



Unellez

24303

BA2021000018



## ÁREA CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

### GERENCIA AVANZADA EN EL LIDERAZGO DE LA GESTIÓN DE ENFERMERÍA DEL SECTOR HOSPITALARIO

**Vargas Hidalgo, Joanna Rafaela**

Doctoranda en gerencia avanzada ([Vargas.1cienciassalud@gmail.com](mailto:Vargas.1cienciassalud@gmail.com))

#### Resumen

El propósito de la investigación consiste en comprender el liderazgo del supervisor de enfermería en el sector hospitalario. La esencia de la investigación en la alta gerencia, es visualizar hacia donde se debe encaminar los esfuerzos de una organización y activarla sinérgicamente con el potencial que posee, de allí la importancia en la formación de recursos humanos que se desempeñan en el sector de la salud para asumir el rol gerencial y cumplir a cabalidad las funciones asignadas en pro del bienestar de la institución y su fin último que es prestar servicio de calidad a la comunidad. A nivel metodológico se orientó en una investigación enmarcada en el paradigma post positivista, enfoque cualitativo, de corte documental. El corpus del estudio lo constituyeron las lecturas relacionadas al liderazgo, rol de supervisores de enfermería y sector hospitalario. El líder de enfermería en el sector hospitalario persigue la transformación e innovación del proceso de supervisión en el área de enfermería como factor relevante en la rotación del talento humano para el cumplimiento de los objetivos de la organización. Ya que, el gerente es un actor clave en la formación y proceso de adaptación del personal, considerando métodos y técnicas en la gestión del conocimiento gerencial. En conclusión, el supervisor de enfermería contribuye a fomentar los conocimientos del personal bajo su dirección, demostrando capacidad intelectual y aptitudes de liderazgo, garantizando un trabajo en equipo, de calidad y logrando resultados óptimos acordes a la gerencia innovadora en el sector hospitalario.

**Palabras clave:** Gerencia avanzada, Liderazgo, Supervisores de Enfermería, Sector Hospitalario.

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 5 Abril 2023

[transdisciplinariadelsaber@gmail.com](mailto:transdisciplinariadelsaber@gmail.com)

**LivRe**  
Revistas de livre acesso

**latindex**

380





## ADVANCED MANAGEMENT IN THE LEADERSHIP OF NURSING MANAGEMENT IN THE HOSPITAL SECTOR

### Abstract

The purpose of the research is to understand the leadership of the nursing supervisor in the hospital sector. The essence of research in senior management is to visualize where the efforts of an organization should be directed and activate it synergistically with the potential it possesses, hence the importance in the training of human resources that work in the health sector. to assume the managerial role and fully comply with the functions assigned for the well-being of the institution and its ultimate goal, which is to provide quality service to the community. At the methodological level, it was oriented towards an investigation framed in the post positivist paradigm, qualitative approach, of a documentary nature. The corpus of the study was made up of readings related to leadership, the role of nursing supervisors and the hospital sector. The nursing leader in the hospital sector pursues the transformation and innovation of the supervision process in the nursing area as a relevant factor in the rotation of human talent for the fulfillment of the organization's objectives. Since, the manager is a key actor in the training and adaptation process of the staff, considering methods and techniques in the management of managerial knowledge. In conclusion, the nursing supervisor contributes to promoting the knowledge of the personnel under his/her direction, demonstrating intellectual capacity and leadership skills, guaranteeing quality teamwork and achieving optimal results in accordance with innovative management in the hospital sector.

**Keywords:** Advanced management Leadership, Nursing Supervisors, Hospital Sector.

### Introducción

Actualmente, es indispensable que el personal de enfermería que desempeñan funciones directivas tengan y coloquen en práctica competencias que, como profesionales, les permita ejercer un rol con objetivos claros y seguros al éxito laboral en las instituciones de salud en que hacen vida laboral. Destacando, que hablar de competencia está relacionado con calificaciones intelectuales, físicas y conocimientos, habilidades y actitudes para desempeñar





Unellez

24303

BA2021000018



las tareas en pro de desempeñarse adecuadamente para lograr los resultados deseados de la institución de salud.

