ocho (8) enfermeras, todas licenciadas en enfermería, para la recolección de datos se utilizó un cuestionario de 16 ítems cuyas opciones de respuestas eran tricotómicas (sí/no/no se) relacionados con las variables de estudio operacionalizadas en cuatro dimensiones, datos sociodemográficos, cognitivos, factores influyentes y métodos estratégicos, los datos fueron analizados mediante estadística descriptiva. Los resultados: sociodemográficos revelaron que el 25% del personal participante del estudio tenían entre 31 a 35 años, 75% son licenciadas, 37,5% poseen más de 15 años laborando en el centro de salud y 87,5% son Enfermeras dos (II). todas afirmaron poseer algún conocimiento sobre gerencia, 87,5% mostraron alta motivación para el desempeño de la función gerencial; 62,5% expresa que la remuneración salarial influye en el cargo de gerencia., la totalidad de las participantes consideran ser parte fundamental para la toma de decisiones para garantizar un buen desarrollo de la gerencia. En conclusión el personal estudiado posee el conocimiento y se posee una alta motivación para desempeñar la gerencia institucional, por lo que se sugiere programas de entrenamiento para continuar incentivando la gestión del talento humano que garantice el cumplimiento de sus objetivos.

**Palabras claves:** gerencia, desempeño, enfermería, motivación, talento humano

NURSING MANAGEMENT PERFORMANCE IN AN URBAN HEALTH CENTER IN BARQUISIMETO.

## ABSTRACT

The objective of this research work was to analyze the managerial performance of the personnel who work in an urban health center in the city. This was proposed as a cross-sectional field investigation, with a quantitative approach, the population consisted of eight (8) nurses, all nursing graduates, for data collection a 16-item questionnaire was used whose response options were trichotomous (yes and no and I don't know) related to the study variables operationalized in four dimensions, sociodemographic and cognitive data, influencing factors and strategic methods, the data were analyzed using descriptive statistics. The results: sociodemographic revealed that 25% of the personnel participating in the study were between 31 and 35 years old, 75% are graduates, 37.5% have more than 15 years working in the health center and 87.5% are Nurses two (II). all claimed to have some knowledge about management, 87.5% showed high motivation to perform the managerial function; 62.5% express that salary remuneration influences the management position. All the participants consider it to be a fundamental part of decision-making to guarantee a good management development. In conclusion, the staff studied has the knowledge and is highly motivated to perform institutional management, so training programs are suggested to continue encouraging the management of human talent that guarantees the fulfillment of its objectives.

**Keywords:** Management, performance, nursing, motivation, human talent

ATUAÇÃO GERENCIAL DE ENFERMAGEM EM UM CENTRO DE SAÚDE URBANO DE BARQUISIMETO

## RESUMO

O objetivo deste trabalho de pesquisa foi analisar o desempenho gerencial do pessoal que trabalha em um centro de saúde urbano da cidade. Esta foi proposta como uma investigação de campo transversal, com abordagem quantitativa, a população foi composta por oito (8) enfermeiras, todas graduadas em enfermagem, para coleta de dados foi utilizado um questionário de 16 itens cujas opções de resposta eram tricotômicas (sim e não e não sei) relacionadas às variáveis do estudo operacionalizadas em quatro dimensões, dados sociodemográficos e cognitivos, fatores influenciadores e métodos estratégicos, os dados foram analisados por meio de estatística descritiva. Os resultados: sociodemográficos revelaram que 25% do pessoal participante do estudo tinha entre 31 e 35 anos, 75% são graduados, 37,5% têm mais de 15 anos de trabalho no centro de saúde e 87,5% são enfermeiros dois (II). todos afirmaram ter algum conhecimento sobre gestão, 87,5% demonstraram alta motivação para exercer a função gerencial; 62,5% expressam que a remuneração salarial influencia o cargo gerencial, todos os participantes a consideram parte fundamental da tomada de decisão para garantir um bom desenvolvimento gerencial. Conclui-se que a equipe pesquisada possui conhecimento e está altamente motivada para realizar a gestão institucional, por isso são sugeridos programas de treinamento para continuar incentivando a gestão do talento humano que garanta o cumprimento de seus objetivos.

