



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE ENFERMERIA**



**LINEAMIENTOS PARA EL PROCESO GERENCIAL DE UN
CONSULTORIO DE SALUD INTEGRAL COMO ESCENARIO
PRÁCTICO PARA ESTUDIANTES EN FORMACION EN
LA ESCUELA DE ENFERMERÍA, FACULTAD DE
MEDICINA DE LA UNIVERSIDAD DE LOS
ANDES MERIDA / VENEZUELA.
ENERO – MAYO 2024**

Autores

Morillo Inés Sofía

C.I: N°: 26.453.756

Villasmil Yuliset

C.I: N°: 26.761.331

Tutor

Profe. Gerardo Peña Q

C.I: N°: 10.715.673

Junio, 2024



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE ENFERMERIA**



**LINEAMIENTOS PARA EL PROCESO GERENCIAL DE UN
CONSULTORIO DE SALUD INTEGRAL COMO ESCENARIO
PRÁCTICO PARA ESTUDIANTES EN FORMACION EN
LA ESCUELA DE ENFERMERÍA, FACULTAD DE
MEDICINA DE LA UNIVERSIDAD DE LOS
ANDES MERIDA / VENEZUELA.**

ENERO – MAYO 2024

Trabajo de grado para optar por el título de licenciada en Enfermería

Autores

Morillo Inés Sofía

C.I: N°: 26.453.756

Villasmil Yuliseth

C.I: N°: 26.761.331

Tutor

Profe. Gerardo Peña Q

C.I: N°: 10.715.673

Junio, 2024

Dedicatoria...

A mi abuelo José Antonio Dávila, sé que donde estás; estarás feliz de verme lograr mis sueños, un abrazo al cielo, muchos chistes, toques de cuatro y cafecito con pan Papa Toño.

A mis papás que sin su apoyo no hubiera podido llegar hasta aquí.

A mi familia entera que han sido siempre motivo de lucha y constancia, gracias!

A mi hermana Maru por su amor y apoyo incondicional.

www.bdigital.ula.ve

Agradecimiento...

A Dios primero por ponernos en el camino correcto, con las personas ideales en el mejor momento en el transcurso de toda la carrera.

A nuestra ilustre Universidad de Los Andes por abrirnos las puertas y formarnos profesionales dignos y honorables.

A nuestro estimado y preciado tutor profesor Gerardo Peña por su constancia y dedicación, su disposición para ayudarnos y enseñarnos.

A la profesora Rosalía Uzcátegui por su amor, apoyo, confianza y motivación a lo largo de los últimos semestres.

A nuestro grupo de apoyo que en tantos momentos nos reconfortó y nos permitió que no desistiéramos, por todo el amor y la amistad que ahí se ha fortalecido, por los excelentes y no tan buenos momentos; gracias! Cerramos un ciclo juntas y sin duda alguna, apoyo nunca nos faltó de una con las otras!

www.bdigital.ula.ve

INDICE GENERAL

	Pág.
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de tablas.....	viii
Índice de anexos.....	ix
Resumen.....	x
Abstrac.....	xi
Introducción.....	1
CAPITULO I.....	5
EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACION.....	5
Planteamiento del problema.....	5
Objetivos.....	8
Justificación.....	9
Alcances y limitaciones.....	11
Línea de investigación.....	14
Consideraciones éticas.....	14
CAPITULO II.....	18
MARCO TEORICO.....	18
Antecedentes.....	18
Bases teóricas.....	22
Teoría de Enfermería.....	42
Marco legal.....	46
Sistema de variables.....	51
Operacionalización de la variable.....	53
CAPITULO III.....	55
MARCO METODOLOGICO.....	55
Naturaleza de la investigación.....	55
Diseño de investigación.....	57
Tipo de investigación.....	57
Fases del estudio.....	58
Población y muestra.....	59
Criterios de inclusión.....	60
Criterios de exclusión.....	61
Técnica e instrumento para la recolección de datos.....	61
Técnica.....	61
Instrumento.....	61
Validación del instrumento.....	62
Confiabilidad del instrumento.....	63
Procedimiento para la recolección de datos.....	65
Técnica para el análisis de los datos.....	65
CAPITULO IV.....	66

PRESENTACION DE DATOS Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS.....	67
CAPITULO V.....	79
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	79
CAPITULO VI.....	81
LA PROPUESTA.....	81
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	106
ANEXOS.....	111

www.bdigital.ula.ve

INDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1.- Datos sociodemográficos del personal de la Escuela de Enfermería. Edad, genero, nivel académico, cargo que desempeña, años de servicio.....	67
Tabla 2.- Datos sociodemográficos del personal de la Escuela de Enfermería. Considera importante tal iniciativa.....	68
Tabla 3.- Situación actual en cuanto a lineamientos gerenciales de un consultorio de salud integral en la Escuela de Enfermería. Decreto ordinario, reglamento, normas, instrucciones, autorización, manuales y llevan lineamientos.....	69
Tabla 4.- Factibilidad administrativa, técnica y financiera, para la articulación de los lineamientos gerenciales para un consultorio de salud integral en la Escuela de Enfermería.....	72
Tabla 5.- Lineamientos para un proceso gerencial de un consultorio de salud integral como escenario práctico para estudiantes en formación. Informe Normativa y reglamento.....	74
Tabla 6.- Lineamientos para un proceso gerencial de un consultorio de salud integral como escenario práctico para estudiantes en formación. Proceso Gerencial.....	77

INDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1. Validación cualitativa del instrumento diseñado.....	112
Anexo 2. Croquis del consultorio.....	115
Anexo 3. Diseño de interiores del consultorio de salud integral.....	116
Anexo 4. Instrumento diseñado.....	119

www.bdigital.ula.ve

LINEAMIENTOS PARA EL PROCESO GERENCIAL DE UN CONSULTORIO DE SALUD INTEGRAL COMO ESCENARIO PRÁCTICO PARA ESTUDIANTES EN FORMACION EN LA ESCUELA DE ENFERMERÍA FACULTAD DE MEDICINA DE LA UNIVERSIDAD DE LOS ANDES MERIDA / VENEZUELA. ENERO – MAYO 2024.

AUTORES: Morillo Inés, Villasmil D. Yuliset

TUTOR: Lcdo. Peña Q. Gerardo

Año 2024

Resumen

La investigación tuvo como objetivo proponer lineamientos para el proceso gerencial de un consultorio de salud integral como escenario practico para estudiantes en formación en la Escuela de Enfermería, Facultad de Medicina de la Universidad de Los Andes Mérida / Venezuela, cuyo diseño fue descriptivo de campo, de corte transversal con modalidad de proyecto factible. Se aplicó un cuestionario a una muestra de 48 personas conformada por 19 profesionales docentes en enfermería y 29 estudiantes de pre grado, compuesto por cuatro partes: datos sociodemográficos, situación actual en cuanto a lineamientos gerenciales de un consultorio de salud integral en la Escuela de Enfermería, factibilidad administrativa, técnica y financiera y lineamientos para el proceso gerencial de un consultorio utilizando el proceso administrativo. Para el cuestionario se utilizó una escala de ítems con las alternativas SI, NO, LD (lo desconozco). Los resultados mostraron que la mayoría de los participantes eran mujeres (85.42%), con un rango de edad entre 20 a 30 años (54.17%), con un nivel académico de técnico superior universitario (56,25%), desempeñándose como estudiantes (60,41%). Para la situación actual de los lineamientos gerenciales se encontró que en la Escuela de Enfermería SI se llevan instrucciones en las unidades curriculares para cumplir con las competencias del estudiante en formación en un (97.92%). Para la factibilidad administrativa un (83.84%), de los encuestados arrojó que SI existe, para la técnica un (70,83%), estuvo de acuerdo del mismo como con que SI existe y para la financiera un (50%) evidenció que LD y finalmente con respecto a los lineamientos para el proceso gerencial del consultorio un (100%), de los encuestados manifestó que SI es necesario llevar a cabo el proceso administrativo para una gerencia eficaz y de calidad.

Descriptores: lineamientos, diseño, gerencia, marketing.

GUIDELINES TO THE MANAGEMENT PROCESS OF AN INTEGRAL HEALTH OFFICE AS A PRACTICAL SCENARIO FOR STUDENTS IN TRAINING AT THE SCHOOL OF NURSING, FACULTY OF MEDICINE OF THE UNIVERSITY OF LOS ANDES MÉRIDA / VENEZUELA. JANUARY – MAY 2024

Authors: Morillo I. Villasmil D. Yuliset

Advisor: Lcdo. Peña Q. Gerardo

Year 2024

Abstract

The objective of the research was to propose guidelines to the management process of an integral health office as a practical scenario for students in training at the School of Nursing, Faculty of Medicine of the University of Los Andes Mérida / Venezuela, whose design was descriptive, field, cross-sectional with feasible project modality. A questionnaire was applied to a sample of 48 people made up of 19 nursing teachers and 29 bachelor students, composed of four parts: sociodemographic data, current situation regarding management guidelines of an integral health office at the School of Nursing, administrative, technical and financial feasibility and guidelines to optimize the office's management process using the administrative process. For the questionnaire, an item scale was used with the alternatives YES, NO, IDK (I don't know). The results showed that the majority of the participants were women (85.42%), with an age range between 20 and 30 years (54.17%), with an academic level of higher university technician (56.25%), and students (60.41%). For the current situation of the management guidelines, it was found that in the School of Nursing, instructions are provided in the curricular units to comply with the competencies of the student in training by (97.92%). For administrative feasibility, 83.84% of those surveyed showed that there is, for technical feasibility (70.83%) agreed, and for financial feasibility, (50%) showed that they hadn't knowledge, and finally with respect to the guidelines for the office's management process, one (100%) of those surveyed stated that it's necessary to carry out the administrative process for effective and quality management.

Descriptors: guidelines, design, management, marketing.

Introducción

Las universidades han venido contribuyendo con el desarrollo económico del país e impulsando la transformación para mantener e incrementar su espacio y legitimidad, convirtiéndose así en un agente de transformación social, tecnológico y científico. Es por ello que, estas organizaciones siempre deben estar en la búsqueda y actualización de nuevos paradigmas a fin de mantenerse a la vanguardia ante los cambios como esencia de los procesos que comprometen al individuo y su contexto.

En un mundo compuesto por múltiples organizaciones, donde todas las actividades son orientadas en base a una prestación de servicios diversos, se hace importante mencionar a la administración, la gerencia y la gestión como punto de partida para orientar los objetivos que se quieren lograr, en este caso, dirigidos a la gestión en salud a través de consultorios bien organizados, además, cabe resaltar la importancia de conocer cada uno de los procesos que guían hacia el cumplimiento de los objetivos y metas preestablecidas que contribuirán a la mejor prestación de los servicios desde el punto de vista preventivo.

Ahora bien, estos servicios de salud deben ser planificados estratégicamente y coordinados operativamente, de modo que haya un control en cada una de las fases del proceso y de las actividades dirigidas hacia las personas, por otro lado, se debe garantizar una buena gestión que cuente con recursos humanos, tecnológicos, financieros, entre otros; que garanticen cubrir toda la demanda presente y futura con el fin de que haya una administración eficiente para así garantizar el éxito de la gestión en salud.

Según Varo (1994), “La gestión de calidad es la función directiva que desarrolla y aplica la política de calidad a través de cuatro procesos: planificación, organización, control y mejora” (p.187). En este sentido se encuentra similitud con el proceso administrativo, lo que en términos generales representa que aun con diferentes enfoques en la formulación de estrategias todas concuerdan en ayudar a dirigir y orientar los procesos; en este caso un consultorio de salud integral de enfermería como escenario práctico para estudiantes en formación, de una carrera que posee en su esencia un cuidado humano dirigido al individuo, familia y comunidad con el fin de mantener estilos de vida saludables mejorando las condiciones de salud de quienes lo requieran.

Por otra parte, Bautista (2014), menciona que, “para el adecuado desarrollo de la capacidad gerencial en enfermería se debe partir de las habilidades para administrar recursos, planificar los cuidados, coordinar, supervisar y controlar cada acción que se realiza en el servicio que se esté prestando, siendo una cualidad importante en el rol del profesional” (p.70).

Así mismo, se hace indispensable identificar las posibles tendencias que permitan un cambio organizacional y gerencial fundamentado en el orden social. En este sentido, juega un papel importante el proceso gerencial porque desde el se formulan las actividades necesarias para el logro de los resultados deseados. Es importante resaltar que toda organización necesita que sus gerentes implementen acciones o líneas estratégicas en la optimización de alcanzar un ambiente óptimo de trabajo, bajo la responsabilidad de las personas que hacen vida en la institución.

También es importante hacer mención que la gerencia requiere de un proceso minucioso en cuanto a las operaciones que se ejecutan en la organización, puesto que los mismos permiten mediante la unificación de materiales, recursos esenciales y criterios; alcanzar los objetivos propuestos.

En este sentido, la Universidad de Los Andes (ULA), cuenta en el área de las Ciencias de la Salud con varias Facultades, dentro de las que se encuentra la Facultad de Medicina y adscrita a ella la Escuela de Enfermería; todas con el fin de impartir una formación académica caracterizada por ser de alta calidad y prestigio. Cabe destacar que el profesional de enfermería durante su formación académica debe recibir las herramientas adecuadas que le permitan el desarrollo de capacidades y habilidades para efectuar una gestión oportuna y de calidad.

Sin embargo, la Escuela de Enfermería adolece de un servicio de atención primaria en salud para la población universitaria, lo que brinda la oportunidad de crear un escenario práctico que sea de utilidad tanto para la formación académica del estudiante como para la atención de salud de la población universitaria. El trabajo inter y transdisciplinario que permite la mejora de los servicios en beneficio del individuo y la comunidad puede manifestarse cuando todas las instituciones trabajan en conjunto con la finalidad de promover la salud y en consecuencia el derecho a la vida (García, Gómez, Cárdenas y Monroy, 2009).

Es por esto que se proponen lineamientos para el proceso gerencial de un consultorio de salud integral en la Escuela de Enfermería como recurso para desarrollar una gestión que garantice un proceso eficaz y de calidad en el consultorio

como escenario practico para los estudiantes en formación y a su vez como centro de atención primaria en salud para la comunidad universitaria.

En este orden de ideas, la presente investigación está estructurada en seis capítulos a seguir: el **capítulo I**; el planteamiento del problema, objetivos, justificación del estudio, alcances, limitaciones, línea de investigación y consideraciones éticas. El **capítulo II** hace referencia a los antecedentes y bases teóricas que soportan la investigación, bases legales, variable, sistema de variables y operacionalización de la misma. El **capítulo III** reseña el componente metodológico que se utilizó, tipo y diseño de la investigación, población, muestra, instrumento diseñado, validación del mismo, confiabilidad y el procesamiento de recolección de la información. El **capítulo IV** presenta los datos y el análisis de los resultados obtenidos a través del instrumento aplicado. El **capítulo V** presenta las conclusiones y las recomendaciones y el **capítulo VI** es el diseño de la propuesta establecida de los lineamientos gerenciales. Finalmente se anexaran las referencias bibliográficas y todos los anexos correspondientes del trabajo.

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACION

Planteamiento del problema

Los cambios sociales y tecnológicos que experimenta la sociedad en este tiempo, han propiciado el establecimiento de nuevas estrategias gerenciales en las diferentes organizaciones, permitiendo con ello, la incorporación de paradigmas vigentes en la manera de ejercer la gerencia, a partir de la utilización de lineamientos para los procesos organizacionales. Rodríguez (2011), señala que “las estrategias sirven de guía para saber lo que se quiere lograr, además de estar atento a los cambios que se puedan presentar en la sociedad” (p.65). Evidentemente la utilización de estrategias permitirá la sistematización de los pasos efectivos en el logro de metas en contextos posibles e impredecibles.

De este modo las estrategias gerenciales son la búsqueda deliberada de un plan de acción que desarrolle la ventaja competitiva de la organización y la multiplique. Desde esa postura, la estrategia gerencial en el ámbito laboral y su implementación, lo convierte en un proceso dinámico, complejo, continuo e integrado que requiere de mucha evaluación y ajustes.

Es por ello que, la gerencia moderna dentro de las instituciones educativas específicamente en el núcleo de las universidades, exige asumir retos en cuanto a la aplicación de lineamientos, estrategias y modelos gerenciales actualizados. Por consiguiente, se deben generar procesos administrativos para dar respuestas

contundentes a la demanda de la población universitaria y comunidades, de tal manera que se dinamicen recursos, procesos y cambios que se generen a partir de allí.