Hay que destacar que la gestión hospitalaria, implica diversidad de funciones dentro de la organización, que al proceso de gestionar y administrar lo que permite coadyuvar la gestión gerencial en el manejo óptimo de los recursos materiales hospitalarios, igualmente, el proceso administrativo de la gestión del talento humano. De allí, se pueden hacer mención algunas a cumplir, como el ser líder para influir en la motivación para cumplir los objetivos de la organización y por ende, ser planificador, de planes de trabajo, para la toma de decisiones acertadas y asertivas, desarrollar y aplicar metodologías de cuidado, con la finalidad de alcanzar un buen servicio en términos de eficiencia, eficacia, integridad y principios morales, que evidencien la proactividad en el ejercicio de las funciones gerenciales, y por ende, ser buen administrador y gerente de la salud en el área de enfermería.

En tal sentido, la gestión hospitalaria, está relacionada con los procesos administrativos, resaltando el tema de la dirección, haciendo énfasis en el proceso de selección y reclutamiento de su personal, el cual se debe considerar la formación y capacitación académica y profesional de la enfermería para un ejercicio adecuado de la profesión. Donde la supervisión de enfermería debe ser y desarrollarse en atención especializada siendo un punto vital para la toma de decisiones, sobre todo en determinados servicios, ya que para controlar su funcionamiento es necesario conocerlo y obtener información suficiente al respecto.

Es importante indicar que la observación o comprobación del desempeño o del resultado busca adquirir información sobre el funcionamiento para lograr los objetivos basados en la misión y visión de la organización. De allí, la importancia, de realizar un análisis a profundidad, tomando en consideración los riesgos, barreras, limitaciones que se presentan, así como el

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 5 Abril 2023

transdisciplinariadelsaber@gmail.com

**LivRe**  
Revistas de libre acceso

**latindex**





Unellez

24303

BA2021000018



cumplimiento de los objetivos y áreas de oportunidad que mejoran la estructura del fenómeno y para todo ello es imprescindible contar con personal calificado en conocimientos administrativos para poder cumplir tareas gerenciales dentro de la organización.

En ese orden de ideas, se puede hacer mención que él supervisor o la supervisora de enfermería tiene la responsabilidad de mantener un seguimiento y control efectivo en el área administrativa, de allí, que debe ser un profesional con los conocimientos apropiados que le permitan implementar la supervisión de forma eficiente siendo identificados a través de un análisis de puestos, es decir, una revisión comparativa de las exigencias o requerimientos que imponen esas tareas o responsabilidades, tomándose en consideración, los requisitos intelectuales y físicos que debe tener cada profesional para desempeñar eficientemente el puesto, y por consiguiente las responsabilidades que el puesto le impone, lo que en resumen se puede decir, que conozca y ponga en práctica sus competencias gerenciales.

Por todo lo antes expuesto, surge el propósito de la investigación consiste en Comprender el liderazgo del supervisor de enfermería en el sector hospitalario y para ello, se procedió a la búsqueda de la verdad a través del conocimiento en el caso de la investigación a realizar como un tema trascendental para los hospitales de Venezuela, por la necesidad que tiene la gerencia de que en la institución sea permanente la eficiencia del departamento de recursos humanos de enfermería, siendo allí donde se coordinan las acciones para brindar al personal la satisfacción laboral, con la finalidad de impulsar en el ser humano el actuar. Siendo importante reconocer que el gerente debe mostrarse de acuerdo como actor clave de la formación y de esta manera quebrar viejas estructuras para enfrentarse y adaptarse a lo novedoso, lo transdisciplinario, lo complejo, considerando métodos y técnicas en la

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER  
(ISSN-L): 2959-4308  
Volumen N° 5 Abril 2023  
transdisciplinariadelsaber@gmail.com

 





gestión del conocimiento gerencial, razones que constituyen la pretensión de esta investigación.

### Metodología

La siguiente investigación estuvo sumergida en el paradigma postpositivista, ya que presentó planteamientos que proceden fundamentalmente de la postura ontológica más flexible al aceptar que la realidad existe, pero no puede ser totalmente conocida y para eso el investigador se sumergió, cuando la interpreta subjetivamente. Por lo tanto, el enfoque cualitativo, tiene importancia las percepciones y motivaciones de los sujetos de análisis, que se convierten en las bases de las conclusiones e interpretaciones. De allí, que para Sandín (2003:40), la investigación cualitativa consiste en:

Una actividad sistemática orientada a la comprensión en profundidad de fenómenos educativos y sociales, a la transformación de prácticas y escenarios socioeducativos, a la toma de decisiones y también hacia el descubrimiento y desarrollo de un cuerpo organizado de conocimientos.