**Palavras-chave:** Gestão, desempenho, enfermagem, motivação, talento humano.



## INTRODUCCIÓN

La gerencia es la dirección o coordinación de un área o institución, llevada a cabo por determinadas personas cuyas decisiones impactan en un grupo de individuos, cada acción que se realice en una gerencia afecta a los demás<sup>1</sup>, es por ello que se considera de suma importancia ampliar el enfoque de esta para lograr el buen funcionamiento de una institución, en este caso de salud.

Considerando los cambios actuales y desafíos que se presentan en el ámbito de salud, se considera indispensable que el personal lleve a cabo la gerencia de una manera eficaz, debido a que garantizara la gestión de recursos humanos, materiales y organización en general que van a beneficiar a los usuarios que asisten a los centros asistenciales.

Dicho esto, es importante definir el término, la gerencia viene de la raíz *gesto*, que procede del latín *gestos*, definido como actitud o movimiento del cuerpo, el cual a su vez se deriva de *genere*, que significa llevar, conducir, llevar a cabo<sup>2</sup>. Es por esto, que dicho término se ha creado según los antecedentes, por una necesidad del subordinado (trabajador), con el objetivo de ser guiado para realizar con éxito sus actividades<sup>3</sup>.

En este sentido, la gerencia es una función que desempeñan todos los seres humanos en cada área, en este caso en un profesional de enfermería, el cual es responsable de la representación de la sociedad contra terceros y además se encarga de coordinar todos los recursos sobre el proceso de planificación, organización, dirección y control para lograr los objetivos establecidos.

Ahora bien, la gerencia en enfermería busca dar la mejor atención y que las subordinadas se sientan satisfechas de trabajar, con los recursos que proporciona la institución, para dar un mejor servicio al usuario con bases científicas y sus competencias<sup>4</sup>. Entonces, se podría concluir que la gerencia en enfermería es un arte que busca conducir a sus subordinados de manera estratégica, multidisciplinaria y organizativa para brindar una atención de calidad, logrando que haya un equilibrio entre el paciente, los subordinados y la institución.

En Venezuela, si bien los profesionales de enfermería han venido prestando atención a mayores niveles de preparación académica en los últimos años, la profesión aún presenta deficiencias en la gestión de gerencia en enfermería, que pueden verse afectadas por diversos factores, como aspectos sociales, económicos, políticos, entre

otros. En el sector salud, los servicios prestados por los profesionales de enfermería juegan un papel fundamental porque constituyen uno de los pilares básicos y esenciales para mantener el desarrollo de la salud pública.

Asimismo, es necesario que la práctica de enfermería debe realizarse, desde la conceptualización y concepción de los aspectos humanos, a partir de procesos que ayuden a construir relaciones de ayuda y fraternidad entre humanos, estableciendo actitudes que tributen al trato amoroso y se sustente consistentemente en un sistema de valores humanos, que la enfermera y el enfermero deben cultivar a lo largo de su vida profesional, integrando los conocimientos científicos para guiar su quehacer<sup>5</sup>.

Es allí que, en Venezuela los servicios hospitalarios en su gran mayoría tienen una considerable demanda, ya que por medio de estos los usuarios de todas las edades encuentran atención médica. Por lo tanto, el personal de enfermería debe estar al tanto de todas las respuestas en cuanto a atención se refiere, y a su vez el supervisor o coordinador de enfermería debe saber distribuir y manejar el personal a su cargo, para así poder garantizar una atención óptima.