Aun así, en Venezuela en el sector salud no se encuentra un proceso de consolidación de lineamientos que rijan la organización de un consultorio de enfermería, a pesar de que existen leyes que amparan el ejercicio profesional libre y autónomo, se halla una dificultad a la hora de estructurar espacios para brindar cuidados de enfermería, ya que el hecho de no haber pautas o parámetros que orienten dicho proceso, limita su ejecución.

No obstante, dentro de las comunidades trabajadoras venezolanas se presenta la comunidad universitaria, dentro de la cual se encuentra la Facultad de Medicina y adscrita a ella; la Escuela de Enfermería por lo que desde el momento en el que estas dependencias reciben estudiantes procedentes de distintas partes de Venezuela, adquieren un estatus de servicio educativo-asistencial caracterizado por ser de alta calidad y prestigio, con sensibilidad social y calor humano, valores éticos y universales, críticos y generadores de conocimientos; capaces de prevenir y dar respuestas a las necesidades de salud como parte del bienestar general de la población en el ámbito regional, nacional e inclusive internacional, que abarca diferentes poblaciones y comunidades en busca de salud en el estado andino y sus alrededores. (Universidad de Los Andes, 2017).

Siendo así; la Escuela de Enfermería como centro académico formador de profesionales de la salud no cuenta con lineamientos que dirijan la organización de espacios para el ejercicio profesional autónomo, aunado a esto; carece de una área dentro de sus instalaciones que esté habituado para prácticas clínicas donde los estudiantes en formación sean capaces de establecer relación directa con individuos, familias y comunidades fomentando así las relaciones humanas, ya que los espacios

habilitados actualmente se limitan a prácticas de laboratorio y simulación de procedimientos.

Además de esto, la situación actual del país, el alto índice de inflación, los bajos sueldos, los costos de movilizarse de un sitio a otro; hacen difícil el traslado a otras comunidades para cumplir con los objetivos de algunas cátedras, también; la escuela se priva de prestar un servicio de atención de salud a la población universitaria de la misma y a los habitantes de la parroquia, quienes cuentan con una población principalmente de adultos mayores que padecen diversas enfermedades degenerativas requiriendo así; atención y cuidado, y que además se encuentran solos debido principalmente a los procesos migratorios que se han desarrollado en el país durante los últimos años. Este indicador se obtuvo mediante el Análisis Situacional de Salud (ASIS), realizado en los sectores El Espejo y Barinitas de la Parroquia El Sagrario, en el periodo febrero - marzo 2024 por las estudiantes del octavo semestre de la carrera de Enfermería cursantes de la cátedra “Concentración Clínica de Enfermería Comunitaria”, encontrando así en ambos sectores la necesidad de brindar promoción y prevención en salud, cuidados directos y apoyo en los diversos procesos de salud enfermedad.

Finalmente, esto genera la necesidad de proponer “Lineamientos para el Proceso Gerencial de un Consultorio de Salud Integral como escenario práctico para el estudiante en formación en la Escuela de Enfermería”, dirigido por un personal calificado en el área, como lo es el Departamento de Enfermería en Gerencia y Salud Pública, el cual posee la capacidad para establecer una gestión de calidad basada en la planificación, la organización, la ejecución y el control.

En el mismo orden de ideas, la Escuela de Enfermería con dicha gestión en salud estaría ofertando a la población universitaria de la misma una herramienta de

actualización referente a los estatutos para la organización de consultorios de enfermería que garantice una gestión eficaz y de calidad para organizaciones futuras.

Por lo tanto, surgen las siguientes interrogantes ¿Se podrá identificar la variable sociodemográfica de la población de la Escuela de Enfermería?

¿Se podrá diagnosticar la situación actual en cuanto a lineamientos gerenciales para un consultorio de salud integral en la Escuela de Enfermería?

¿Se podrá analizar la factibilidad administrativa, técnica y financiera, para la articulación de los lineamientos gerenciales de un consultorio de salud integral en la Escuela de Enfermería?

¿Qué aspectos serán necesarios para diseñar lineamientos para el proceso gerencial de un consultorio de salud integral como escenario práctico para estudiantes en formación?

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Proponer lineamientos para el proceso gerencial de un consultorio de salud integral como escenario practico para estudiantes en formación en la Escuela de Enfermería, Facultad de Medicina de la Universidad de Los Andes Mérida / Venezuela. Enero – Mayo 2024.

Objetivos específicos

- Identificar la variable sociodemográfica de la población de la Escuela de Enfermería.
- Diagnosticar la situación actual en cuanto a lineamientos gerenciales para un consultorio de salud integral en la Escuela de Enfermería.
- Analizar la factibilidad administrativa, técnica y financiera, para la articulación de los lineamientos gerenciales de un consultorio de salud integral en la Escuela de Enfermería.
- Diseñar lineamientos para el proceso gerencial de un consultorio de salud integral como escenario práctico para estudiantes en formación.

Justificación de la investigación

La gerencia nació por la necesidad que ha tenido el hombre de organizarse, evolucionó con el pasar de los años, y ha tomado aportes de varias civilizaciones para realizar los cambios históricos significativos en la vida del ser humano. En la actualidad, la gerencia forma parte esencial de la vida, las organizaciones generan mayores demandas y exigencias, en donde los niveles de jerarquización permiten sugerir todas las actividades para dar cumplimiento a los objetivos propuestos en la organización.

Al respecto, Tarifa (2012), señala que cada una de las funciones que desempeña la gerencia es vital para que las diferentes áreas e individuos que las conforman, coordinen de tal manera que se pueda llegar a un mismo fin. En este sentido, las organizaciones deben proporcionar sus lineamientos y estrategias que permitan un aprovechamiento de oportunidades para lograr una gerencia efectiva.

De lo anteriormente expuesto, se sustenta la necesidad desde la investigación a realizar aportes significativos relacionados con lineamientos gerenciales para que guíen todas las actividades dentro de las organizaciones, en este caso de un

consultorio de salud integral donde se brindaran cuidados de enfermería, ya que la institución se encuentra carente de dichos espacios prácticos para los estudiantes en formación y para el personal que lo requiera.

En otro sentido, la investigación se justifica en lo teórico ya que el reconocimiento de la incorporación de la conceptualización y formulación de competencias profesionales en el área de gerencia y gestión de los servicios de enfermería, tendrá un impacto positivo en la formación académica de los estudiantes, los cuales podrán adquirir competencias y destrezas que les permitan manejar diferentes áreas de trabajo, y a su vez ampliar el rol y el conocimiento de las múltiples facetas que cumple el profesional de enfermería, fomentando las habilidades de liderazgo y autonomía para dirigir los diferentes servicios de atención en enfermería.

Según Varo (1994), “puntualiza la motivación como lo que se mueve o tiene eficacia o virtud de mover, al igual que la palabra emoción que se describe como el ensayo mental preparatorio de una acción” (p.369). En otras palabras la motivación es la fuerza que induce a las personas para actuar con el fin de obtener satisfacción personal. La relevancia se relaciona directamente con el sentir de motivar al estudiante no solo a cumplir con el rol asistencial, si no, incentivarlo a que desarrolle la capacidad de liderazgo y el sentir de querer llevar la profesión a explorar todos los ámbitos en los cuales puede desarrollarse.

De forma que, dentro de las líneas gerenciales para la estructura y funcionamiento del consultorio de salud integral se pretende normar que siempre haya un profesional de enfermería capaz de atender las diversas situaciones que se presenten, así como el acompañamiento de docentes para la vigilancia y orientación a los estudiantes que vayan a realizar prácticas clínicas dentro del mismo, lo que desde el punto de vista

práctico y social genera un impacto positivo tanto para los estudiantes como para los individuos, familias y comunidades que sean atendidos; garantizando así una atención directa de salud de forma integral con una gestión de calidad.

En el mismo orden de ideas, un consultorio de salud integral donde se puedan prestar servicios ofrece múltiples oportunidades para la población estudiantil, ya que en dicho espacio se pueden planificar, organizar, dirigir y controlar prácticas clínicas orientadas a la atención primaria en salud tanto al individuo como a la comunidad llevando lo más cerca posible la atención de salud al lugar donde residen y trabajan las personas y constituye el primer elemento de un proceso permanente de asistencia a la salud.

Finalmente, esta investigación propicia fortalecer el rol gerencial y el liderazgo en enfermería dando herramientas claves para el funcionamiento adecuado del consultorio, mejorando así la gestión de calidad en salud en la comunidad universitaria y de la parroquia, con el objetivo de implementar la gestión de recursos y funciones para el cuidado de la persona en su propio entorno.

Lo anteriormente descrito será evaluado a través de un proceso de factibilidad obteniendo un resultado estadístico que lo evidencie, lo que quedará como un aporte metodológico para la institución educativa y de salud que servirá como antecedente para futuras investigaciones sobre el tema investigado.

Alcances y limitaciones de la investigación

Alcances

El alcance de una investigación indica el resultado de lo que se obtendrá a partir de ella y condiciona el método que se seguirá para obtener dichos resultados, por lo que es importante identificar acertadamente dicho alcance antes de empezar a desarrollar la investigación. Un proyecto de investigación nace con una idea que tiene el o los investigadores de estudiar un tema de interés, y que al revisar la literatura disponible encuentra un problema o área de oportunidad a atender, además cuando se define el problema de investigación, es momento también de establecer el o los alcances de la misma.

Tal y como lo explica Hernández, Fernández y Baptista en el (2010), cuando se habla sobre el alcance de una investigación: “no se debe pensar en una tipología, ya que más que una clasificación, lo único que indica dicho alcance es el resultado que se espera obtener del estudio” (p 110).

Es por ello, que en estudios descriptivos, la información recaudada debe ser detallada respecto a un fenómeno o problema para describir sus dimensiones con precisión, sin manipular dicha información ya que su propósito es describir un fenómeno, especificar propiedades, características y rasgos importantes en los objetos/sujetos involucrados; utilizando para ello la definición de las variables a medir y la recolección de datos para poder llegar a una conclusión precisa.

Por lo que el alcance de esta investigación establece el compromiso institucional de los investigadores ya que con su trabajo buscan proponer “Lineamientos para el Proceso Gerencial de un Consultorio de Salud Integral en la Escuela de Enfermería, Facultad de Medicina de la Universidad de Los Andes, como escenario práctico del estudiante en formación para la comunidad universitaria y de la Parroquia El sagrario,

en vista de que esta cuenta con el espacio físico requerido y el recurso humano apto para su funcionamiento.

El alcance corresponde al logro de una serie de procedimientos que evalúa el desempeño:

- Son normas de carácter técnico y normativo para su funcionamiento que procuran la alineación estratégica.
- A su vez establecen pautas metodológicas y prioridades.
- Procuran unificar criterios para la ejecución y acción requerida.
- Organiza orientan y direccionan las prioridades, la asignación de recursos y la toma de decisiones en todo momento.

Limitaciones

En este sentido, desde la perspectiva de Ávila (2001), “una limitación en la investigación consiste en que se deja de estudiar un aspecto del problema debido a alguna razón” (p 87). Con esto se quiere decir que toda limitación debe estar justificada e indicar qué aspectos quedan fuera de su cobertura.

En consecuencia, las limitaciones vienen a constituirse en factores externos al investigador que se convierten en obstáculos que eventualmente pudieran presentarse durante el desarrollo del estudio y que escapan al control del investigador mismo.

Por lo que las limitaciones de esta investigación comprenden, inicialmente la ausencia de normativas o lineamientos que rijan el proceso de apertura de un consultorio para el ejercicio profesional autónomo del enfermero.

Seguido de, la falta de antecedentes nacionales para la creación de consultorios de enfermería, lo que explica la carencia de lineamientos para los procesos gerenciales dentro de organizaciones de este ámbito.

Por otro lado el factor económico, ya que a pesar de que la universidad cuenta con el espacio destinado para la creación de un consultorio de salud integral, no ofrece recursos económicos para la adecuación y mejoras de los espacios por lo que limita su creación en cuanto a tiempo para la solidificación de los recursos financieros. Debido a esto se han tomado vías alternas con el fin de obtener los recursos económicos donde se presenta otra dificultad; la no unificación de criterios entre los entes involucrados, lo que conlleva a limitaciones para concretar los procesos, dentro de los cuales se encuentran: manos de obra para la infraestructura, personal apto para las modificaciones y consolidación de ayudas y recursos que pudieran orientarse a largo plazo de todo el proceso.

Y finalmente, el desconocimiento de las normativas legales para el ejercicio profesional autónomo, lo que ha causado malestares en cuanto a la ejecución del proyecto.

Línea de investigación

El presente trabajo sigue la línea de investigación de los “**Programas y Experiencias Gerenciales del Cuidado en contextos diversos**” adscrito al Departamento de Gerencia y Salud Pública de la Escuela de Enfermería, Facultad de Medicina de la Ilustre Universidad de Los Andes. Según lo suscrito en el rediseño curricular del año (2016).

Consideraciones éticas

Los progresos científicos y tecnológicos que día a día aportan el conocimiento de modernos procedimientos y avances en la medicina, por una parte, conllevan un sinnúmero de beneficios para las personas sanas o enfermas; pero, por otra, surgen de las investigaciones que se realizan en seres humanos y diversos dilemas éticos como producto, en determinadas ocasiones del no cumplimiento de normas, códigos o reglamentación en las investigaciones.

Así mismo, el análisis y la reflexión ética formal son componentes esenciales en la toma de decisiones de los profesionales de la salud hoy por hoy. Todas las recomendaciones y procedimientos para la realización de trabajos de investigación tienen una base ética y una consecuencia.

En tal sentido, en el año (1947), la enunciación del Código de Núremberg marcó una de las primeras medidas de protección de las personas humanas en pro del ejercicio de la autonomía; en él se señala que:

El consentimiento voluntario es esencial y que, en ausencia de la posibilidad de ejercerla, si fuere necesario, deberá existir un representante legal; no podrá haber coacción, fraude, engaño o presión sobre los probando. Obliga al investigador a proporcionar una información comprensible relacionada con la naturaleza, la duración, el propósito, el método utilizado, las molestias, los inconvenientes, los daños y los efectos en la salud de las personas que participen en un protocolo de investigación (p 15).

A partir de esta premisa, en este código se espera que la aplicación del instrumento de valoración para la investigación obtenga buenos y fidedignos resultados, preservando siempre el respeto y la autonomía de cada una de las personas involucradas.

De igual forma, Rueda (s/f), reconoce que el resguardo de los aspectos éticos en la investigación biomédica genera la confianza en la misma. Así mismo, el *Código de Bioética y Bioseguridad* establecido por el Ministerio del Poder Popular para Ciencia, Tecnología e Industrias Intermedias– Fondo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (2008) de Venezuela, indica que la principal obligación del investigador(a) es:

No vulnerar la integridad, el bienestar y los intereses de las personas o grupos que estudia o con los cuales trabaja; por lo tanto, antes, durante, y después de su investigación, deben prevalecer la reciprocidad y la transparencia en los compromisos que asumió respecto a la naturaleza de su trabajo, y al uso, destino, acceso y salvaguarda de la información que recabó. (p 25).

Es por ello que, al proponer lineamientos gerenciales para la creación de un consultorio de atención integral en la Escuela de Enfermería se tomará en cuenta los principios éticos de responsabilidad, de no maleficencia, de justicia, de beneficencia, de autonomía y de precaución, a fin de no vulnerar los derechos humanos de los posibles usuarios a ser atendidos en el consultorio de atención integral y solicitar el consentimiento informado a los participantes del estudio de factibilidad.

En el mismo orden de ideas el Código Deontológico de los profesionales de enfermería de la República Bolivariana de Venezuela (2008). Establece un conjunto de normas y criterios para regir la conducta del profesional en los diferentes ámbitos de su actuación, por lo que expone lo siguiente:

Art. 2: El profesional de la enfermería estará regido por criterios éticos genéricos, en el desempeño de todas las intervenciones de Enfermería encomendadas a prestar cuidados humanos fundamentados en los principios de la ética profesional, competencia profesional, sentido de la

responsabilidad y lealtad hacia sus compañeros e integrantes del equipo de salud, sujeto, familia y comunidad.

Art. 3: El profesional de la enfermería tendrá por norte de sus actuaciones los principios de: el valor fundamental de la vida humana, beneficencia y no maleficencia, terapéutico de totalidad, doble efecto, Justicia, autonomía, confiabilidad, solidaridad, tolerancia, privacidad, veracidad y fidelidad.

Art. 12: Los (as) profesionales de la enfermería ejercerán con la libertad plena, y serán de su particular competencia la aplicación de normas y criterios científicos encaminados a precisar la atención y cuidados de enfermería adecuados para cada enfermo en particular.