De allí, que la investigadora, se apoyó en la investigación de corte documental, donde el corpus del estudio lo constituyeron las lecturas relacionadas a liderazgo, supervisores de enfermería y rotación de personal. Destacando, que la hermenéutica fue la principal fuente de interpretar la información, ya que es considerada como el arte de explicar textos o escritos que consideran la vía hipotética deductiva como la más efectiva, ya que en la búsqueda de la episteme se realiza un proceso, que consta de recuperación, análisis, crítico e interpretación de datos secundarios

Siendo importante destacar que la investigación documental consta de varias etapas, iniciando con la búsqueda de fuentes: impresas y electrónicas (Internet), seguidamente, se procede a la lectura inicial de los documentos disponibles, para así continuar con la elaboración del esquema preliminar o





tentativo. posteriormente, recolección de datos mediante lectura evaluativa y elaboración de resúmenes y de esta manera elaborar un análisis e interpretación de la información recolectada en función del esquema preliminar, a través de un esquema definitivo y desarrollo del trabajo con la redacción de la introducción y conclusiones y por último la revisión y presentación del informe final. De acuerdo a lo descrito por Arias (2006:31) “proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, críticas e interpretación de datos secundarios”.

### Resultados

Al hablar de gerencia avanzada se debe involucrar y mantenerse en la búsqueda del cambio, de desarrollo, de las nuevas tendencias y orientaciones a fin de lograr los objetivos de la organización. Y en este caso el sector salud, no escapa a tal objetivo, ya que para lograr las metas y propósitos de la organización se cuenta con el cumplimiento del proceso administrativo que consiste en planificar, organizar, dirección, supervisión y control; siendo de vital importancia el proceso de supervisión que consiste en dar seguimiento a las actividades designadas de acuerdo a la estructura organizativa de la institución y en este caso específicamente, al personal de enfermería, que cuenta con un jefe de supervisión a fin de velar por el fiel cumplimiento de las actividades planteadas en los manuales, programas.

En la gerencia avanzada se determina que todos los actores organizacionales deben tener características propias de personas con raciocinio, emocionales y sociales que para alcanzar los objetivos de la organización deben tener una buena comunicación, entendiendo que el verdadero poder en las organizaciones esta en las personas capaces de crear y consolidar nuevas relaciones de valor sustentadas en conexiones emocionales sanas, y no de la autoridad por la posición de nivel en la estructura jerárquica, y menos por la derivada de la posición económica o la





jerarquía en la sociedad. En relación al poder organizacional, hay que considerar cinco principios para las organizaciones que quieran tener éxito en la Sociedad del Conocimiento, en el cual infiere Ramírez (2010:40):

Primer principio: El poder es ejercido en las organizaciones para lograr producir acciones favorables, tanto en los actores estratégicos, como, como en el aspecto social y ecológico.

Segundo principio: El ejercicio del poder organizacional es consecuencia de la colaboración espontanea de los trabajadores.

Tercer principio: El poder es producto del conocimiento; por lo tanto, debe estar presente en toda la organización.

Cuarto principio: El ejercicio del poder organizacional se produce en ambientes de conflicto, pero coherentes con las políticas, normas y conductas que se pregonan.

Quinto principio: para el ejercicio del poder organizacional debe existir gerentes con una alta capacidad de liderazgo para ser mediador para el cumplimiento de las metas de la organización.

La gerencia debe basarse en los pasos del procedimiento que conforma una administración de una empresa: planificar, organizar, dirigir y controlar. Debe ser una gerencia para integrar al grupo de personas que conforman la organización, de manera tal, debe implementar estrategias que la hagan más participativa, solidaria, tanto en los procesos productivos como gerenciales. Es por ello, que debe reflexionar para mantenerse en un espacio donde predomine la ética, como base para la construcción del crecimiento en el tiempo de la organización. Es una gerencia basada en lo humano, en la sana convivencia, en el compartir de saberes, pero sobre todo en la firme convicción del hacer el bien al ser humano

Destacando que, en toda organización para lograr la misión y visión de la misma, deben plantearse objetivos y metas y para ellos se requiere de un gerente que ejerza un liderazgo, y Chiavenato (2001:314) define el liderazgo como “una influencia interpersonal ejercida en determinada situación, para la





consecución de uno o más objetivos específicos, mediante el proceso de la comunicación humana”. De allí, es importante destacar lo que manifiesta Kotter (1997:207), sobre las personas consideradas líderes, “entienden la cultura de una manera intuitiva”, ya que promueven al interior de las organizaciones espacios de discusión a fin de analizar las condiciones y características de la empresa y de los empleados, analizando los índices de productividad y de esta manera proponer cambios, a partir del desarrollo de elementos como: Motivación, influencia, comunicación y visión compartida de la misión de la organización.