Estudios previos, sobre las estrategias gerenciales para la gestión del talento humano en salud para la promoción de la motivación, el liderazgo y la toma de decisiones en el personal de enfermería, demostraba que era necesario la implementación y desarrollo de las tres estrategias en el personal de enfermería, para impactar de forma positiva la calidad de atención de los pacientes, la seguridad de éstos y los resultados previstos por la gerencia<sup>6</sup>.

Si bien es cierto, el liderazgo, la toma de decisiones y la motivación son destrezas muy importantes al momento de ejercer la función de gerente, pues, para que el personal de enfermería ejerza un verdadero rol de líder debe tener aptitudes intelectuales, competencias de direccionamiento y conocimientos administrativos, que generen eficacia y calidad en las funciones a desarrollar, además se debe generar un ambiente de cooperación y apoyo mediado por la motivación y la toma de decisiones que generen bienestar al equipo de trabajo. Es por esto, que las actitudes de los gerentes respecto de la naturaleza de las personas influirán de manera directa e importante en el comportamiento de éstas<sup>7</sup>.

A lo largo de nuestras prácticas profesionales, observamos que el ambulatorio existe factores que influyen directamente, uno de ellos es la falta de personal, aunque haya una buena gerencia por parte

de la coordinación, es imprescindible para cumplir dicha función, contar con un personal completo, y con un nivel académico que le permita contribuir al cumplimiento de los objetivos trazados en la institución, y garantizar así una correcta e idónea atención del usuario. Por lo antes expuesto y con la finalidad de brindar aportes para el análisis del desempeño gerencial que tiene el personal de enfermería, surgió la motivación de desarrollar un trabajo de investigación que tuvo por objetivo analizar el desempeño gerencial del personal de enfermería que labora en el ambulatorio urbano tipo II “Pueblo Nuevo”. Municipio Iribarren Parroquia Ana Soto. Estado Lara.

### MATERIALES Y MÉTODOS

Se realizó un estudio cuantitativo de corte transversal, en una población de 8 profesionales de enfermería del Ambulatorio Urbano Tipo II “Pueblo Nuevo”, la muestra, es una porción de la población que se toma para realizar el estudio<sup>8</sup>, para dicho estudio la muestra se considera censal, donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra, es decir, la población a estudiar se considera censal por ser al mismo tiempo universo, población y muestra, o sea, el 100% de los profesionales de enfermería que laboran en el Ambulatorio Urbano Tipo II “Pueblo Nuevo”.

Con la finalidad obtener información necesaria para dar respuesta a la pregunta de investigación<sup>9</sup>, se elaboró un instrumento tipo cuestionario, este presupone estructurar un conjunto de cuestiones que están en el planteamiento del problema, pero que concreta las ideas, creencia o supuestos que tiene el investigador, estructurada según la variable del estudio, la misma estuvo conformada por cuatro partes.

La primera parte del instrumento, corresponde a los datos sociodemo-gráficos, edad, grado de instrucción, años de servicio y cargo desempeñado. La segunda parte, consistió en la dimensión cognitiva, mediante la definición, objetivos, funciones y perfil de un gerente. La tercera parte del cuestionario, permitió conocer los factores intrínsecos y extrínsecos que afectan al personal de enfermería para el buen desempeño gerencial. Por último, la cuarta parte está relacionada con los métodos estratégicos los cuales permiten que se cumplan y desarrollen los objetivos propuestos.

Para el análisis de la información se realizó de manera automatizada, a través del uso de la estadística descriptiva al elaborar los cuadros y poder determinar las frecuencias y porcentajes de los ítems respondidos, con la finalidad de dar

respuesta al problema, objetivos y las hipótesis del estudio<sup>10</sup>, luego se procedió a efectuar el correspondiente análisis e interpretación de dichos resultados.

### ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El foco del análisis y discusión es la interpretación de los resultados obtenidos<sup>11</sup>, luego de ser aplicado el cuestionario conformado por 16 ítems, el cual estuvo compuesto por datos sociodemográficos, nivel cognitivo, factores influyentes y métodos estratégicos, dicho cuestionario fue aplicado a la muestra censal de la población. Estos resultados deben ser escritos en forma clara, precisa y concisa<sup>12</sup>.