Art. 32: El profesional de enfermería tendrá en cuenta que el enfermo forma parte de una familia y comunidad, procurara en la medida de lo posible, integrar los miembros más cercanos al enfermo en el plan de cuidados con el previo consentimiento del mismo.

Art. 42: Todo Profesional de Enfermería cuando realice un trabajo de investigación o publicación relacionado con los usuarios, en dependencias universitarias, comunitarias o asistenciales, debe guardar confidencialidad de toda la información para que no perjudique al usuario o a la institución.

Art. 67. El Profesional de Enfermería en las unidades de atención debe ser comprensivo con el estudiante de Enfermería, corrigiéndolo adecuadamente y atendiendo las necesidades de su proceso enseñanza – aprendizaje.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

Antecedentes de la investigación

Los antecedentes de la investigación comprenden el conjunto de hechos, sucesos y acontecimientos ocurridos anteriormente a la formulación del problema, los cuales sirven para aclarar, juzgar e interpretar la situación que se investiga. En relación a la problemática abordada en la presente investigación, son múltiples los trabajos que se han desarrollado sobre lineamientos gerenciales.

Loza J. (2020), realizó un estudio sobre los factores que condicionan la viabilidad de los consultorios de enfermería en Lima – Perú. Este los define como aquellas condiciones positivas que favorecen al enfermero a crear, desarrollar, y sostener un consultorio de forma privada, amparado en la ley del trabajo privado del enfermero. Dichos factores se dimensionan en políticos - legales, sociales, económicos, tecnológicos y humanos. La metodología utilizada fue de tipo aplicativo, de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo. La población fue 30 enfermeros de distintos hospitales y centros de salud a quienes se les aplicó la encuesta “Factores que condicionan la viabilidad de los consultorios de enfermería”. Como resultado obtenido los factores políticos legales (100%), de los encuestados que son Licenciados en enfermería, (93,33%), cuentan con una especialización (83,67%), tienen conocimiento de la ley de los consultorios, en el factor económico (50%), de los enfermeros cuenta con la disposición de recursos, (60%), de todos ellos puede obtener un financiamiento complementario y sociales, (93.33%) de la población tendría una aceptación de los consultorios, casi comparable en un (86.67%), de aceptación por parte de otras organizaciones, estos son los factores de mayor

condición. Como conclusión se obtiene que los principales factores que condicionan la viabilidad de los consultorios de enfermería son los de dimensión política – legal, cuyos indicadores, especialidad y conocimiento de la ley son los factores de mayor condición en dicha dimensión. Seguido los factores de dimensión sociales con sus indicadores aceptación social (beneficiarios) y aceptación por otras organizaciones, y los factores de dimensión técnicos – tecnológicos, con sus indicadores conocimiento y habilidad la práctica y espacio físico donde desarrollarlo.

En tal sentido, la importancia de los factores que condicionan la creación de un consultorio de enfermería radica en conocer cuáles son los aspectos más relevantes que limitan o no la factibilidad del proyecto en cuanto al profesional, de modo que basándose en estos, se pueda ejercer una mejor gestión para la realización del mismo, obteniendo así las fortalezas y debilidades con las que se cuentan para el diseño de la propuesta.

Caffo, M (2021), en su investigación busca determinar el nivel de autonomía profesional y liderazgo de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería 2021. El material y método que utilizó fue un estudio con enfoque cuantitativo, transversal, de diseño descriptivo, y no experimental. Participaron 30 enfermeras de Centros de Salud Minsa. Se aplicó un instrumento con escala de tipo Likert, la validez del instrumento fue según la prueba V de Aiken de 1, validación binomial 0.0078 y la confiabilidad fue por alfa de Crombach resultando 0.739 para la variable autonomía profesional y 0.891 para la variable liderazgo. Los resultados arrojaron que el nivel de autonomía profesional y liderazgo fue alto con 90% y 83.3%, respectivamente. En las dimensiones de autonomía: juicio crítico 86.7% alto, responsabilidad 63.3% alto, determinación 93.3% alto, libertad 93.3% alto; y en relación a las dimensiones de liderazgo: influencia 83.3% alto, inspiración 90% alto, estimulación intelectual 93.3% alto, consideración individualizada 53.3%

alto, en las enfermeras para aperturar consultorios de enfermería. Como conclusión el nivel de autonomía profesional y liderazgo de las enfermeras de los Centros de Salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería se evidencia alto.

Así pues, los profesionales de enfermería poseen una alta capacidad de liderar y gerenciar su autonomía en las consultas de enfermería, contando con habilidades diversas como planificación, programación, coordinación, trabajo en equipo, administración de insumos, selección y capacitación de recursos humanos, entre otros aspectos que forman el perfil que debe tener un enfermero. Siendo así, dichas habilidades proporcionan el soporte necesario para ejercer una función óptima y eficaz en un centro de salud.

La rosa K. (2022), desarrolla un trabajo de investigación titulado liderazgo y autonomía profesional de las enfermeras del centro de Salud Corrales para aperturar un consultorio de enfermería, 2022, con una metodología de investigación de diseño no experimental de tipo cuantitativo, prospectivo y de corte transversal. La muestra con la que trabajaron fue de 16 enfermeros que laboran en el Centro de Salud de Corrales y que cumplen con los criterios de inclusión y exclusión. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Entre los resultados más destacados se evidenció que: i) Existe un nivel alto en todas las dimensiones de la variable liderazgo (Influencia 93,8%, inspiración 100%, estimulación intelectual 81,3%, consideración individualizada 87,5%); ii) Existe un nivel alto en todas las dimensiones de la variable autonomía (juicio crítico 81,3%, responsabilidad 100%, determinación 93,8%, libertad 100%); con lo que finalmente la autora concluye con que las enfermeras del Centro de salud de Corrales, presentan un nivel de liderazgo y autonomía alto. (100% y 87,5% respectivamente).

De este modo una de las competencias que debe desarrollar el profesional de enfermería es la gestión de los procesos dentro de su práctica profesional, garantizando eficacia y calidad en su desempeño, adquiriendo así la capacidad de dirigir cualquier área de acuerdo a sus funciones, en este caso específicamente la gerencia dentro de un consultorio de enfermería para el ejercicio profesional autónomo.

Bravo N (2022), realizó una investigación acerca de la capacidad del rol gerencial y nivel de satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del hospital regional de Huacho. La metodología empleada fue de tipo descriptivo, correlacional, la población y muestra estuvo formada por 204 profesionales de enfermería de los servicios de salud del Hospital Regional de Huacho 2020 y el instrumento utilizado fue un cuestionario, aplicado a las dos variables. Como resultado se evidencia que existe relación entre la capacidad del rol gerencial y el nivel de satisfacción laboral en profesionales en enfermería del Hospital de Huacho, 2020. Los datos fueron analizados empleando el coeficiente de correlación de Rho Spearman en el cual los resultados arrojaron un valor igual a 0,620 afirmando así que sí existe una relación positiva muy fuerte entre el liderazgo y la satisfacción laboral.

En este sentido, la gerencia en enfermería es uno de los múltiples roles que el profesional puede desempeñar, y a su vez es aplicable en las variadas áreas para efectuar una gestión de calidad, por lo que aplicando la gerencia a nivel asistencial esta permite una mejor organización y distribución de los recursos y por tanto un mayor grado de bienestar del profesional a la hora de su ejercicio, lo que permitirá así que se brinden cuidados de calidad y excelencia.

Regalado K. (2023), realizó una investigación sobre las competencias del enfermero(a), para la gestión de consultorios de profesionales de enfermería, con un

diseño de trabajo descriptivo de tipo transversal. Se aplicó un cuestionario a una muestra de 322 profesionales compuesto por tres partes: datos socio demográficos, dimensiones de competencias e interés en la apertura de un consultorio de enfermería. Los resultados mostraron que la mayoría de los participantes eran mujeres (85.1%), con un rango de edad entre 30-40 años (38.2%), y trabajaban en el área asistencial (79.5%), donde un (55.9%) tenía capacitación en gestión. El nivel de competencias del enfermero para la gestión de consultorios se sitúa en un nivel medio (79.8%), seguido de un nivel alto (15.2%). En cuanto a sus dimensiones: conocimiento presenta un nivel bajo (48.8%) y medio (46%), mientras que las habilidades tienen un nivel medio (68.9%) y alto (27.3%). Las Actitudes se sitúan en un nivel medio (55.6%) y alto (41.6%). Además, se observó un interés positivo (87.27%) por parte de los participantes en emprender un consultorio de Enfermería. En conclusión, los profesionales de Enfermería en Cajamarca tienen un nivel medio de competencias para la gestión de consultorios de Enfermería.

En ese mismo contexto, el profesional de enfermería cuenta con habilidades diversas que le permiten ejercer sus funciones gerenciales, aun así; debe ampliar su pensamiento para alcanzar competencias que lo conduzcan a liderar la gestión en enfermería, teniendo como finalidad alcanzar la máxima destreza laboral.

Finalmente los antecedentes presentados en esta investigación guardan relación entre sí y con la línea de investigación en vista de que están estrechamente vinculados a las prácticas para la conformación de consultorios de atención de enfermería; por otro lado, acerca de intervenciones realizadas anteriormente para tratar este tema, no se reporta una experiencia previa al respecto; lo que indica que este será el primer estudio realizado en esta institución de educación superior, donde se espera con los datos encontrados, valorar los conocimientos y prácticas que tiene el personal docente y estudiantil sobre la aplicabilidad de la propuesta, así como sugerir alternativas para el reforzamiento del consultorio y generar prácticas seguras para su desempeño.

A sí mismo; la importancia de incorporar e introducir componentes de Gestión de la Calidad, que generen un proceso que garantice una evaluación del conocimiento y el nivel de este con respecto a las competencias que tienen los profesionales de enfermería en su ejercicio profesional.

Bases teóricas

Para sustentar teóricamente el siguiente trabajo de investigación, se realizó una revisión bibliográfica exhaustiva y se conformó el cuerpo de teorías y conceptos que permitirán abordar el problema ubicándolo dentro de un conjunto de conocimiento organizado.

Lineamientos

Koontz (2004), describe como “lineamientos a las líneas de la acción para incrementar la competitividad con que cuenta una empresa u organización dentro del mercado” (p.33). Los lineamientos guían y orientan de manera efectiva y directa el rumbo de la institución facilitando la tarea innovadora de organización, dirección y liderazgo con el fin de hacer frente a diferentes momentos o escenarios, gerenciando de manera oportuna y segura para desarrollar un marco de actuación laboral que actúe como mecanismo de control y equilibrio en la organización cumpliendo de esta manera los objetivos y metas planificadas.

Por consiguiente las universidades son organizaciones complejas y muy conservadoras que cada día enfrentan nuevos desafíos y retos, es por ello que quienes la administran y gerencian deben liderar el cambio hacia una transformación con un

enfoque que le permita la optimización continua y permanente, de modo que, realizando una gestión eficiente, efectiva y oportuna se incremente la productividad deseada, que no es más que la formación del futuro profesional.

Propósito de los lineamientos

Es describir cada una de las etapas, fases y pautas esenciales para el logro de los objetivos planteados, adaptando los cambios que se presenten con el transcurso del desarrollo de todas las actividades. A continuación se mencionan los propósitos:

- Los lineamientos en si desarrollan el alcance de la norma, así como los requisitos que se deben cumplir en todo momento para ejercer el control requerido.
- Además sirven para implementar todas las políticas a utilizar y sus estrategias.

Proceso gerencial

La gerencia se considera como el perfil del cargo que ocupa una persona u organización encargada de coordinar y supervisar el trabajo de otros, con el fin de alcanzar los objetivos propuestos de la forma más expedita posible. En este mismo orden de ideas Stewart (1992), define “a la gerencia como el proceso de convenir y lograr objetivos organizacionales, responde a tareas y funciones complejas que necesitan realizarse para que esto suceda. Captar la esencia de la gerencia se refiere más a hacer posible que a controlar” (p.45). Considerando lo anterior, en muchos casos la gerencia cumple diversas funciones porque la persona que desempeña el rol debe desenvolverse como administrador, líder, supervisor, delegador de funciones,

entre otros. Por lo tanto se dificulta establecer una definición univoca y concreta de este término; se puede definir como un proceso.

En cuanto a este proceso el gerente Reinoso (2015), lo define como “El proceso gerencial es aquel que permite planificar, organizar, dirigir y controlar una organización y utilizar los mayores esfuerzos de todos los miembros de la misma para lograr además de los recursos de ella; alcanzar el logro de los objetivos y las metas establecidas” (p.56); es decir el éxito de utilizar efectivamente los recursos disponibles permitirá alcanzar las metas con altos niveles de efectividad y productividad. La persona encargada del proceso gerencial es el gerente, que no es más que un funcionario que cotidianamente debe tomar decisiones que afectan el futuro de la organización a la cual representa.

Al respecto, Tarifa (op.cit), señala que “dentro del proceso gerencial cada una de las funciones que se desempeñan en la gerencia son vitales para que las diferentes áreas e individuos que las conforman coordinen, de tal manera que se pueda llegar a un mismo fin” (p.78). Por consiguiente, las organizaciones deben proporcionar lineamientos que permitan un aprovechamiento de oportunidades para lograr una gerencia de calidad.

Así, todo gerente debe manejar unas habilidades y destrezas generales para tener un desempeño directivo óptimo, eficaz y eficiente sin importar el nivel de la jerarquía dentro de la organización. Sin embargo, los gerentes deben lograr que gran parte del trabajo se lleve a cabo a través de otras personas sin importar su nivel organizacional, porque las habilidades humanas son esenciales. En consecuencia la importancia del manejo de las habilidades humanas del gerente se resume en el grado de comunicación e interacción con los demás empleados que son competencias necesarias y requeridas.

En este sentido, Falcón (2014), define gerencia como “tomar decisiones en la administración de los escasos recursos de la organización para el cumplimiento de sus fines y objetivos” (p.23). Sobre lo anterior señalado, la toma de decisiones es una de las responsabilidades más relevantes e importantes del gerente el cual debe estar preparado y así lograr una gerencia efectiva con el menor nivel de riesgo posible.

Ahora bien, ideas; según Azuaje (2012), la define “como el contenido mental objeto de una intuición intelectual y que representa la esencia inmutable y eterna de la realidad, el origen de las ideas está en la experiencia sensible de cada individuo, ya que será esta la que en realidad proveerá de ideas a la mente” (p.386).

Del planteamiento anterior se puede inferir, que una idea no es más que la imagen sobre algo formado en el sentido como ser humano, que al escuchar las palabras, el estímulo de pensamiento será el de figurar al elemento de la realidad al que se refiere. Por lo tanto, en la gerencia las ideas representan un éxito en el desarrollo de un proyecto que al ser consumado es un objetivo que se alcanza para la excelente gestión de cualquier gerente con misión estratégica, cuya visión es la máxima calidad en la producción de su empresa y de los servicios ofertados

Métodos

René Descartes en el siglo XVI consideraba la definición de método “como reglas para llegar a la verdad de modo fácil y sencillo para descartar lo falso e incorrecto sin gran esfuerzo” (p. 38). De igual manera, se puede decir que el método son los pasos que de manera ordenada y sistemática se llevan a cabo en un proyecto para alcanzar los objetivos trazados, conduciendo así al logro del conocimiento, pues de esta forma ordena y disciplina las acciones e ideas dando como resultado la ejecución de los

proyectos planificados y bien organizados como lo establece el proceso administrativo.

En conclusión el método representa el camino que se debe seguir para lograr los objetivos y metas de una organización, que son mayor productividad y excelente calidad que satisfaga las necesidades del colectivo tanto interno como externo.

Acciones

Son ideas ejecutadas con un objetivo ya preestablecido, puesto que para llevar a cabo acciones en función de lograr los propósitos determinados, se debe establecer en primera instancia, que se quiere conseguir y para qué, de hecho, todas las acciones que se realizan en la vida diariamente, llevan implícita la finalidad, más aún cuando se trata de hacer cumplir los objetivos que una determinada gerencia establece para el desarrollo de su productividad.

Según Chiavenato (2008), las acciones “son las que permitirán que una organización logre sus objetivos” (p.115). Por consiguiente, dentro de una organización o empresa para que haya gerencia de calidad, se deben planificar y establecer las acciones necesarias que se pretenden realizar en función del logro de los propósitos, con el fin último de lograr la mayor productividad y el bienestar común, tanto de la empresa como de los clientes o usuarios involucrados.

Las medidas según Chiavenato (ob.cit) establecen que “Estas evalúan el desempeño laboral y toman la acción correctiva cuando se necesita”. (p.32). Lo que significa que las medidas son las que llevan un control a través de la supervisión y evaluación continua además de las que regulan las acciones de cada uno de los integrantes de una organización. También las medidas pueden ser tomadas como

normativas o decisiones que se toman para ejecutar o desarrollar las acciones establecidas, dentro de la empresa.