En cuanto a la motivación, González (2008:52), puntualiza “la motivación como un conjunto de procesos psíquicos que vinculada con los estímulos externos mantiene un intercambio con la personalidad que a la vez es influenciada por estos, generando o no satisfacción”. En tal sentido, la motivación laboral, es considerada como la voluntad que caracteriza al individuo con su esfuerzo propio a querer alcanzar las metas de la organización con el fin último de satisfacer sus necesidades propias.

En ese orden de ideas, la motivación laboral enfocada a ocupar puestos gerenciales, se define como una configuración psicosocial multidimensional de implicación, compromiso y sentido, ya que integra las dimensiones: psicológica (basada en la autoconfianza y el liderazgo para ejercer las actividades); laboral (abarca la ejecución de las actividades y tareas en la organización); y organizacional (comprende la motivación para un eficiente desempeño laboral enmarcado en el liderazgo).

Destacando que la dimensión psicológica hace énfasis en elementos intra-subjetivos y en la relación intra-subjetiva del trabajador, e igualmente, la dimensión laboral, hace hincapié en la relación trabajador-puesto de trabajo, mientras que la dimensión organizacional plantea la relación entre trabajador-puesto-organización-entorno, lo que permite la interrelación entre los





diferentes niveles de expresión de la subjetividad en la organización y en este caso en las instituciones hospitalarias, donde se evidencia la gestión de enfermería como ente integrador en la gerencia.

En el contexto de los Supervisores de Enfermería, el profesional de enfermería que ejerce la función de supervisión tiene que tener la capacidad de interactuar entre la organización y su ambiente, dando un buen manejo a los recursos humanos y materiales, a fin de cumplir las actividades de la organización con eficiencia y eficacia para lograr las metas y objetivos. Es importante destacar que la supervisión es una actividad técnica y especializada que tiene como finalidad principal dar un uso racional de los factores que le hacen posible la realización de los procesos de trabajo: el hombre, la materia prima, los equipos, maquinarias, herramientas, dinero, entre otros elementos que en forma directa o indirecta intervienen en la prestación de servicios en este caso el sector hospitalario.

Para (King, 1971), quien fue investigadora y profesora que desarrolló la teoría de la enfermería y contribuyó en gran medida al conocimiento de la profesión, considera que el ambiente de un individuo tiene una relación directa con su comportamiento y su estado de salud, el ambiente también tiene un impacto lo que las relaciones con otros y la relación enfermero-cliente es el foco principal de la teoría y que el foco central de la enfermería es la interacción de los seres humanos y el ambiente con el objetivo de ser saludable para los seres humanos. En ese orden de ideas, los supervisores de enfermería, en su condición especial de liderazgo, se afrontan a las más diversas esferas de desempeño, lo cual ha destacado en cuantiosas instituciones de salud la necesidad de un mayor número de profesionales preparados para la supervisión para dar sugerencia a las necesidades de cuidado de la salud de las personas.





## Discusión

En las organizaciones del sector hospitalario se requiere de personal capaz de lograr una amplia productividad en un ambiente que sea altamente motivador hacia sus colaboradores. Es por ello que supervisar efectivamente requiere: planificar, organizar, dirigir, ejecutar y retroalimentar constantemente, y el supervisor debe ser capaz de tener constancia, dedicación, perseverancia, compromiso, atributos, indispensables que debe poseer el profesional de enfermería que cumple esta misión de supervisión.

Por otra parte, gestionar el talento humano, consiste en asumir un enfoque estratégico de dirección, cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, tomando en consideración un conjunto de acciones dirigidas para disponer en todo momento del nivel de comprensión, habilidades y destrezas en el logro de los resultados necesarios para estar acorde a la competencia en el entorno actual y futuro. Igualmente, Koontz y Weihrich, (2004:40), infiere que:

...el individuo es vital para la eficiencia de una institución, siendo su activo más importante, a pesar de que no aparecen reflejados en los balances generales como una categoría en sí misma a pesar de la gran cantidad de dinero que se invierte en ellos.