En cuanto a los datos sociodemográficos, se puede observar como el personal de enfermería que labora en el ambulatorio van desde los 25 a 60 años de edad, predominando las de 31 a 35 años con un 25%, mientras que el resto mantiene un 12,5%. El grado de instrucción predominante es el de licenciatura teniendo un 75%, seguido de Técnico superior universitario con un 12,5% al igual que un 12,5% para auxiliar de enfermería. Con respecto a los años de servicio predomina el de 11 a 15 años con 37,5%, seguido de 0 a 5 años con un 25% quedando de 6 a 10 años, 21 a 25 años y 36 a 40 años con igual porcentaje, 12,5%. En cuanto al cargo que desempeñan el 87,5% son personal de enfermería tipo II mientras que solo el 12,5% es tipo I. (Cuadro 1)

Indicadores	fa (nº)	Fr (%)
<b>Edad</b>		
25 a 30	1	12,5
31 a 35	2	25,0
36 a 40	1	12,5
41 a 45	1	12,5
46 a 50	1	12,5
51 a 55	1	12,5
55 a 60	1	12,5
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100</b>
<b>Grado de instrucción</b>		
Auxiliar de enfermería	1	12,5
Técnico Superior Universitario	1	12,5
Licenciada	6	75
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100</b>
<b>Años de servicio</b>		
0 a 5	2	25
6 a 10	1	12,5
11 a 15	3	37,5
16 a 20	0	0,0
21 a 25	1	12,5
26 a 30	0	0,0
31 a 35	0	0,0
36 a 40	1	12,5
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100</b>
<b>Cargo que desempeñan</b>		
Enfermera I	1	12,5
Enfermera II	7	87,5
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

Tabla 1.- Datos Sociodemográficos.

Tanto en el estudio realizado por Ramírez C.,<sup>12</sup> como en el nuestro podemos ver como el nivel académico predominante fue la licenciatura, con años de cargo entre 11 a 15 años y enfermeras que desempeñan cargo de tipo II, sabiendo que el campo de la enseñanza en enfermería, sea con el propósito de la formación profesional, o para promover la salud de la población, es fundamental el intercambio de múltiples saberes y prácticas para la redefinición de los conocimientos, teniendo en cuenta el cambio en el proceso de enseñanza-aprendizaje en la búsqueda de la formación de individuos críticos, creativos y competentes para la vida y el trabajo.

Asimismo, en la dimensión cognitiva, se reflejó como todos los profesionales de enfermería encuestados poseen conocimiento teórico del desempeño gerencial (8=100%), al igual que todos consideran que la productividad es parte de los objetivos de la gerencia. En cuanto a las funciones del rol de gerencia, solo el 12,5% no las conoce, mientras que el 87,5% si las conoce. El 100% de los encuestados cree que afrontar retos forma parte del perfil de un gerente. (Cuadro 2).

Ítems	SI		NO		NO SE	
	Fa	%	Fa	%	Fa	%
1-¿Posees conocimiento teórico del desempeño gerencial?	8	100	00	00	00	00
2-¿Consideras que la productividad es parte de los objetivos de la gerencia?	8	100	00	00	00	00
3-¿Conoce las funciones del rol gerencial?	7	87,5	01	12,5	00	00
4-¿Crees que afrontar retos forma parte del perfil del gerente?	8	100	00	00	00	00

Cuadro 2.- Conocimiento de las funciones gerenciales

En cuanto al nivel cognitivo se concluye que el personal de enfermería frente a la gerencia fue bueno, sabiendo que la gerencia en enfermería ayudara a controlar de manera directa o indirecta los recursos y brindar una calidad de atención en los diferentes ambientes donde se desarrollen las diversas funciones que cumple el personal de enfermería sabiendo que dedicarse a la gerencia en salud implica tener desarrolladas competencias claves para asumir las funciones de este rol<sup>13</sup>.