Conocimiento

Cuando se habla de conocimiento, se hace mención a la información que en el transcurso de la vida se va adquiriendo con el aprendizaje, con la experiencia y de todo aquello a lo que se le da cierto valor. Para el filósofo Plantón el conocimiento “es aquello necesariamente verdadero, lo epistémico, en cambio la creencia y la opinión ignoran la realidad de las cosas, por lo que forman parte de lo probable y de lo aparente”. Tomando en cuenta lo planteado, el conocimiento viene dado por los hechos concretos y directos, aquello que se puede señalar como axiomas, es decir verdades absolutas sin discusión. Por lo tanto, la contraposición de las creencias y opiniones que se generan de un fenómeno cualquiera no son tomadas como conocimientos, porque no han sido comprobadas, y relativamente pueden cambiar.

Aplicación

Es la puesta en práctica de procedimientos o métodos para la consolidación de estrategias que tienen como finalidad el logro de los objetivos previos establecidos, tener una misión y visión clara de la organización es esencial para el cumplimiento adecuado de los objetivos y metas. Así mismo la aplicación de medidas en el tiempo oportuno conduce hacia el éxito de toda organización.

Funciones gerenciales

La gerencia es un proceso sistemático que durante el desarrollo del mismo genera una serie de transformaciones para obtener un determinado producto, Mejías (2000), define la gerencia como "el proceso para planificar, organizar, dirigir y controlar una

organización utilizando el esfuerzo de todos sus miembros, además de los recursos requeridos de ella (sus finanzas, información y equipo), para alcanzar metas establecidas". (p.40). El gerente es el responsable de la organización en todas sus fases, es decir, de la determinación de sus objetivos y los medios necesarios para lograrlos, así como el éxito o fracaso de la misma.

Todo gerente debe emplear unas habilidades generales para tener un desempeño eficaz y eficiente a través del proceso administrativo y lograr un trabajo de calidad con la colaboración del personal a su cargo utilizando conocimientos y procedimientos para el cumplimiento de fines y objetivos, a continuación se nombran y se definen las principales funciones gerenciales; entre ellas encontramos: planificación, organización, dirección y control.

Planificación

Para un gerente y para todo su equipo de trabajo es importante decidir o estar identificados con los objetivos que se van alcanzar en su proyección. Es necesario plantearse una serie de preguntas de trabajo: ¿Cuándo y cómo se hará? ¿Cuáles serán los componentes necesarios de trabajo, las contribuciones y cómo lograrlo? En esencia se formula un plan o un patrón integrado de las futuras actividades, esto requiere la facultad de prever y de visualizar el propósito o meta.

Por lo que, Figueroa (2014), expresa que planificar “tiene que ver con la estimación de éxito probable del logro de los objetivos determinados por la organización definiendo a su vez el plazo de ejecución del plan bien sea para desarrollarlo a corto, mediano o largo plazo” (p.19). Tomando en consideración lo expuesto por el autor, se puede resumir que la planificación comprende los objetivos

y las actividades que conllevan al logro de las metas propuestas de toda organización exitosa.

A su vez, planificar implica que los gerentes deban pensar con anticipación en las metas y acciones a seguir para tomar las decisiones más acertadas dentro de la institución, a través de los planes se pueden desarrollar las actividades necesarias que permitan el logro deseado.

Organización

La organización constituye el segundo paso dentro de las funciones gerenciales administrativas, y como fase mecánica por medio de esta se distribuyen las actividades de trabajo entre los miembros del grupo, de tal modo que en toda organización es preciso la consolidación de lineamientos que fomenten el trabajo colaborativo entre el gerente y el personal de la organización. De acuerdo a la anterior premisa, Suarez (2012), expresó;

Durante el proceso de organización las actividades estarán agrupadas y asignadas de manera que un mínimo de gasto o un máximo de satisfacción de los empleados se logren, pues cada uno de los miembros asignados a una actividad se enfrenta a su propia relación con el grupo y el grupo con otros dentro de la empresa (p.51)

Por tal razón, se puede mencionar que la organización es la coordinación de las actividades y tareas de todos los individuos que integran una empresa, con el propósito de obtener el máximo aprovechamiento posible de elementos técnicos y humanos en la realización de los fines que la propia organización persigue.

Dirección

Esta es la etapa del proceso más importante dentro del campo organizacional, debido a que de esta depende que la organización sea encaminada hacia el logro de los objetivos durante la planificación. Consiste en dirigir las operaciones mediante la cooperación del esfuerzo de todos los subordinados, para obtener altos niveles del cumplimiento de la productividad mediante la motivación y la supervisión.

Al respecto, Chiavenato citado por La Cruz (ob.cit), señala que esta etapa del proceso administrativo gerencial “comprende la influencia del administrador en la realización de los diferentes planes, obteniendo una respuesta positiva de sus empleados mediante la comunicación asertiva, la supervisión y la motivación” (p.36).

Haciendo énfasis en lo planteado, se puede deducir que la dirección dentro del proceso gerencial es un elemento más que permite la realización efectiva de lo planeado, por medio de la autoridad que ejerce el gerente en base a decisiones que tome.

Control

La fase o etapa de control según Chiavenato citado por La Cruz (ob.cit.), “busca siempre asegurar que los resultados obtenidos en un determinado momento o circunstancia se ajusten a las exigencias de los planes establecidos” (p.65). En este proceso se incluye; el monitoreo, la supervisión de actividades, comparación de los resultados con las metas propuestas, corrección de desviaciones de formas continuas y retroalimentación para redefinición de objetivos o estrategias, si fuera necesario en todo momento.

En el mismo orden de ideas, esta fase de control conlleva a evaluar como parte de su proceso el desenvolvimiento de los actores participantes en las actividades y tareas

planteadas comparando los logros obtenidos con las perspectivas planteadas en la primera fase del proceso gerencial. Esta etapa o fase orienta a que en el momento que hubiese alguna acción que no llenó las expectativas para mejorar o cambiar, se debe buscar otras estrategias y herramientas o, la inclusión de nuevas ideas requeridas en otras actividades venideras garantizando su mejoramiento.

Evaluación

Desde esta parte del proceso la evaluación aplica, valora, aprecia, establece o calcula la importancia de una determinada cosa o asunto, enfatizando en el campo organizacional o empresarial, que se puede señalar a la evaluación de la calidad como proceso que realiza una compañía o una institución para supervisar las actividades de control de calidad, dicha evaluación se sustentará por medio del análisis de todos los recursos disponibles, los medios y objetivos planteados a corto, mediano y largo plazo. Por tanto, la evaluación en el contexto de los sistemas de calidad, es necesaria para la mejora continua de la misma.

En ese sentido, Macario citado por Cedeño (2012), define la evaluación de la siguiente manera: “es el acto que consiste en emitir juicio de valor, a partir de un conjunto de informaciones sobre la evolución o los resultados de un proceso, con el fin de tomar una decisión” (p.28). Por ello, la evaluación es la determinación sistemática u ordenada del mérito, el valor y el significado de algo o alguien en función de uno o varios criterios específicos establecidos.

La gestión del cuidado

Con frecuencia se reconoce que el papel principal de un jefe o gerente en enfermería consiste en planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos

financieros, humanos y materiales con la intención de cumplir eficazmente los objetivos de la institución. El enfermero que realiza el papel de gestor debe guiar sus actividades a partir de los conocimientos que brindan las ciencias administrativas, la economía y la política.

Las teorías y los principios relativos a estas disciplinas son necesarias para la práctica administrativa del cuidado de enfermería, pero también el enfermero responsable de la gestión debe considerar los valores, las actitudes y los conocimientos de la disciplina que le brinden una visión distinta y específica de la gestión de los cuidados. Así deberá ejercer un liderazgo comprensivo que motive a los usuarios internos y externos hacia la mejora del mismo.

Meleis (1989), dice que la gestión de los cuidados se ejerce no solamente con los recursos que dan las teorías de la administración, sino también con las relaciones y concepciones propias de la disciplina de enfermería; donde el cuidado de la persona es el centro del servicio. A partir de lo anterior Susan Kérouac (1996), define la gestión del cuidado enfermero como "un proceso heurístico, dirigido a movilizar los recursos humanos y los del entorno con la intención de mantener y favorecer el cuidado de la persona que, en interacción con su entorno, vive experiencias de salud".

Ahora bien, el rol del enfermero responsable de la gestión de los cuidados consiste en apoyar al personal. La gestión de los cuidados va dirigida a alcanzar el objetivo que busca la práctica de enfermería, esta gestión como proceso recurre a la creatividad, la indagación y la transformación; en este sentido se considera heurístico.

Consulta integral de Enfermería

De acuerdo a lo expuesto por Mazarrasa, Sánchez, German, Sánchez, Merelles y Aparicio (2003), la consulta de enfermería se basa en un modelo de atención

individualizado de acuerdo a cada centro de salud, representando un rol importante dentro de la enfermería comunitaria, esta permite establecer cuidados de forma individualizada a la población con el fin de potenciar la salud de cada una de las personas. De este modo la consulta puede llevarse a cabo de tres formas:

- La primera es por la derivación desde una consulta médica u otro profesional que generalmente se da en los primeros meses de apertura de un centro.
- La segunda es directamente por parte de enfermería, donde se detectan necesidades en los individuos, familias y comunidades, para posteriormente incluirlos en prestación de cuidados y programas para la resolución de problemas.
- Y la tercera, comprende la solicitud directa por parte de la población que generalmente requiere atención inmediata por procesos crónicos o urgentes y que tras su atención se deben programar consultas para su atención y seguimiento.

Los profesionales de enfermería en conjunto con un profesional médico habrán de tener una población asignada y se llevaran a cabo en los mismos horarios de modo que esto facilite las derivaciones e interconsultas mutuas con el fin de obtener resolución inmediata.

Por otro lado, el espacio físico de la consulta debe contar con accesibilidad, confort, espacio y como se expuso anteriormente que se encuentre preferiblemente cerca de la consulta médica, lo que favorece a los pacientes en cuanto a confiabilidad y credibilidad. La adecuación del espacio donde se lleva a cabo la consulta debe contar con los elementos básicos para la atención del paciente, tales como; camilla, historias clínicas, dispositivos para exploración física, material educativo, insumos médicos básicos, entre otros.

Organización del consultorio de salud integral

La organización dentro de un consultorio busca organizar, sistematizar y racionalizar los cuidados que se brindan a las comunidades por lo que es importante establecer criterios para su organización. Según Mazarraza et al (2003), los criterios son:

1. Definición concreta del modelo de cuidados.
2. Identificación del tipo de población y las personas más susceptibles.
3. Definición de los cuidados a los grupos susceptibles, priorización y plasmación de problemas.
4. Determinación del modelo organizativo de cuidados y de la población de cada enfermero.
5. Asignación de actividades, horario y espacio físico.
6. Elaboración de normas administrativas que orienten, ordenen y regulen la atención.
7. Desarrollo de mecanismos de comunicación, coordinación y derivación eficaces.
8. Establecimiento de procedimientos estandarizados de trabajo.
9. Establecimiento de mecanismos de mejora de la accesibilidad y de captación de la población susceptible.
10. Establecimiento de mecanismos de racionalización de la demanda.

11. Planificación, coordinación y desarrollo de actividades de formación continuada, en pregrado.

12. Establecimiento de estrategias de mejora de la calidad de los cuidados ofertados.

13. Definición de líneas de investigación.

14. Otras acciones que estén determinadas por las características del entorno.

Modelo de gestión funcional

La estrategia funcional es un apoyo a la gestión empresarial con objetivos definidos, altamente estructurados y en el centro de las relaciones funcionales, en cómo utilizar y aplicar los recursos y habilidades dentro de cada área funcional o unidad de servicio, dirigiéndose a mejorar la efectividad de operaciones funcionales.

Según el autor de administración estratégica Robbins (1996), expone:

La estrategia funcional es el enfoque que adopta un área funcional para lograr los objetivos y las estrategias de la corporación y las unidades de negocio para maximizar la productividad de los recursos. Se ocupa del desarrollo y cuidado de una capacidad funcional para proporcionar una ventaja competitiva a una empresa o unidad de negocio. (p.189)

Lo antes mencionado se refiere a la estrategia de cada unidad de negocio a nivel de cada función, esto incluye a las estrategias de investigación y desarrollo, la mercadotecnia (Marketing), recursos humanos, finanzas, producción, entre otros, que se diseñan haciendo énfasis a planes de corto plazo y que se limitan al dominio de la responsabilidad funcional de cada departamento para alcanzar grados superiores de eficiencia, calidad, innovación y capacidad de satisfacer al cliente o usuario.

Tipos de estrategias funcionales

Las estrategias de negocio representan planes o métodos que las empresas utilizan para llevar a cabo diversas funciones en sus operaciones comerciales. Las grandes empresas suelen utilizar más estrategias de negocio, ya que a menudo tienen varios departamentos o unidades con diferentes funciones, y a menudo las utilizan para proporcionar directrices a seguir por los directivos y empleados cuando se trabaja en el negocio de una empresa.

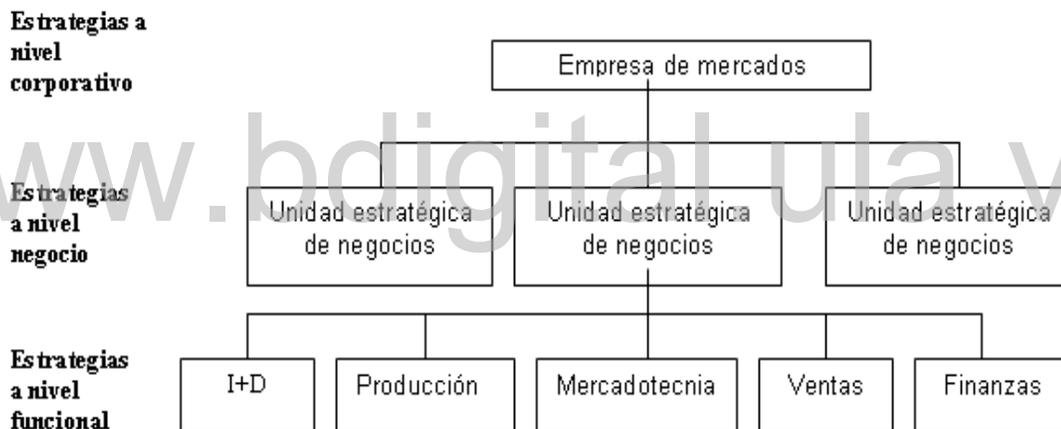


Figura 1: Tres niveles de la estrategia

Fuente: Administración. James Stoner. Primera parte. Quinta Edición. p. 209.

Esta estrategia crea el marco de referencia para la administración de funciones (finanzas, mercadotecnia, investigación y desarrollo), de modo que ellas sustentan la estrategia a nivel de unidad comercial de una empresa.

Según Stoner (2009), se habla de propósitos presentando tres aspectos: uno la comunicación de objetivo a corto plazo, dos la descripción de las acciones necesarias

para el logro de los objetivos de corto plazo, y tercero la creación de un ambiente que favorezca su logros; de modo que el empleado comprenda adecuadamente las estrategias funcionales, lo que es preciso realizar y se sientan más comprometidos con el plan de la empresa.

Competencias

Se considera competencias como los comportamientos asociados a la experiencia, los conocimientos y las capacidades emocionales.

Según, Bittencourt (2001), considera que el desarrollo de competencias comprende los aspectos intelectuales innatos y adquiridos: conocimientos, capacidades, experiencia y madurez. La competencia puede ser analizada bajo el prisma de la competencia técnica e interpersonal; la noción de esta se encuentra fuertemente relacionada a la capacitación y productividad.

Competencias gerenciales

Las competencias se entienden como un saber actuar movilizando recursos para resolver problemas reales de manera efectiva y éticamente responsables con creatividad e innovación. Los recursos se refieren de manera especial a la distribución de los saberes integrados (ser, saber y saber hacer), los cuales se transforman en dispositivos para ser utilizados por una persona competente. Las competencias gerenciales según Hellriegel (2002), están conformadas por el conjunto de conocimientos, destrezas, comportamientos y aptitudes que necesita una persona para ser eficiente en una amplia gama de labores gerenciales y en diversas organizaciones.

Tipos de competencias

Las competencias representan un conjunto de comportamientos, actitudes, habilidades y valores que una persona posee y que al ser aplicadas a cualquier situación, posibilitan la eficacia en una actividad determinada. Los gerentes requieren manejar con eficiencias los parámetros administrativos del proceso, sobre todo las aristas técnicas, las estrategias conceptuales y de capital humano, todas son herramientas muy importantes en altos niveles gerenciales.