Y es la gerencia la que debe adecuarse a los cambios para ejercer un liderazgo que permita que en la organización las interrelaciones entre los diferentes actores permitan generar las acciones que conducirán a que se cumplan los objetivos de la organización de una manera satisfactoria. Donde este gerente, específicamente, está obligado a transformar la realidad y es allí, donde la gestión del personal de enfermería, juega un rol relevante en las instituciones hospitalarias, ya que tiene que asumir retos gerenciales en pro de las organizaciones.



Actualmente, la gestión del personal de enfermería debe asumir el reto de adaptarse a los cambios en los procesos administrativos establecidos por la alta gerencia que realiza una serie de cambios, circunscribiendo la reorganización del personal de acuerdo con las metas institucionales propuestas. Es necesario resaltar que el papel tradicional que efectuaban el personal capacidad supervisoría era ejercer el mando sobre los subordinados, al ser individuos clave por la experiencia técnica para la solución del problema, con frecuencia, se usaba la presión para motivar a los subordinados, pero se mostraron acciones organizacionales.

Es por ello, que en el ámbito de la gestión el profesional de enfermería debe existir una articulación objetiva donde se cristalice la capacidad de la satisfacción de las necesidades de los individuos con el objetivo de acceder y promover el desarrollo de las instituciones que prestan servicios de salud con la herramienta gerencial. Destacando que el personal de enfermería realiza diariamente labores de gerencia, iniciando primeramente, en el cuidado de los pacientes y con el recurso humano a cargo; igualmente, manifiestan su interés por la participación, como en la planeación y ejecución de directrices y políticas gerenciales dentro de las organizaciones.

Entonces, se puede decir que la gerencia avanzada en enfermería, está enmarcado con el reconocimiento cualitativo y cuantitativo, así como, la dotación de recursos tanto humanos, materiales y financieros que permitan la optimización del trabajo y garanticen la calidad en la prestación de los servicios de salud. En tal sentido, es indispensable que el personal de enfermería este en constante búsqueda de conocimientos gerenciales e integre la formación y experiencia clínica que le facilite la participación activa en la creación de políticas e implementación de procesos dentro del sector y de esta forma satisfacer las necesidades propias y de los usuarios y así mejorar la calidad de





vida de las dos partes para constituirse en una motivación que finalmente promueva el desarrollo exitoso de la profesión

### Conclusiones

La transformación e innovación del proceso gerencial del personal de enfermería y específicamente, con capacidad de supervisión en el área de enfermería es un factor relevante en el cumplimiento de los objetivos de la organización, cuya misión, visión y objetivos específicos, consisten en la prestación del servicio de salud como derecho social fundamental y obligación del Estado como parte del derecho a la vida. Y por consiguiente la disciplina de Enfermería a través de la historia, se ha apoyado en otras áreas del saber, para acrecentar los conocimientos científicos disciplinarios a fin de dar cumplimiento a sus objetivos.

Siendo importante la contribución al desarrollo de la profesión a través de la participación activa en el análisis e implementación de procesos y estrategias que conlleven al mejoramiento de la práctica de enfermería desde la gestión del talento humano, hasta la optimización de la utilización de los recursos de salud, mediante la aplicación de herramientas, conocimientos y habilidades investigativas adquiridas en programas de formación avanzada y por ende debe ser el objetivo primordial para las instituciones de salud y los profesionales de enfermería.

Es importante destacar, que el planteamiento de Chiavenato (2001) en cuanto al liderazgo está determinado por la influencia interpersonal, de allí, que el personal de enfermería con funciones supervisoras y por ende gerenciales deben tener habilidades, destreza, disciplina y amplios conocimientos gerenciales, y de esta manera garantizar que el trabajo en la organización se desarrolle de manera fluida y en equipo, para de esta manera ofrecer servicios de calidad y alcanzar los objetivos planteados por la institución y con





Unellez

24303

BA2021000018



resultados de calidad que las instituciones de salud requieren a fin de cumplir con la misión y visión.

Ya que las múltiples complejidades de las funciones que asume el gerente de enfermería, demandan un alto grado de competencias, y la habilidad con la que cumplan estas nuevas funciones influirá en el comportamiento de la organización de salud que dirigen. Igualmente, la supervisión de enfermería debe ser y desarrollarse en atención especializada siendo un aspecto relevante en la toma de decisiones y en especial en algunos servicios.