Por otro lado, el 87,5% del personal de enfermería se encuentra motivado al momento de realizar sus actividades, mientras que el 12,5% no. La mayor parte de los encuestados, el 75% afirma sentirse capacitado para asumir el rol de gerente, el 12,5% niega sentirse capacitado al igual que el 12,5% no está segura de poder o no asumir dicho rol.

El 100% de los encuestados afirmo poseer una comunicación afectiva su equipo de trabajo al igual que consideran que la puntualidad es esencial para crear un ambiente de trabajo satisfactorio.

En cuanto a los factores que influyen de manera extrínseca en el personal de enfermería el 62,5% de los encuestados considera que la remuneración salarial influye en la gerencia de enfermería y el 37,5% indica que la remuneración salarial no influye. El mismo porcentaje (62,5%) considera que existe un liderazgo acorde a la actualidad del país y un 37,5% que no existe. Este mismo porcentaje se repite en el ítem número 11, donde 5 personas (62,5%) afirman que la política debería ser un factor influyente en el sector salud y el 37,5% lo niegan. Un predominante de 87,5% considera que el ambiente físico es determinante para lograr un desempeño gerencial. (Cuadro 3).

Ítems	SI		NO		NO SE	
	Fa	%	Fa	%	Fa	%
<b>Factores Intrínsecos:</b>						
5-¿Cómo profesional de enfermería te sientes motivado con tu actuación en las actividades?	7	87,5	01	12,5	00	00
6-¿Te sientes capacitado para asumir el rol de gerente de salud?	6	75	01	12,5	01	12,5
7-¿Posees una comunicación afectiva con tu equipo de trabajo?	8	100	00	00	00	00
8-¿Consideras que la puntualidad es esencial para crear un entorno laboral satisfactorio?	8	100	00	00	00	00
<b>Factores Extrínsecos:</b>						
9-¿Crees que la remuneración salarial, influye en la gerencia de enfermería?	5	62,5	03	37,5	00	00
10-¿Consideras que existe un liderazgo acorde a la actualidad del país?	5	62,5	03	37,5	00	00
11-¿Crees que la política debería ser un factor influyente en el sector salud?	5	62,5	03	37,5	00	00
12-¿Consideras que el ambiente físico es determinante para lograr un desempeño gerencial?	7	87,5	01	12,5	00	00

Cuadro 3.- Factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos

En lo relacionado a los factores intrínsecos, los enfermeros a los cuales se les aplico el instrumento revelaron que en su gran mayoría se sienten motivados, capacitados para asumir el rol de gerente, muestran que poseen una comunicación afectiva y que la puntualidad forma parte de crear un entorno laboral satisfactorio, sin embargo, como no todos respondieron de forma afirmativa la coordinadora o gerente de enfermería debe focalizarse más en los motivadores intrínsecos y deben provechar los resultados obtenidos en esta investigación para crear programas de trabajo con estrategias diferentes.

Por otro lado, los factores extrínsecos juegan un papel fundamental, es por esto que, en la encuesta aplicada, el factor económico, el liderazgo, el factor político y el ambiente físico en su mayoría detono insatisfacción. Uno de los deberes administrativos más importantes es el reconocer los

motivos de los empleados y proporcionar oportunidades para satisfacer las necesidades y recompensas por desempeño productivo.

Es por ello que, los métodos estratégicos permiten que se cumplan y desarrollen los objetivos propuestos, así como el alineamiento de las capacidades que permitan que actúe de forma proactiva las personas que desean alcanzar un objetivo, dicho esto el 100% de la población encuestada considera que la administración institucional al momento de tomar una decisión debe consultar al personal. 75% del personal de enfermería que labora en el ambulatorio considera que se lleva una planificación acertada y el 25% no está de acuerdo con la planificación que se está realizando.