Competencia de gestión

De acuerdo a lo establecido por Barroso (2009), las competencias de gestión implican la capacidad de desarrollar talentos para el logro de objetivos organizacionales en un tiempo específico, facilitando condiciones e instrumentos de consolidación de comportamientos productivos. Entre estas competencias se destacan:

Visión: identificar temas estratégicos y oportunidades que deben ser aprovechadas por la organización. Comunicar claramente las vinculaciones entre estrategias de la organización y las metas de la unidad laboral. Genera y comunica una dirección organizacional amplia y comprometedora, transmite entusiasmo acerca de las posibilidades futuras en la organización.

Liderazgo: implica la capacidad que una persona tiene de servir como modelo para otras personas. Es ser proactivo para desarrollar estrategias que conduzcan al logro de objetivos y metas, establecer y mantener relaciones con un amplio espectro de personas, para entender necesidades y conseguir apoyo, anticipar y resolver conflictos procurando soluciones adecuadas. Buscar el cambio y el mejoramiento de sus capacidades y logros en la organización, afrontar los desafíos y cambios de manera positiva.

Capacidad de gerenciar el desempeño: se refiere a la habilidad para delegar en forma adecuada la autoridad que corresponde en cuanto a la responsabilidad, rendición de cuentas y toma de decisiones, asegurarse que los roles, responsabilidades y líneas jerárquicas sean claras para cada uno de los miembros de la organización, además juzgar con exactitud la cantidad de tiempo y recursos que se necesitan para lograr una tarea, monitoreando el progreso conforme a hitos y plazos.

Competencias de logro

En el criterio de Alles (2006), las competencias de logro se manifiestan en preocupación por realizar el trabajo o sobrepasar un estándar. Los estándares pueden ser superar el rendimiento del pasado, superior a otros (competitividad), metas personales trazadas e innovación en lo realizado. Las referidas competencias se vinculan con los aspectos siguientes:

Motivación al logro: en el criterio de Alles (2006), comprenden aspectos relacionados con la medida del rendimiento, la eficacia y la efectividad, la fijación de objetivos y de los beneficios para la organización. Implica la preocupación por capacitarse y trabajar bien, según los requerimientos de la organización para superar un estándar de excelencia. Abarca las habilidades para realizar el trabajo cumplido con requerimiento de excelencia.

Iniciativa: para Amat (2007), se refiere a una competencia orientada hacia la acción no prevista o esperada. Tomar iniciativa es hacer más de lo que se exige o espera en el trabajo, implica además la búsqueda activa de oportunidades para realizar mejor las actividades enfocándolas a nuevos desafíos.

Desempeño funcional

El desempeño del capital humano en las organizaciones se convierte en un elemento clave de supervivencia y competitividad, por tanto, la coordinación, dirección, motivación y satisfacción del personal son aspectos cada vez más importantes en la dinámica institucional. Entre ellos, el desempeño laboral, el cual es definido por Chiavenato (2007), como el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, constituye la estrategia individual para lograr metas, habilidades y conocimientos.

De esta forma, la organización depende de la actuación de su personal para sobrevivir y mantener su efectividad y esto solo se puede alcanzar si las personas que trabajan en ella encuentran condiciones óptimas de trabajo como seguridad, retos, oportunidades, motivación y logros, a lo largo de su ciclo de vida laboral.

Factores del desempeño laboral

Para poder ofrecer atención a los clientes, las empresas u organizaciones deben considerar aquellos factores que se encuentran relacionados con el desempeño de los trabajadores y tienen un gran impacto en los resultados de sus aportaciones al logro de las metas y objetivos trazados, dentro de estos destacan algunos factores como: compensación salarial, capacitación, satisfacción del trabajador, auto estima, trabajo en equipo y desarrollo de carrera, los cuales se definen a continuación.

Compensación salarial: la compensación (sueldos, salarios y prestaciones), es la gratificación que las personas reciben a cambio de su labor en la organización, garantizando la satisfacción del trabajador, lo que a su vez ayuda a la empresa a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo con un desempeño productivo. Para Chiavenato (2007), los resultados de una compensación salarial que no cubra las

necesidades del empleado puede afectar la productividad de la organización y producir un deterioro de la calidad, disminuir el desempeño, incrementar el nivel de quejas o conducir a los individuos a buscar un empleo diferente.

Capacitación: otro aspecto necesario de considerar es la capacitación del trabajador, lo cual implica un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos, con el objeto de que el personal desempeñe su papel o tarea lo más eficientemente posible. Según Jones y George (2010), los programas de capacitación producen resultados favorables en la mayoría de los casos respecto a las áreas laborales asignadas. El autor considera que los programas de capacitación laboral cubren las necesidades reales del puesto, fortaleciendo las habilidades de los empleados para cumplir con los procedimientos y exigencias del cargo ocupado, retribuyéndose en logros importantes para la organización.

Satisfacción del trabajo: según Koontz y Weihrich (2008), la satisfacción laboral es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con lo que un empleado percibe su trabajo, manifestándose en determinadas actitudes y comportamientos laborales, lo cual se encuentra relacionado con la naturaleza del trabajo y las condiciones en el contexto laboral.

En el criterio de Chiavenato (2006), la satisfacción en el trabajo se presenta como un sentimiento de placer o dolor que difiere de los pensamientos, objetivos e intenciones del comportamiento, estas actitudes ayudan a los gerentes a predecir los efectos de las tareas en el comportamiento futuro.

Desarrollo de la carrera: el desarrollo de la carrera es vital para todo trabajador, no importando ni el sector ni el nivel en el cual se desempeñe. Es una necesidad humana vinculada al crecimiento y autorrealización, también es crucial en la gestión de recursos humanos en toda organización.

Teorizante de Enfermería

La enfermería como profesión posee una serie de modelos y teorías que buscan sustentar la práctica con el conocimiento científico, ya que la Enfermería se perfila como ciencia, disciplina y profesión.

Modelo de cuidados de Virginia Henderson: los conceptos básicos de El Modelo de Virginia Henderson se encuentran entre aquellos que parten de la teoría de las necesidades humanas para la vida y la salud como núcleo central para la actuación enfermera. De acuerdo con este modelo, la persona es un ser integral, con componentes biológicos, psicológicos, socioculturales y espirituales que interactúan entre sí y tienden al máximo desarrollo de su potencial. V. Henderson considera que el papel fundamental de enfermería es ayudar al individuo, sano o enfermo, a conservar o recuperar su salud (o bien asistirlo en los últimos momentos de su vida), para cumplir aquellas necesidades que realizaría por sí mismo si tuviera la fuerza, voluntad o los conocimientos necesarios. De este modo enfermería favorecerá la recuperación de la independencia de la persona de la manera más rápida posible.

El máximo principio de Virginia Henderson para aplicar su modelo teórico a la práctica consiste en que la enfermería debe ser capaz de fomentar la actividad del paciente para que éste adquiera su independencia. El objetivo del modelo de Henderson es que el paciente sea independiente lo antes posible y que el enfermera/o es aquel que asiste a los pacientes en las actividades básicas de la vida diaria para mantener la salud, recuperarse de la enfermedad o acompañar a la muerte en paz. Para que el individuo pueda desarrollar su independencia, con ayuda del trabajo de enfermería, es necesario tener en cuenta el conjunto de todas las influencias externas que afectan a la vida y desarrollo de una persona. Respecto al modelo de Virginia Henderson se han descrito cuatro conceptos en relación con su paradigma:

Salud: la salud es básica para el funcionamiento del ser humano. El objetivo es que los individuos recuperen la salud o la mantengan, si tienen la voluntad, fuerza y conocimientos necesarios. Se considera salud la habilidad del paciente para realizar sin ayuda las 14 necesidades básicas. Henderson equipara salud con independencia.

Persona: es aquel individuo que necesita ayuda para alcanzar salud e independencia o una muerte en paz. La persona es una unidad corporal y mental que está constituida por componentes biológicos, psicológicos, sociales y espirituales.

Entorno: para Henderson un individuo sano es capaz de controlar su entorno, pero la enfermedad puede influir en esta capacidad. El entorno incluye la relación del individuo con la familia y también la responsabilidad de la comunidad de proveer cuidados.

Enfermera (cuidados o rol profesional): la función de enfermería es ayudar al individuo, sano o enfermo a realizar aquellas actividades que contribuyen a la salud o a su recuperación (o a una muerte en paz), colaborar en las actividades que podría realizar sin ayuda si tuviera la fuerza, la voluntad o el conocimiento necesario, y hacerlo de tal forma que se le ayude a conseguir la independencia lo más rápido posible.

Ventajas del modelo de cuidados de Virginia Henderson

Algunas de las ventajas de la utilización del modelo de Virginia Henderson son:

- Se adapta al contexto de enfermería española.
- Puede utilizarse en todos los campos de actuación.
- Existe abundante información.

- Incluye en papel de colaboración como parte de actuación de la enfermería.
- Contempla a la persona como un todo.
- Reconoce a la persona su potencial de cambio.
- Propone un método de resolución de problemas.
- Permite la utilización del lenguaje estandarizado NANDA, NOC Y NIC.

Conceptos y definiciones para la práctica de la enfermería, concepto de necesidad:

Henderson establece 14 necesidades básicas que todo ser humano tiene. Estas necesidades normalmente están cubiertas por un individuo sano y que tiene el suficiente conocimiento para ello.

Cada una de las 14 necesidades constituye el elemento integrador de aspectos físicos, sociales, psicológicos y espirituales. Las 14 necesidades fundamentales descritas en el modelo de V. Henderson son:

1. Respirar normalmente.
2. Alimentarse e hidratarse.
3. Eliminar por todas las vías corporales.
4. Moverse y mantener posturas adecuadas.
5. Dormir y descansar.
6. Escoger ropa adecuada, vestirse y desvestirse.
7. Mantener la temperatura corporal.
8. Mantener la higiene y la integridad de la piel.

9. Evitar peligros ambientales y lesionar a otras personas.
10. Comunicarse con los demás para expresar emociones, temores...
11. Vivir de acuerdo con los propios valores y creencias.
12. Ocuparse en algo que su labor tenga un sentido de realización personal
13. Participar en actividades recreativas.
14. Aprender, descubrir o satisfacer la curiosidad que conduce al desarrollo y a la salud normal.

Todas las necesidades adquieren un pleno significado cuando son abordadas desde su doble sentido de universalidad y especificidad. Universalidad porque son comunes y esenciales para todos los seres humanos; y especificidad, porque se manifiestan de manera distinta en cada persona.

Marco legal

Las bases legales permiten establecer las normativas asociadas con la investigación de modo que den sustento legal y generen un compromiso con el(los) fenómeno(s) en estudio. Por lo que para su elaboración se procedió a realizar una revisión de las normas y códigos establecidos en relación con la investigación.

Aunado a ello, las bases legales según Stracruzzi y Martins (2017), "son las normativas jurídicas que sustentan el estudio desde la carta magna, las leyes orgánicas, las resoluciones, decretos, gacetas, entre otros" (p.55).

Por lo tanto, partiendo de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), esta establece en el **Artículo 83** que "La salud es un derecho social fundamental, obligación del Estado, que lo garantizará como parte del derecho a la

vida. El Estado promoverá y desarrollará políticas orientadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios”. Asimismo en artículo 84, constituye que “para garantizar el derecho a la salud, el Estado creará, ejercerá la rectoría y gestionará un sistema público nacional de salud, de carácter intersectorial, descentralizado y participativo, integrado al sistema de seguridad social, regido por los principios de gratuidad, universalidad, integralidad, equidad, integración social y solidaridad”.

En relación, en el **Artículo 102** se establece que la educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrático y obligatorio... De máximo interés en todas sus modalidades como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. Según lo establecido por la carta Magna los individuos tienen el derecho de obtener una educación adecuada, gratuita, con carácter de obligatoriedad que le permita alcanzar su desarrollo integral y realizarse en todos los aspectos, poniendo de manifiesto las habilidades, destrezas y potencialidades en el ejercicio pleno de su personalidad, capaz de valorarse como ser humano e interrelacionarse con las demás personas tomando en cuenta la ética de trabajo y los valores que forman parte de las normas establecidas por la sociedad.

De igual manera, Ley Orgánica de Educación (2009), en su **Artículo 6** señala que el Estado, a través de los órganos nacionales con competencia en materia Educativa, ejercerá la rectoría en el Sistema Educativo. En consecuencia: según el literal 4 del artículo; promoverá, integrará y facilitará la participación social a través de una práctica efectiva de relaciones dentro de la sociedad y en los diferentes escenarios donde establecen vida activa los venezolanos y venezolanas, asimismo manifiesta que los valores de cooperación, solidaridad y convivencia son fundamentales para que exista un verdadero ambiente armónico de participación activa y organizada dentro de los espacios educativos.

Por consiguiente, lo expuesto en este artículo ratifica que la educación es el principal vínculo para que los seres humanos se desarrollen plenamente en sociedad, buscando a través de su potencial, cognitivo, habilidades y destrezas para transformar la realidad de una manera distinta, haciendo énfasis en el rescate de esa cultura centrada en valores que se originó en el pasado. Asimismo invita al individuo asumir una actitud positiva ante todo este proceso de transformación.

Asimismo, el **Artículo 32**, expresa que la educación universitaria profundiza el proceso de formación integral y permanente de ciudadanos críticos, reflexivos, sensibles y comprometidos, social y éticamente con el desarrollo del país... Su finalidad es formar profesionales e investigadores de la más alta calidad y auspiciar su permanente actualización y mejoramiento, con el propósito de establecer sólidos fundamentos que, en lo humanístico, científico y tecnológico...

En este sentido, la educación universitaria estará a cargo de instituciones integradas en un subsistema de educación, de acuerdo con lo que establezca la ley especial correspondiente y en concordancia con otras leyes especiales para la educación universitaria. En este artículo se presenta la importancia de la educación como subsistema educativo, dentro del sistema. La Educación Universitaria estará centrada en preparar a los profesionales que el país requiere para que se siga dando su progreso y para ello las instituciones de este nivel deben cumplir con los requisitos exigidos para tal fin.

Ahora bien, la Ley del Ejercicio Profesional de Enfermería en Venezuela tiene por objeto regular las funciones de los profesionales a través de normas éticas, acuerdos, reglamentos, tratados y pactos suscritos por la Republica. Esta en los siguientes artículos estable que:

Artículo 2. A los efectos de esta Ley, se entiende por ejercicio de la enfermería, cualquier actividad que propenda a:

Parágrafo 1. El cuidado de la salud del individuo, familia y comunidad, tomando en cuenta la promoción de la salud y calidad de vida, la prevención de la enfermedad y la participación de su tratamiento, incluyendo la rehabilitación de la persona, independientemente de la etapa de crecimiento y desarrollo en que se encuentre, debiendo mantener al máximo, el bienestar físico, mental, social y espiritual del ser humano.

Parágrafo 3. Ejercer sus funciones en los ámbitos de planificación y ejecución de los cuidados directos de enfermería que le ofrece a las familias y a las comunidades.

Parágrafo 4. Ejercer las prácticas dentro de la dinámica de la docencia e investigación, basándose en los principios científicos, conocimientos y habilidades adquiridas de su formación profesional, actualizándose mediante la experiencia y educación continua.

Así mismo el:

Artículo 8. Los o las profesionales de la enfermería podrán ejercer libremente la profesión y anunciarse como tales, una vez cumplidos los requisitos exigidos por esta Ley y su Reglamento.

Artículo 21. El ejercicio de la profesión de la enfermería tanto en el sector público como en el privado da derecho a percibir honorarios profesionales por las acciones de enfermería que se realicen, salvo los casos previstos en esta Ley, su Reglamento y Código Deontológico.

También, se encuentra la ley del servicio comunitario la cual busca normar la ejecución de dicho servicio para cualquier tipo de estudio de educación superior, esta establece lo siguiente:

Artículo 4. A los efectos de esta Ley, se entiende por Servicio Comunitario, la actividad que deben desarrollar en las comunidades los estudiantes de educación superior que cursen estudios de formación

profesional, aplicando los conocimientos científicos, técnicos, culturales, deportivos y humanísticos adquiridos durante su formación académica, en beneficio de la comunidad, para cooperar con su participación al cumplimiento de los fines del bienestar social, de acuerdo con lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en esta Ley.

Artículo 5. A los efectos de esta Ley, la comunidad es el ámbito social de alcance nacional, estatal o municipal, donde se proyecta la actuación de las instituciones de educación superior para la prestación del servicio comunitario.