La gerencia en enfermería, busca dar la mejor atención y que el personal a su cargo se encuentre satisfecho de trabajar, con los recursos con que cuenta la institución, y de esta manera prestar un mejor servicio al usuario con bases científicas y sus competencias. Donde, los objetivos del personal con capacidad gerencial de Enfermería, específicamente de supervisión son: La organización del trabajo y del personal humano de enfermería, apropiándose de los procesos administrativos: planeación del personal de Enfermería, organización, selección del personal, educación continua, comunicación, supervisión y control.

El personal gerencial de las organizaciones del sector hospitalario, debe tener una mente futurista de los pasos del proceso de la administración de una empresa: planificar, organizar, dirigir y controlar. Debe ser una gerencia capaz de integrar a todas las personas que conforman la organización de manera tal, que sea cooperativista y de hermandad, a fin de incentivar que los procesos productivos sean más eficientes. La gerencia avanzada, debe reflexionar en un espacio donde la ética sea un elemento importante, como base sólida para la construcción del crecimiento en el tiempo del negocio. Debe ser una gerencia basada en lo humano, en la convivencia, en la socialización de saberes, entre otros.

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 5 Abril 2023

transdisciplinariadelsaber@gmail.com

**LivRe**  
Revistas de livre acesso

**latindex**





En tal sentido, la gerencia debe trabajar constantemente en fortalecer el liderazgo de las enfermeras, y debe esta manera permitir la integración de la gestión del personal de enfermería en la formulación de políticas de salud y la toma de decisiones, y contribuir a la eficacia de los centros hospitalarios del país. Entendiendo que la fuerza laboral de enfermería y sus roles dentro de los equipos de salud interprofesionales, lo que requiere de intervenciones políticas que impulsen a lograr un impacto y eficacia, y de esta manera optimizar el alcance gerencial y el liderazgo de las y los profesionales de enfermería.

Y por último, en las organizaciones del sector hospitalario deben existir líderes capaces de crear mecanismos mediadores que permitan crecer al empleado dentro de la organización, reconocer el desempeño y los aspectos que afectan da cada empleado, y de esta manera ofrecerle elementos que les permitan realizar sus labores motivados, y entre tales incentivos se puede enumerar, palabras de incentivos motivacionales, ascensos por sus méritos, aumentos salariales; de tal forma, que el empleado este satisfecho con la organización, que sienta que se le toma en cuenta y que se le brindan oportunidades para surgir, de esta manera el empleado será más productivo y se sentirá con mayor disposición de cooperar en todas las actividades que la organización requiera.

### Referencias bibliográficas

- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica*. 5ª Edición. Editorial. Episteme.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración: Procesos administrativos* (3 Edición). Bogotá: Mc Graw-Hill.
- González, D. (2008). *Psicología de la motivación*. La Habana: Editorial Ciencias Médicas.
- King, I. (1971). *Enseñanza superior. La política científica española en la actual coyuntura de desarrollo*, en: Rev. Educ.
- Koontz, H. y Wehrich, H. (2004). *Administración: una perspectiva global*. 12ª ed. México. MX: Mc Graw Hill.
- Kotter, J. (1997). *Cultura y Coaliciones en Gibson R.(ed). Repensando el futuro*. Bogotá: Norma S.A





Unellez

24303

BA2021000018



Ramírez, M. (2010). *Constructo gerencial centrado en el ejercicio del poder organizacional como factor fundamental de las organizaciones en la sociedad del conocimiento*. Tesis Doctoral. Universidad Fermín Toro. Barquisimeto.

Sandín, M. (2003). *Investigación Cualitativa en Educación: fundamentos y tradiciones*. Madrid: Mc Graw Hill.

### Semblanza del perfil académico de la Autora

Joanna Rafaela, Vargas Hidalgo

C.I. V-10.734.701

Doctoranda en gerencia avanzada (UNELLEZ). Magister en Gerencia de Salud Pública. Licenciada en Enfermería. T.S.U en Administración de Empresas. Diplomado en Emergenciología. Docente Responsable de Integración Socioeducativa (Universidad Ciencias de la Salud “Hugo Chávez Frías”), núcleo Calabozo. Supervisora de Enfermería Hospital Francisco Urdaneta Delgado, Calabozo Estado Guárico.

Número ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6035-4965>

Correo: [Vargas.1cienciassalud@gmail.com](mailto:Vargas.1cienciassalud@gmail.com)



REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 5 Abril 2023

[transdisciplinariadelsaber@gmail.com](mailto:transdisciplinariadelsaber@gmail.com)

 

394