En cuanto a la autoridad al momento de exponer decisiones el 37,5% afirma que solo el gerente tiene dicha autoridad, oponiéndose a esto el 62,5%. El 50% del personal de enfermería que labora en el ambulatorio, al momento de obtener resultados en la toma de alguna decisión y no sea lo esperado lo toma de forma negativa, el 37,5% no lo toma de forma negativa y el 12,5% no sabe cuál será su respuesta ante esa situación (Cuadro 4).

Ítems	SI		NO		NO SE	
	Fa	%	Fa	%	Fa	%
13- ¿Consideras que la administración institucional al momento de toma de decisiones debería consultar al personal?	8	100	00	00	00	00
14- ¿Cree usted que se lleva una planificación acertada en la institución?	6	75	02	25	00	00
15- ¿Consideras que solo el gerente debe tener la autoridad al momento de exponer las decisiones?	3	37,5	05	62,5	00	00
16- ¿Crees que al momento de obtener resultados en la toma de decisiones que no sean los esperados los tomas de forma negativa?	4	50	03	37,5	01	12,5

Cuadro 4. Métodos Estratégicos para la gerencia.

En el estudio se evidencia que las profesionales encuestadas exhiben habilidades de liderazgo ante el personal a su cargo, factor que influye positivamente en la conducta del personal de enfermería, esto permite contar con un personal motivado, que se sienta seguro al momento de realizar su trabajo, aumenta la participación espontánea en el trabajo, incentivando al logro de los objetivos individuales, así como al logro de los objetivos organizacionales.

## CONCLUSIONES

En función a los objetivos planteados en la

investigación, los datos objetivos y el análisis de los resultados se derivan las siguientes conclusiones.

✓ En el primer objetivo, que tiene que ver con la dimensión cognitiva conseguimos que todo el personal estudiado tiene conocimiento teórico sobre el desempeño gerencial, sus funciones y el perfil que un gerente debe tener. Es por esto, consideramos importante seguir incentivando en el personal la formación cognitiva por medio de charlas gerenciales que generen mayor seguridad al momento de ejercer dicha función. Recalcando que, la gerencia implica una responsabilidad particularmente elevada, ya que las decisiones influyen en la vida de miles de personas y en la organización propia<sup>14</sup>.

✓ En cuanto al segundo objetivo, en los factores intrínsecos el personal de enfermería se encuentra medianamente capacitado y motivado para cumplir la función gerencial y posee totalmente una buena comunicación, considerando que la puntualidad es esencial para dicho rol. Dentro de los factores extrínsecos se encuentran medianamente capacitados, ya que estos factores no dependen directamente de ellos, se encuentran fuera de su control.

Posterior a la aplicación del instrumento se pudo enumerar los factores que influyen en el personal, y a través de estos conocer que a pesar de la influencia de dichos factores el personal se siente motivado y capacitado para ejercer el rol de gerencia, que es el garantizar una buena gestión de salud dentro de la organización y la comunidad. Es por ello que, es importante dirigir charlas motivacionales que proporcionen resultados positivos en la gestión gerencial.

✓ En el tercer objetivo, en la dimensión de métodos estratégicos se pudo apreciar que los profesionales encuestados conocen medianamente sobre organización, planificación y ejecución de objetivos propuestos, que es la clave para llevar a cabo el rol gerencial de una manera eficaz. Considerando que, los métodos estratégicos, como comunicación eficaz y la toma de decisiones son de gran importancia para que el personal desarrolle de una manera asertiva la gerencia. Este, es un esfuerzo sistemático formal para establecer propósitos básicos que a través de planes detallados permiten la implantación de objetivos y estrategias que logren el cumplimiento de dichos propósitos<sup>15</sup>.

## RECOMENDACIONES

Debido a los constantes cambios que se viven en el mundo, el sector salud debe atravesar distintas adaptaciones que permitan contribuir en el

mantenimiento y restablecimiento de la salud de las comunidades, esto se logra con una buena gerencia en el personal de enfermería.