Artículo 15. Las instituciones de educación superior tendrán como atribuciones: garantizar que los proyectos aprobados por la institución, estén orientados a satisfacer las necesidades de la comunidad. Ofertar a los estudiantes de educación superior los proyectos existentes, según el perfil académico. Elaborar los proyectos de acuerdo al perfil académico de cada disciplina y a las necesidades de las comunidades. Establecer las condiciones necesarias para la ejecución de los proyectos.

Sobre la base de la gaceta oficial N° 38.591 del 26 de diciembre de 2006 Decreto N° 5.077 del 22 de diciembre de 2006 fue publicado lo siguiente:

Artículo 4. Corresponde a la dirección del despacho: 5. Coordinar las políticas públicas de diferentes programas de salud en atención a criterios de prevención, promoción y tratamiento de los problemas de salud enfermedad y prioridades en salud, que afectan especialmente a la población indígena del país.

Artículo 18. Corresponde al despacho de Viceministro de Redes de Servicios de Salud: 9. Promover el desarrollo de modelos de gestión que favorezcan la atención integral a la salud de la población. 10. Fomentar cambios e innovaciones en la organización, gestión y funcionamiento de los servicios de salud, de acuerdo a los avances técnicos y científicos.

Artículo 19. La Dirección General del I Nivel de Atención en Salud, tendrá a su cargo el primer nivel de atención a la salud del Sistema Público Nacional de Salud, con el objeto de garantizar el acceso a los servicios de salud a la población, sin ningún tipo de discriminación, mediante un modelo de gestión de salud integral orientado a dar respuesta inmediata a las necesidades sociales de salud de la población. El primer nivel de atención en salud (...), estará conformado por los Consultorios Populares, Ambulatorios Rurales Tipos I y II y Ambulatorios Urbanos Tipo I. Cada establecimiento del primer nivel atenderá a una población definida.

Artículo 29. Corresponde a la Dirección General de Programas de Salud:

Parágrafo 1. Dirigir las políticas de gestión para los diferentes programas de salud en atención a criterios de prevención, promoción y tratamiento de los problemas de salud enfermedad y prioridades en salud, que afectan a la población.

Parágrafo 2. Diseñar y coordinar las políticas de planificación, seguimiento y evaluación de los programas de salud, considerando ciclo de vida, género, territorios sociales y enfoque de etnias.

Parágrafo 7. Establecer estándares básicos de normas para la atención en salud.

Parágrafo 10. Participar en la definición de criterios y lineamientos para la elaboración de propuestas de acción, en los diferentes niveles de atención en salud, conjuntamente con las instancias pertinentes.

Sistema de Variables

De acuerdo con Sabino (2000), se entiende por “variable a cualquier característica o cualidad de la realidad que es susceptible de asumir diferentes valores, es decir, que puede variar, aunque para un objeto determinado que se considere pueda tener un valor fijo” (p.52).

Por otro lado, la definición conceptual de variables según Hernández, Fernández y Baptista (2007), constituye la “adecuación de la definición conceptual a los requerimientos prácticos de la investigación” (p.99). Por tanto se puede considerar

una variable como una abstracción de la realidad, es decir un concepto que designa las propiedades de un objeto.

La operacionalización de variables según Arias (ob.cit), es el proceso mediante el cual se transforma la variable de conceptos abstractos a términos concretos, observables y medibles, es decir, dimensiones e indicadores. Y para Korn citado por Balestrini (ob.cit), la operacionalización de variables deben seguir los siguientes procedimientos: (I) Definición nominal de la variable a medir; (II) Definición conceptual: enumeración de sus dimensiones y (III) Definición Operacional: selección de los indicadores.

En cuanto a la definición conceptual, Arias (2006), señala que la definición conceptual “consiste en establecer el significado de la variable, con base en la teoría mediante el uso de otros términos” (p.63). En relación a la definición operacional, MCGuigan citado por Tamayo y Tamayo (2001), establece: “una definición operacional de un concepto, consiste en un enunciado de las operaciones necesarias para producir el fenómeno”. (p.88).

Del mismo modo, Arias (ob.cit), expresa: la definición operacional de la variable establece los indicadores para cada dimensión, así como los instrumentos y procedimientos de medición (p.63). Según los autores antes mencionados, se puede entender que la definición conceptual se trata de descomponer el concepto original en las dimensiones que lo integran.

A continuación se presenta el cuadro de operacionalización de la variable:

Lineamientos para el proceso gerencial de un consultorio de salud integral como escenario practico para estudiantes en formación en la Escuela de Enfermería, Facultad de Medicina de la Universidad de Los Andes.

Definición conceptual de lineamiento

Es un plan de acción por instituciones u organismos que deriva de una ley u ordenamiento para determinar las bases de un proceso arieta (2013).

Definición operacional de lineamiento

Son acciones trazadas por un líder con el fin de lograr los objetivos planteados dentro de la organización, que deben respetarse, Bastidas (2015).

Definición conceptual de proceso gerencial

Es el papel que cumple el gerente o la gerencia mediante un proceso para lograr se debe tomar las funciones gerenciales planificación, organización, dirección y control.

Definición operacional proceso gerencial

Es el proceso mediante el cual el gerente ejecuta de manera simultánea las funciones gerenciales Figueredo (2015).

Cuadro 1.

Operacionalización de la variable

Objetivo general: proponer lineamientos para el proceso gerencial de un consultorio de salud integral como escenario practico para estudiantes en formación en la Escuela de Enfermería, Facultad de Medicina de la Universidad de Los Andes Mérida / Venezuela. Enero - Mayo 2024.

Variable	Objetivos específicos	Dimensiones	Indicadores	Ítems
-----------------	------------------------------	--------------------	--------------------	--------------

Lineamientos para el proceso gerencial de un consultorio de salud integral como escenario practico para estudiantes en formación en la Escuela de Enfermería, Facultad de Medicina de la Universidad de Los Andes	1.- Identificar la variable sociodemográfica de la población objeto de estudio.	Sociodemográfica	.-Edad .-Genero .-Nivel Académico .-Cargo que desempeña .-Años de servicio. .-Considera importante tal iniciativa.	A B C D E F
	2.- Diagnosticar la situación actual en cuanto a lineamientos gerenciales de un consultorio de salud integral en la Escuela de Enfermería	Situación actual de lineamientos gerenciales	.-Decreto ordinario .-Reglamento. .-Normas. .-Instrucciones. .-Autorización .-Manuales. .-Lineamientos.	1 2 3 4 5 6 7
	3.- Analizar la factibilidad administrativa, técnica y financiera, para la articulación de los lineamientos gerenciales de un consultorio de salud integral en la escuela de enfermería.	Factibilidad	.-Administrativa .-Técnica .-Financiera	8, 9 10, 11 12, 13
	4.- Diseñar lineamientos para el proceso gerencial de un consultorio de salud integral como escenario práctico para estudiantes en formación.	Informe Normativa y Reglamento	.-Ideas .-Métodos y procedimientos. .-Parámetros o medidas .-Acciones .-Conocimiento .-Aplicación	14 15 16 17, 18 19, 20 21, 22
		Proceso gerencial	.-Planificación .-Organización .-Dirección .-Control	23, 24 25 26 27, 28

Fuente: datos propios de la investigación / Morillo y Villasmil, 2024

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

De acuerdo con Balestrini (2006), todo proceso de investigación científica, debe establecer de manera clara y científica el plan global que permita la materialización del estudio y al respecto destaca: “El fin del marco metodológico, es el de situar en el lenguaje de la investigación, los métodos e instrumentos que se emplearan en el estudio planteado” (p.128). En otras palabras el objetivo del marco metodológico es dar una perspectiva, en conjunto, de la investigación y de sus etapas.

Naturaleza de la investigación

Según su naturaleza la investigación fue de corte cuantitativa, Hernández y otros (op.cit), definen este tipo de investigación como “aquella que se dedica a recoger, procesar y analizar datos cuantitativos o numéricos sobre variables previamente determinadas” (p.54). Así mismo Cauas (2006), señala: “para que exista una metodología cuantitativa se requiere que entre los elementos del problema de la investigación haya una relación cuya naturaleza sea representable por algún modelo numérico, ya sea lineal, exponencial o similar” (p.75).

Con respecto a lo enunciado por estos autores se puede considerar que esta investigación se enmarcó bajo una naturaleza de investigación cuantitativa puesto que se obtuvo información con apoyo de las matemáticas que permitieron cuantificar los resultados; con base a estos se pudo obtener datos primarios como características, comportamientos y preparación de la población objeto de estudio que es la Escuela de Enfermería; institución de educación universitaria; a la vez tales resultados develados

en la investigación fueron extrapolados a nivel estadístico, en el que se pudo considerar un margen de error y confianza.

Al mismo tiempo, es descriptiva debido a que detalla las características fundamentales de la situación problemática en estudio, en este caso lo referente a los Lineamientos para el proceso gerencial de un consultorio de salud integral como escenario práctico para estudiantes en formación en la Escuela de Enfermería, Facultad de Medicina de la Universidad de Los Andes Mérida / Venezuela. Enero - mayo 2024.

En tal sentido, Gambara (2008), señala:

El estudio descriptivo busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar, desde el punto de vista científico, describir es medir. En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones, se mide cada una de ellas independientemente para así describir lo que se investiga. (p.150).

De esta manera se pretende detallar los lineamientos para el proceso gerencial de un consultorio de salud integral en la Escuela de Enfermería y con ello lograr realizar un diagnóstico científico que fundamente las soluciones asertivas para la problemática detallada.

En virtud que el diagnóstico es descriptivo la información se analizó en un periodo de tiempo determinado, por ello es un estudio transversal. Al respecto Canales (2006) refiere: “Ellos estudian las variables simultáneamente en determinado momento, haciendo un corte en el tiempo, este tiempo no es importante en relación con la forma

en que se dan los fenómenos”. (p.136). En este caso particular el tiempo de estudio estuvo previsto desde enero a mayo 2024.

Diseño de la investigación

El estudio se apoyó en atención a los objetivos formulados en la investigación y por la selección de este en un diseño de campo. Según la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2011), “es el análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza, factores constituyentes y explicar las causas y efectos” (p.14).

En este sentido es pertinente señalar que la investigación se desarrolló dentro de dicho esquema, para la optimización y corresponsalías relacionadas con los lineamientos para el proceso gerencial de un consultorio de salud integral como escenario práctico para estudiantes en formación en la Escuela de Enfermería Facultad de Medicina de la Universidad de Los Andes.

Tipo de investigación

Finalmente, la investigación pretendió realizar lineamientos para el proceso gerencial de un consultorio de salud integral como escenario práctico para estudiantes en formación en la Escuela de Enfermería, por lo cual la investigación adopta la modalidad de un proyecto factible, en concordancia con lo expresado por Hurtado (2008), refiere:

El proyecto factible consiste en la elaboración de una propuesta o de un modelo como solución a un problema o necesidad de tipo práctica, ya sea de un grupo social o de una institución en un área particular del conocimiento, a partir de un diagnóstico preciso de las necesidades del

momento, los procesos explicativos o generadores involucrados y las tendencias futuras. (p.145).

Esta modalidad busca generar planes y acciones que contribuyan a dar solución a problemas o debilidades existentes en cualquier ámbito, basando su estudio en una propuesta formulada como recurso para lograr el éxito en las metas propuestas, al buscar caminos y explicaciones coherentes e intencionales dando solución a cada situación planteada.

Fases del estudio

En atención al tipo de estudio asumido y en función de los objetivos formulados, la investigación debe ejecutarse en tres fases investigativas.

Primera fase: diagnóstico de la situación

La primera fase se fundamentó en el análisis del fenómeno a estudiar para formular un diagnóstico preciso, a fin de detectar deficiencias, necesidades y fallas. En este caso se dio un diagnóstico sobre la situación actual de los lineamientos gerenciales de un consultorio de salud integral en la Escuela de Enfermería.

Segunda fase: estudio de factibilidad

La segunda fase consistió en el estudio de factibilidad que pudiera respaldar la implementación administrativa, técnica y financiera, para la articulación de los lineamientos gerenciales de un consultorio de salud integral en la Escuela de Enfermería. Este estudio consiste en una factibilidad de mercado, de recursos económicos, institucionales, arquitectónicos, técnicos y legales.

Tercera fase: diseño de estrategias

En atención a los resultados obtenidos en el diagnóstico y al estudio de factibilidad de la primera y segunda fase, se buscó diseñar lineamientos para el proceso gerencial de un consultorio de salud integral como escenario práctico del estudiante en formación en la Escuela de Enfermería.

En líneas generales, si el nivel y el diseño de investigación están bien concebidos, el producto final del estudio (sus resultados), tendrá mayores posibilidades de ser válidos para poder así desarrollar una buena propuesta.

Población y muestra

Población

Según Ramírez citado por Finol y Camacho (2006), señala que: “la población comprende un conjunto limitado por el ámbito del estudio realizado, es decir, es la que forma parte del universo” (p.62). De igual forma se pueden definir como todas las unidades de investigación de acuerdo con la naturaleza de un problema, para generalizar hasta ello los datos recolectados.

En ese mismo orden de ideas, Arias (2006), se refiere a la población definiéndola como “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación” (p.81). Para efecto del presente estudio, la población estuvo conformada por los docentes de la Escuela de Enfermería y los estudiantes en formación de la carrera.

Muestra

Con respecto a la muestra, Hurtado (2005), señala que “es una parte de la población, o sea, un número de individuos u objetos seleccionados científicamente, cada uno de los cuales es un elemento del universo” (p.39). Por lo que a la muestra se considera como una pequeña cantidad de la población, que va a permitir reflejar características significativas en relación a la investigación realizada.

En esta investigación la muestra fue seleccionada de manera intencional. En relación al muestreo intencional Arias (ob.cit.), refiere “en este tipo de muestra los elementos son escogidos con bases en criterios o juicios preestablecidos por el investigador” (p.85). En cuanto al muestreo intencional se realizó un proceso en que, las investigadoras seleccionaran de forma directa e intencional la población, considerando la información que develaron cada uno de los individuos.

En consecuencia, por ser este un muestro no probabilístico se consideró no aplicar ningún tipo de fórmula para calcular el tamaño de la muestra. Esta estuvo representada por la totalidad de los docentes de la institución y en relación a los estudiantes; aquellos que se encontraban cursando el séptimo y el octavo semestre de la carrera considerados ya profesionales (técnico superior universitario), en ejercicio como lo establece la ley y está soportado en el diseño curricular de enfermería con salida intermedia.

A su vez se tomaran en consideración los criterios de inclusión y exclusión del estudio.

Criterios de inclusión

- Personal docente y estudiantil que desee participar en el estudio.

- Estudiantes del séptimo y octavo semestre de la carrera seleccionados por el área de competencia.

Criterios de exclusión

- Personal docente que no se encontró en la escuela para el momento de la aplicación del instrumento diseñado, o que se rehúse a responder.
- Estudiantes del séptimo y octavo semestre de la carrera que para el momento de la aplicación del instrumento no se encuentren presentes o no deseen participar en el estudio.
- Y estudiantes de otros semestres de la carrera que no reúnen las condiciones de profesionales en ejercicio.

Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

Técnica

La técnica empleada para recolectar la información fue la encuesta. En este sentido Balestrini (2006), la define como “una técnica basada en la interacción personal, y se utiliza cuando la información requerida por el investigador es conocida por otras personas, o cuando lo que se investiga forma parte de la experiencia de esas personas” (p.72). Tomando en cuenta la definición del presente autor, las investigadoras lograron recolectar información relevante, por medio de la técnica aplicada; ya que esta información fue manejada solo por los encuestados.

Instrumento

En la recolección de la información se utilizó como instrumento un cuestionario el cual es definido por Hernández y otros (ob.cit.), como “un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir” (p.285). Aquí se consideró el alcance de los objetivos de la investigación con el fin de determinar la forma de recabar la información necesaria, para su respectiva aplicación. Para efectos de esta investigación el cuestionario fue estructurado en veintiocho (28), ítems de preguntas policotómicas, con alternativas de respuestas (sí, no, lo desconozco), las cuales se conformaron como está estructurado el cuadro de variable por objetivo específico dimensiones e indicadores.

Validez del instrumento

Respecto a la validez del instrumento elaborado para la recolección de información, fue validado por tres expertos. De acuerdo a lo expresado, Rangel (2005), afirma que la validez de un instrumento está representada en el grado que este mida lo que se quiere medir, asumiendo que la validez mide realmente lo que se quiere de la investigación y sometiendo a consideración a juicio de los conocedores de la materia.

En cuanto al juicio de expertos Van y Meyer (1996), plantean que para validar la confiabilidad del instrumento el investigador debe verificar dicha validez por sí mismo y con la ayuda de otros. La validez de contenido se efectuó a través de un juicio de expertos, siendo tres jueces familiarizados con el objeto de estudio y profesionales con competencia metodológica, quienes dejaron evidencia de un juicio acerca del instrumento suministrado.

Para dicho proceso fueron tomadas en consideración cada una de las observaciones en lo que respecta a redacción, coherencia, relación con los objetivos

de la investigación y pertinencia, lo que permitió elaborar una versión final del cuestionario para ser aplicado al trabajo de investigación.

Confiabilidad del instrumento

Posterior a la validación se procedió a la confiabilidad del instrumento de recolección de datos, tanto la validez como la confiabilidad son dos cualidades esenciales que deben estar presente en cualquier instrumento de recolección de información. Respecto a la confiabilidad, Ruiz (2002), plantea si el instrumento reúne estos requisitos habrá cierta garantía de los resultados obtenidos en un determinado estudio y, por lo tanto, las conclusiones pueden ser creíbles y merecedoras de una mayor confianza. Los resultados develados en la investigación, fueron estudiados utilizando la técnica estadista llamada coeficiente de estadístico Alpha Cronbach.

En tal sentido, para determinar la factibilidad del instrumento se aplicó previamente una prueba piloto a un grupo de diez (10) individuos quienes en ningún caso fueron los seleccionados en la muestra. Para ello se aplicó al personal docente y estudiantes de la Facultad de Odontología ya que poseen un escenario práctico para los estudiantes en formación para desarrollar competencias y habilidades profesionales; con las mismas características del presente estudio.

Para el cálculo de la confiabilidad del instrumento de recolección de datos se procedió a aplicar el método estadístico Alpha Cronbach, para garantizar que los datos obtenidos en la recolección de la información corresponden con la realidad estudiada. A continuación se detalla el coeficiente Alpha Cronbach, indicando que se trata de un índice de consistencia interna que toma valores entre 0 y 1 y que sirve para comprobar si el instrumento que se está evaluando recopila información defectuosa y por tanto nos llevaría a conclusiones equivocadas o, si se trata de un instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes.

Su fórmula estadística es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K: El número de ítems

Si₂: Sumatoria de Varianzas de los Ítems

St₂: Varianza de la suma de los Ítems

α: Coeficiente de Alfa de Cronbach

En correspondencia con lo anteriormente descrito, la fórmula arrojó un resultado igual a (0,78), lo que demuestra que el cuestionario es confiable al tomar en cuenta lo señalado por el criterio de Arkin y Colton (1995), quienes establecen que un coeficiente ubicado entre 0,01 y 0,03 es considerado bajo, entre 0,34 y 0,67 medianamente confiable y entre 0,68 y 1, altamente confiable. Como se puede observar y según los autores mencionados el presente instrumento es altamente confiable.

Procedimientos para la recolección de datos

La recolección de datos se realizó de la siguiente manera:

1. Se envió una comunicación a la Dirección de la Escuela de Enfermería donde se informó acerca de los objetivos de la investigación y su vez se solicitó permiso para la aplicación del instrumento.

2. Se aplicó el cuestionario a la población en estudio durante la segunda y tercera semana del mes marzo, 2024.
3. Posteriormente, se dio la recolección de datos, los cuales se organizaron y se tabularon de forma manual y sistemática.

Técnica para el análisis de datos

De acuerdo con Hernández, y Colbs (2014), “los análisis estadísticos son los que se derivan de la aplicación de técnicas que permiten obtener valores cuantitativos. Los análisis estadísticos se llevan a cabo mediante programas computacionales” (p. 308). Para el procesamiento de la información de las encuestas, se elaboró una matriz de datos de doble entrada, registrándose las respuestas de cada uno de los ítems, según el número de opciones se calculó la frecuencia simple o absoluta, para obtener los datos para su posterior análisis. Dicho análisis se realizó en función de los indicadores tomándose en consideración el mayor porcentaje obtenido y describiéndose cada ítem, fundamentado en la estadística de la f_a (n) y f_r (%).

IV CAPITULO

PRESENTACION DE DATOS Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS

En el presente capítulo se hace referencia a los datos recopilados a través del instrumento aplicado a veintinueve (29), estudiantes de pre grado del séptimo y octavo semestre y diecinueve (19), docentes de la Escuela de Enfermería durante el mes de abril 2024, quienes integraron la población muestral en estudio. Para la interpretación de los resultados, estos se agruparon en sus respectivas dimensiones en conjunto con sus indicadores, en tablas atendiendo a la frecuencia absoluta y relativa en cada uno de los ítems.

Tabla 1.- Dimensión: datos sociodemográficos del personal de la Escuela de Enfermería. **Indicadores:** edad, genero, nivel académico, cargo que desempeña, años de servicio.

N°	Indicador	Intervalo	Fx	%
A	Edad	20 a 30 años	26	54.17
		31 a 40 años	11	22.92
		41 a 50 años	5	10.42
		51 años y mas	6	12.5
B	Genero	Femenino	41	85.42
		Masculino	7	14.58
C	Nivel académico	Doctor(a)	3	6.25
		Maestría	9	18.75
		Especialista	6	12.50
		Licenciado(a)	1	2.08
		Técnico Superior Universitario	27	56.25

		Bachiller	2	4.16
		Otro (curso o diplomado)	-	-
D	Cargo que desempeña	Estudiante	29	60.41
		Docente	19	39.58
E	Años de servicio	1 a 10 años	11	57.89
		11 a 20 años	2	10.53
		21 a 30 años	4	21.06
		31 a 40 años	2	10.53
		41 años y mas	-	-

Fuente: Morillo, Villasmil (2024). Instrumento aplicado.

Análisis

En la tabla 1. Dimensión de los datos sociodemográficos. Indicadores: edad, género, nivel académico, cargo que desempeña y años de servicio, los cuales arrojaron que el mayor porcentaje para las edades entre 20 y 30 años es de 54.17%, en relación a las edades de 31 a 40 años un 22.92%, seguido de 41 a 50 años un 10,42% y de 51 años y más un 12.5%. En el género el mayor porcentaje prevaleció para el femenino con un 85.42% y para el masculino un 14.58%. En el nivel académico se evidenció el mayor porcentaje en los técnicos superior universitarios con un 55.10%, en relación a los que poseen maestría un 18.37%, seguido de los especialistas con un 12.24%, doctorados en un 6.12%, bachiller con un 4.08% y licenciado con un 2.04%. En cuanto al cargo que desempeña los resultados arrojados para estudiantes fue de un 60,41% y de docentes un 39.58% de los encuestados. Por último en los años de servicio; aplicado solo para los docentes se evidenció de 1 a 10 años un 57.89%, de 21 a 30 años un 21.06%, seguidos de 11 a 20 y de 31 a 40 años un 10.53% en igual proporción porcentual para cada uno respectivamente.

Tabla 2.- Dimensión: datos sociodemográficos del personal de la Escuela de Enfermería. **Indicadores:** considera importante tal iniciativa.

N°	Indicador	Intervalo	Fx	%
F	¿Considera importante la propuesta de un consultorio de salud integral en la Escuela de Enfermería?	Si	48	100
		No	-	-

Fuente: Morillo, Villasmil (2024). Instrumento aplicado.

Análisis

En la tabla 2. Dimensión de los datos sociodemográficos. Indicador: considera importante tal iniciativa, se observó que en un 100% de los encuestados estuvieron de acuerdo con la propuesta de la presente investigación.

Tabla 3.- Dimensión: situación actual en cuanto a lineamientos gerenciales de un consultorio de salud integral en la Escuela de Enfermería. **Indicadores:** decreto ordinario, reglamento, normas, instrucciones, autorización, manuales y lineamientos.

N°	Ítems	SI		NO		LD	
		fx	%	fx	%	fx	%
1	¿Existe en la escuela un decreto ordinario que permita la aplicación de escenarios prácticos para los estudiantes en formación?	32	66.67	2	4.16	14	29.17
2	¿Se lleva algún reglamento en la institución para organizar espacios de aprendizajes coordinados por los profesores, para los estudiantes?	32	66.67	7	14.58	9	18.75
3	¿Existe alguna norma en materia de salud que permita al profesional de Enfermería dirigir un escenario práctico para los estudiantes en formación?	35	72.92	6	12.50	7	14.58

4	¿Se llevan instrucciones en cada unidad curricular para cumplir con las competencias del estudiante en formación?	47	97.92	1	2.08	-	-
5	¿Hay autorización por parte de la directiva de la escuela y de la facultad para organizar escenarios prácticos para el estudiante en formación?	43	89.58	2	4.17	3	6.25
6	¿Existe un manual descriptivo de normas, y procedimientos que orienten y guíen al docente y a los estudiantes en la Escuela de Enfermería?	26	52.08	7	14.58	16	33.34
7	¿Se cumplen lineamientos institucionales sobre el funcionamiento de laboratorios y unidades prácticas en la Escuela de Enfermería?	28	58.33	10	20.83	10	20.83

Fuente: Morillo, Villasmil (2024). Instrumento aplicado.

Análisis

En la tabla 3. Dimensión de la situación actual en cuanto a lineamientos gerenciales de un consultorio de salud integral en la Escuela de Enfermería. Se determinó que (SI) existe un decreto ordinario que permite la aplicación de escenarios prácticos para los estudiantes en formación evidenciado en un 66,67%, en relación a un 29.17% que expresó que lo desconoce (LD), seguido de un 4,16% que manifestó que (NO) existe. En cuanto a si se lleva algún reglamento en la institución para organizar espacios de aprendizajes coordinados por los profesores para los estudiantes, la población encuestada expresó en un 66.67% que (SI) en relación a un 18,75% que manifestó que (LD), seguido de un 14.58% que respondió que (NO).

Por otra parte, acerca de si existe alguna norma en materia de salud que permita al profesional de enfermería dirigir un escenario practico para los estudiantes en formación, los encuestados señalaron que (SI) en un 72.92%, en relación a un 14.58% que manifestó que (LD), seguido de un 12.5% que se ubicó en (NO). En cuanto a si se llevan instrucciones en cada unidad curricular para cumplir con las competencias

del estudiante en formación, un 97.92% respondió que (SI), en relación a un 2.08% que se ubicó en (NO).

Respectivamente para el ítem N° 5 sobre si hay autorización por parte de la directiva de la escuela y de la facultad para organizar escenarios prácticos para el estudiante en formación, arrojó que un 89.58% expresó que (SI), en relación a un 6.25% que expreso que lo (LD), seguido de un 4.17% que manifestó que (NO). Por otro lado, acerca de la existencia de una manual descriptivo de normas y procedimientos que orienten y guíen al docente y a los estudiantes, el mayor porcentaje quedó representado en la opción (SI) con un 52.08%, en relación a un 33,34% que se ubicó en (LD), seguido de un 14,58% que expresó que (NO).

Finalmente en el ítem acerca del cumplimiento de lineamientos institucionales sobre el funcionamiento de laboratorios y unidades prácticas en la institución se encontró que un 58.34% expresó que (SI), en contraposición a un 20,83% que lo consideró en (LD) y en igual proporción porcentual los que consideraron que (NO) respectivamente.

En función a los resultados obtenidos de la dimensión de lineamientos gerenciales dentro de la escuela de enfermería se puede constatar de acuerdo a los datos arrojados que para el funcionamiento de una organización deben existir reglamentos y normas que rijan los procesos dentro de las instituciones.

De igual manera, Ley Orgánica de Educación (2009), en su Artículo 6, señala que el Estado, a través de los órganos nacionales con competencia en materia Educativa, ejercerá la rectoría en el Sistema Educativo. En consecuencia: según el literal 4 del artículo promoverá, integrará y facilitará la participación social a través de una práctica efectiva de relaciones dentro de la sociedad y en los diferentes escenarios donde establecen vida activa los venezolanos y venezolanas, asimismo manifiesta que

los valores de cooperación, solidaridad y convivencia son fundamentales para que exista un verdadero ambiente armónico de participación activa y organizada dentro de los espacios educativos.

Tabla 4.- Dimensión: factibilidad administrativa, técnica y financiera, para la articulación de los lineamientos gerenciales para un consultorio de salud integral en la Escuela de Enfermería. **Indicadores:** administrativa, técnica y financiera.

N°	Ítems	SI		NO		LD	
		Fx	%	Fx	%	Fx	%
8	¿Existe factibilidad y disposición administrativa de alta gerencia de la universidad y facultad para lograr la operatividad de un consultorio de salud integral en la institución?	28	58.34	10	20.83	10	20.83
9	¿Existe la disposición administrativa de la directiva de la escuela, profesores y estudiantes para lograr la operatividad de un consultorio de salud integral en la institución?	40	83.34	7	14.58	1	2.08
10	¿Existe un espacio técnico funcional que evidencie la operatividad de un consultorio de salud integral en la Escuela de Enfermería?	34	70.83	9	18.75	5	10.42
11	¿Será operativo el espacio físico que se está condicionando para un consultorio de salud integral en la Escuela de Enfermería?	42	87.5	3	6.25	3	6.25
12	¿Existirá disponibilidad financiera para la organización de un consultorio de salud integral en la Escuela de Enfermería?	4	8.33	20	41.67	24	50
13	¿El consultorio de salud integral en la Escuela de Enfermería generará costos y gastos a la directiva para mantenerse funcionando?	15	31.25	18	37.5	15	31.25

Fuente: Morillo, Villasmil (2024). Instrumento aplicado.

Análisis

En la tabla 4. Dimensión de la factibilidad administrativa, técnica y financiera, para la articulación de los lineamientos gerenciales para un consultorio de salud integral en la Escuela de Enfermería, se demostró que existe factibilidad y disposición administrativa de alta gerencia de la universidad y facultad para lograr la operatividad del consultorio en la institución, representado con un 58.34% que expresaron que (SI), en relación a un 20.83% que manifestaron que (NO), y (LD) respectivamente en igual proporción porcentual.

En cuanto a la disposición administrativa de la directiva de la escuela, profesores y estudiantes para lograr la operatividad de un consultorio de salud integral en la institución arrojó que el 83.34% se ubicó en la alternativa de respuesta (SI), en relación a un 14.58% que manifestó que (NO), seguido de un 2.08% que lo considero en (LD). Seguidamente en el ítem sobre la existencia de un espacio técnico funcional que evidencie la operatividad de un consultorio de salud integral en la institución como escenario práctico mostró que un 70.83% expresó que (SI), en contraposición a un 18.75% que se ubicó en (NO), seguido de un 10.42% que manifestó que (LD). Para el ítem sobre la operatividad del espacio físico que se está condicionado para un consultorio de salud integral se encontró para (SI) un 87.50%, en relación a un 6.25% que expresó que (NO) y (LD) con para cada uno respectivamente.

En el mismo orden de resultados en el ítem acerca de la existencia de disponibilidad financiera para la organización de un consultorio de salud integral en la institución un 50% arrojó (LD), en relación a un 41.67% que manifestó que (NO), seguido de un 8.33% que lo considero en (SI). Por último en el ítem sobre si el consultorio de salud integral generará costos y gastos a la directiva de la institución para mantenerse funcionando se evidenció que (NO) con un 37.5%, en relación a un 31.25% que expreso (SI) y (LD) para cada uno respectivamente.

De acuerdo a los resultados obtenidos en cuanto a la dimensión de factibilidad administrativa técnica y financiera, para la articulación de los lineamientos gerenciales de un consultorio arroja que en su mayoría existe factibilidad, disposición administrativa de la escuela (83.33%), en conjunto con docentes y estudiantes y un espacio técnico-funcional (70.83%), lo que se relaciona con el estudio realizado por Loza (2020), en el cual se obtuvieron resultados comparables con el presente estudio ya que un 80% de su muestra arrojo que se cuenta con el espacio físico para llevar a cabo la creación de un consultorio, en el mismo orden de ideas se encontró una aceptación en un 86.67% por parte de otras organizaciones para la ejecución del proyecto.

Tabla 5.- Dimensión: lineamientos para un proceso gerencial de un consultorio de salud integral como escenario práctico para estudiantes en formación. Informe Normativa y reglamento. **Indicadores:** ideas, métodos y procedimientos, parámetros o medidas, acciones, conocimiento y aplicación.