En función de lo antes expuesto en el desarrollo de este trabajo, se recomienda:

✓ Presentar los resultados de la investigación a las enfermeras supervisoras participantes en el estudio.

✓ Realizar capacitación al personal, sobre la administración de recursos humanos a fin de lograr puntos de acuerdos.

✓ Dar a conocer métodos estratégicos para garantizar el desempeño gerencial en el personal.

✓ Fomentar en el personal la importancia de llevar el proceso de gerencia, lo que va a garantizar un mejor cumplimiento de las actividades de la institución.

✓ Incentivar al personal a continuar el crecimiento académico, considerando la educación como aspecto clave para llevar a cabo el desempeño gerencial asertivo.

## REFERENCIAS

1. Sallenave, J. La gerencia integral. Editorial Norma. Bogotá. 1994. Libro digital disponible: <https://books.google.es/>
2. Torres, S. & Mejía, A. Una visión contemporánea del concepto de administración: Revisión del contexto colombiano. Cuadernos de Administración, vol. 19, núm. 32, julio-diciembre, 2006, pp. 111-133 Pontificia Universidad Javeriana Bogotá, Colombia. 2006. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf>
3. Hernández, J., & Gómez, D. Una Aproximación Al Concepto De Gerencia Y Administración Aplicado A La Disciplina De Enfermería. Revista de Enfermagem, vol. 14, núm. 3, julio-septiembre, 2010, pp. 625-632 Universidade Federal do Rio de Janeiro Rio de Janeiro, Brasil. Disponible en la web de <https://www.redalyc.org/pdf/>
4. Hernández, R. La Práctica de Enfermería: desde el Contexto Hospitalario en Venezuela. Revista Scientific. 5(17). 164-182. 2020. Disponible en: <https://doi.org/>
5. Jaramillo, M., Quinchia, D., Sotter, G. Estrategia Gerenciales para la Gestión del Talento Humano en Salud para la Promoción de la Motivación, el Liderazgo y la Toma de Decisiones en el Personal de Enfermería. Tesis de Posgrado en Salud Pública. Especialización en Gerencia de IPS. Facultad de Medicina Medellín. Colombia. 2020. Disponible en la web <https://repository.ces.edu.co/>
6. McGregor, D. El Lado Humano de las Organizaciones. McGraw-Hill. Santafé de Bogotá: Colombia. 1994.
7. Hurtado, J. Metodología de la Investigación Holística. Quirón. Caracas. Venezuela. 2000.
8. Hurtado J. El Proyecto de investigación. Compresión holística de la metodología de la investigación. Quirón. Caracas. Venezuela. 2008.
9. Pineda E; de Alvarado E. Metodología de investigación. Organización Mundial de la Salud. Tercera edición. OPS. Washington DC. 2008.
10. Aceituno, C., Alosilla, W., Moscoso, I. Discusión de resultados. Colección bicentenario 2021. Cusco, Perú. 2021. Disponible en la web <http://repositorio.concytec.gob.pe/>
11. Centro de Información Tecnológica. Normas de publicación. La Serena. Chile. 2020. Disponible en la web <https://www.citrevistas.cl/informacion-autores.htm>
12. Ramírez C. Conocimientos sobre competencias gerenciales en enfermeras supervisoras del hospital universitario Dr. Ángel Larralde. Tesis doctoral. Universidad de Carabobo. Venezuela. 2018. Disponible en la web <http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/>
13. Universidad Internacional de Valencia. Gerencia en salud: definición, funciones y habilidades requeridas. Colombia. 2018. Disponible en la web <https://www.universidadviu.com/>
14. Palacios, L. Dirección estratégica. Métodos estratégicos. Edición. Ecoe ediciones. España. 2010. Disponible en la web. <https://www.ecoediciones.com/>