N°	Ítems	SI		NO		LD	
		Fx	%	Fx	%	Fx	%
14	¿Existen intercambios permanentes de ideas en la Escuela de Enfermería sobre la organización de los espacios prácticos para el estudiante en formación?	19	39.58	20	41.67	9	18.75
15	¿Los métodos y procedimientos utilizados para mantener una relación laboral bajo un clima de respeto y compañerismo, son adecuados en la escuela?	32	66.67	14	29.17	2	4.16
16	¿Los encargados de dirigir la escuela ejercen sus funciones dentro de los parámetros o medidas establecidos en las relaciones humanas laborales para poder funcionar?	32	66.67	13	27.08	3	6.25
17	¿En la escuela se realiza planificación de las actividades y tareas para llevar un control como acción importante de la gerencia?	31	64.58	12	25.00	5	10.42
18	¿Al momento de aplicar un plan de acción en cualquier unidad curricular práctica, se programa y se consideran las ideas de todo el colectivo?	29	60.41	17	35.42	2	4.17

19	¿Participa todo el personal de la escuela junto a los estudiantes para tomar las medidas necesarias, en cuanto a las estrategias para mantener la organización de espacios para los aprendizajes?	16	33.34	25	52.08	7	14.58
20	¿En los programas de prácticas académicas de la escuela todo el personal docente y estudiantil cumple con la normativa de la institución?	29	60.42	16	33.33	3	6.25
21	¿Se aplica el reglamento de la institución para tomar decisiones en el Programa de Ciencias de la educación?	17	35.42	16	33.33	15	31.25
22	¿Durante las reuniones internas en la escuela se llegan a aplicar medidas para mejorar las debilidades encontradas?	21	43.75	18	37.5	9	18.75

Fuente: Morillo, Villasmil (2024). Instrumento aplicado

Análisis

En la tabla 5. Dimensión de los lineamientos para un proceso gerencial de un consultorio de salud integral como escenario práctico para estudiantes en formación. Informe Normativa y reglamento, en el primer ítem acerca de la existencia de intercambios permanentes de ideas en la escuela de enfermería sobre la organización de los espacios prácticos para los estudiantes en formación se encontró que el 41.67%, manifestó que (NO), en relación a un 39,58% que se ubicó en (SI), seguido de un 18.75% que considero la opción (LD). Así mismo en el ítem sobre un manejo adecuado de los métodos y procedimientos utilizados para mantener una relación laboral bajo un clima de respeto y compañerismo arrojó que (SI) con un 66.67%, se manifestó que (NO) en un 29,17% seguido de quienes consideraron (LD) con un 4.17%.

Para el ítem que hace mención de si los encargados de dirigir la escuela ejercen sus funciones dentro de los parámetros o medidas establecidas en las relaciones humanas laborales para poder funcionar se obtuvo un 66.67% que expresó que (SI), en contraposición con un 27.08% que se ubicó en (NO), seguidos de quienes

manifestaron (LD) con 6.25%. Para el ítem que menciona si es importante realizar planificación de las actividades y tareas para llevar un control como acción de la gerencia, se evidenció un 64.58% en (SI), en relación a un 25% que expresaron que (NO), seguidos de un 10.42% que se ubicó en (LD).

En el ítem que habla de si al momento de aplicar un plan de acción en cualquier unidad curricular práctica, se programa y se consideran las ideas de todo el colectivo, se observó un 60.41% para (SI), en contraposición de un 35.42% que se ubicó en (NO), seguido de un 4.17% que expresó que (LD). Del mismo modo en el siguiente ítem; se evalúa la participación del personal de la escuela junto a los estudiantes para tomar medidas necesarias en cuanto a las estrategias para mantener la organización de espacios para los aprendizajes donde obtuvo que un 52.08% se ubicó en (NO), en relación a un 33.34% que consideró que (SI), seguido de un 14.58% que expresó que (LD).

Ahora bien, en el ítem; si cumple con la normativa de la institución en los programas de prácticas académicas de la escuela y todo el personal docente y estudiantil se evidenció que (SI) con un 60.42%, se expresó que (NO) con un 33.33% y se ubicó en (LD) con un 6.25%. Dentro de este marco el ítem que valora si en la institución se aplica el reglamento para tomar decisiones en el programa de ciencias de la educación se encontró que un 35.42% manifestó que (SI), con un 33.33% que expresó que (NO), seguido de un 31.25% que se ubicaron en (LD).

Finalmente en el ítem en el que se consultó si durante las reuniones internas de la escuela se llegan a aplicar medidas para mejorar las debilidades encontradas se apreció que un 43.75% se expresaron que (SI), 37.50% se ubicaron en (NO), seguido de un 18.75% que manifestaron que (LD).

En este sentido la dimensión de lineamientos para un proceso gerencial en cuanto a informe, normativa y reglamento arroja que existe planificación para la ejecución de los planes de acción dentro de la escuela sin embargo no se toman en cuenta la ideas de todos los entes involucrados, aun así, todo plan a ejecutar conlleva a una serie de acciones para que el proceso sea posible, lo que para Chiavenato (2008), es definido como “son las que permitirán que una organización logre sus objetivos” (p.115).

Tabla 6.- Dimensión: lineamientos para un proceso gerencial de un consultorio de salud integral como escenario práctico para estudiantes en formación. Proceso gerencial. **Indicadores:** planificación, organización, dirección y control.

N°	Ítems	SI		NO		LD	
		Fx	%	Fx	%	Fx	%
23	¿Dentro de las competencias gerenciales en la escuela se establecen principios de planificación que permitan constantemente establecer líneas de acción y estrategias que todos deben seguir?	26	54.17	17	35.42	5	10.41
24	¿Considera importante la planificación como competencia gerencial dentro del consultorio de salud integral que se propone?	48	100	-	-	-	-
25	¿La organización será necesaria para lograr los objetivos planteados en todo proceso organizacional?	48	100	-	-	-	-
26	¿La dirección es una fase que es necesaria para saber qué hacer en el consultorio de salud integral que se pretende organizar?	47	97.92	1	2.08	-	-
27	¿Considera necesario que la ejecución de lineamientos gerenciales permitirá el logro de los objetivos establecidos por el consultorio de salud integral?	48	100	-	-	-	-
28	¿Es necesario desarrollar estrategias gerenciales de control que conlleven al buen desempeño del personal y estudiantes que participen en el consultorio de salud integral?	47	97.92	-	-	1	2.08

Fuente: Morillo, Villasmil (2024). Instrumento aplicado.

Análisis

En la tabla 6. Dimensión de los lineamientos para un proceso gerencial de un consultorio de salud integral como escenario práctico para estudiantes en formación. Proceso gerencial. En el ítem que evalúa si dentro de la escuela se cumplen competencias gerenciales que establezcan principios de planificación que permitan constantemente disponer líneas de acción y estrategias que todos deban seguir, se encontró un 54.17% para (SI), relacionado con un 35.42% que consideró que (NO) y un 10.41% que lo ubicó en (LD).

Por consiguiente, el ítem que hace mención a la importancia de la planificación como competencia gerencial dentro del consultorio de salud integral que se propone, arrojó en (SI) un 100%. En la misma perspectiva el ítem que estima si la organización es necesaria para lograr los objetivos planteados en todo el proceso organizacional, se evidenció que (SI) en un 100%. De igual modo el ítem que hace énfasis en si la dirección es una fase necesaria para saber que hacer dentro de la organización que se propone, se encontró un 47.92% que manifestó que (SI) en relación a un 2.08% que se ubicó en (NO).

Dentro de este marco el ítem que valora la necesidad de si la ejecución de lineamientos gerenciales permitirá el logro de objetivos establecidos por el consultorio de salud integral, el 100% encuestado expresó que (SI). Por último el ítem que considera si es necesario desarrollar estrategias gerenciales de control que conlleven al buen desempeño del personal y estudiantes que participen en el consultorio de salud integral, se evidenció que (SI) en un 100%.

Con relación a los resultados obtenidos de la dimensión lineamientos para un proceso gerencial de un consultorio de salud integral como escenario práctico para estudiantes en formación, se evidencia de forma asertiva que el proceso gerencial es

necesario para la organización ya que garantiza una gestión eficiente y de calidad tal como refiere Mejías (2000), define la gerencia como "el proceso para planificar, organizar, dirigir y controlar una organización y utilizando el esfuerzo de todos sus miembros, además de los recursos requeridos de ella (sus finanzas, información y equipo), para alcanzar metas establecidas". (p.40).

www.bdigital.ula.ve

V CAPITULO

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Con respecto a los datos sociodemográficos de la población de la Escuela de Enfermería se logró identificar que en un mayor porcentaje las edades oscilan entre 20 y 30 años lo que conforma una población joven, del mismo modo una prevalencia en cuanto al género femenino. En cuanto al nivel académico dentro de la población estudiantil prevaleció el técnico superior universitario y en la población docente encuestada; la licenciatura, con respecto a esta última dentro de los años de servicio se evidenció que en su mayoría se encuentran de 1 a 10 años.

En cuanto a la situación actual de los lineamientos gerenciales para un consultorio de salud integral dentro de la Escuela de Enfermería, se concluye que si existe un decreto ordinario de normas y reglamentos que permiten la aplicación de escenarios prácticos para los estudiantes en formación, por lo que existe autorización por parte de las autoridades de la institución para la organización de dichos espacios.

Por consiguiente el análisis de la factibilidad administrativa, técnica y financiera para la articulación de los lineamientos gerenciales de un consultorio de salud integral en la Escuela de Enfermería arrojó que si existe factibilidad administrativa y disponibilidad de la alta gerencia para lograr la operatividad del consultorio en el espacio físico asignado, lo que conlleva a una factibilidad técnica positiva. Por otro lado con respecto a la factibilidad financiera la mayoría de los encuestados coincidió en que la desconocen y en relación a si este generará costos y gastos a la directiva para su funcionamiento en su mayoría arrojó que no.

Por otro lado dentro de los lineamientos para un proceso gerencial de un consultorio de salud integral en la Escuela de Enfermería casi en su totalidad arrojo la importancia de llevar a cabo de proceso gerencial con sus respectivas etapas para el logro de los objetivos establecidos dentro de la organización, donde se encuentran inmersos ideas, métodos, procedimientos y por tanto conocimientos y aplicación para una gestión eficaz y de calidad.

Se plantea entonces el diseño de lineamientos para optimizar el proceso gerencial de un consultorio de salud integral como escenario practico para estudiantes en formación en la Escuela de Enfermería.

Recomendaciones

- Fomentar la motivación en estudiantes de pre grado para la realización de proyectos factibles.
- Promover la unificación de criterios entre los entes involucrados en los procesos de la Escuela de Enfermería.
- Procurar el uso adecuado de los espacios habilitados en la escuela tanto de los estudiantes como de los docentes asegurando así la continuidad del proyecto.
- Incentivar al estudiante a desarrollar sentido de pertenencia por la casa de estudio.
- Promover el mantenimiento de los espacios aperturados dentro de la institución.
- Elaborar un manual de normas y procedimientos para el consultorio.
- Solicitar ayuda a los estudiantes próximos a egresar de la facultad de diseño gráfico y arquitectura para la conformación del diseño definitivo del consultorio de salud integral.

CAPITULO VI

PROPUESTA

PRESENTACIÓN

La propuesta que se plantea a partir de esta investigación constituye un aporte de interés para el gerente o director de la Institución Universitaria de una de las escuelas de las ciencias de la salud, como lo es la Escuela de Enfermería de la Facultad de Medicina, sustentándose en la base de un diagnóstico, así como un marco teórico o fuentes bibliográficas examinadas.

Bajo este orden de ideas, la propuesta, brinda la oportunidad al gerente de poner en práctica un conjunto de lineamientos gerenciales y de gestión funcional para un consultorio de salud Integral como escenario practico para los estudiantes en formación en la Escuela de Enfermería Facultad de Medicina de la Universidad de Los Andes. Asimismo busca solventar las dificultades que puedan hallarse dentro de las matriculas de estudiantes del tercer, sexto y octavo semestre de la carrera, respectivamente para la planificación, organización, dirección y control de las estrategias de abordaje gerencial y comunitario para el trabajo de las prácticas de campo, logrando intervenciones efectivas guiadas por los profesores de las unidades curriculares correspondientes partiendo de un buen diagnóstico que oriente cómo solucionar los problemas o determinantes sociales desde el punto de vista preventivo en conjunto con la comunidad organizada.

Por tal motivo, se diseñan los lineamientos gerenciales y de gestión funcional fundamentados en el modelo de James Stoner basados en estrategias de gestión administrativa, apoyadas en cinco elementos que mejorará la continuidad del servicio

que se pretende prestar en el área preventiva estudiada, utilizando el Marketing, la Producción, la Financiación, los Recursos Humanos y la estrategia de Desarrollo e Investigación, destacándose en el modelo de gestión como teoría de reinventar o rediseñar estrategias o lineamientos con base a lo que posee una empresa u organización para mantener sus objetivos y proyectar nuevas metas. Tiene como finalidad, generar un proceso de cambio en las instituciones de educación superior para que se dé respuesta social a la comunidad en general mediante el diseño de los lineamientos, adicionando el mantenimiento de la infraestructura, equipamiento y dotación de recursos humanos y materiales si son requeridos.

JUSTIFICACIÓN

Los lineamientos gerenciales y de gestión funcional de una empresa, en este caso una Institución de Educación Superior en materia de Salud, específicamente el área preventiva, tiene como tarea principal el de desarrollarse paralelamente a cada departamento del ente hospitalario guiados por los lineamientos centrales del Ministerio del Poder Popular para la Salud, abarcando desde la acción hasta la reflexión de cómo emplear los recursos existentes para solventar y satisfacer la necesidad de cada uno de los usuarios que llegue a la institución educativa. De igual manera, las estrategias a nivel funcional mencionadas por James Stoner (2009), en su libro de administración, crea un marco de referencias para cualquier empresa que desee mejorar la misión y visión de cada unidad o servicio que posea; para la administración de funciones como la finanzas, el marketing, los recursos humanos y la investigación / desarrollo, de modo que se elabore un plan de estrategias o lineamientos en interacción con el ambiente como la unidad comercial o preventiva en la institución de educación superior formadora de recursos humanos para la salud como lo es enfermería.

Además, Stoner habla de los resultados que posee la acción estratégica gerencial a nivel funcional, con el propósito de presentar tres aspectos: uno de ellos es la comunicación de objetivo a corto plazo, de segundo esta la descripción de las acciones necesarias para el logro de los objetivos a corto plazo y por último la creación de una ambiente que favorezca sus logros; un engranaje para llevar a cabo todas estas estrategias o lineamientos nuevos que a su vez deben convencer y familiarizarse para trabajar en ellas con la única meta de solventar cada una de las necesidades de los individuos, familias y comunidades que lo requieran.

En este orden de ideas, el desarrollo del presente trabajo de investigación, se centró en la preparación de lineamientos gerenciales y de gestión funcional con la finalidad de fortalecer dicho proceso en un consultorio de salud integral como escenario practico para estudiantes en formación en la Escuela de Enfermería Facultad de Medicina de la Universidad de Los Andes. El propósito del estudio es proporcionar al estudiante que se está formando como profesional de salud adscrito a la Facultad de Medicina de la Ilustre Universidad de Los Andes; el reforzamiento y aprendizaje de nuevas acciones de gestión funcional, por cuanto las mismas prestan una serie de conocimientos acordes con la planificación y metas a lograr, así como las actividades y funciones que se deben manejar para alcanzar los objetivos propuestos en el consultorio de salud integral.

En este sentido la perspectiva de la propuesta radica en el hecho de que el contenido primordial que se está tomando, pertenece a las decadencias diarias en el área de salud que se observan en la población estudiada; donde el profesional de salud como lo es enfermería tiene la oportunidad de brindar por medio de su trabajo, la comprensión y las posibles soluciones a la situación del entorno tanto social como económico en un país tan dinámico y cambiante.

Con respecto al tiempo necesario para la aplicación de la propuesta, dependerá de la directiva de la Escuela, Facultad y Universidad para garantizar la eficacia y eficiencia del funcionamiento del consultorio de salud integral como escenario práctico para estudiantes en formación; por cuanto se puede desarrollar a corto, mediano y largo plazo todo dependerá de la proyección que los objetivos diseñados. Los recursos que se manejan corresponden al nivel y exigencia de la propuesta, la cual es factible ya que se puede utilizar material e instalaciones que provee la misma institución, y está al alcance del personal docente y estudiantil.

En cuanto a la originalidad de la propuesta, la misma se explica en cuanto a la familiarización con la funcionabilidad diaria del personal, de una forma ordenada y secuencial donde el personal docente y estudiantil puedan interactuar para dar solución a los posibles diagnósticos en materia de salud con énfasis en cambiar los estilos de vida de la población de la comunidad cercana a la institución educativa.

FACTIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Luego de analizar los resultados del diagnóstico, se establecen las estrategias de los lineamientos gerenciales y gestión funcional, la cuales además de determinar la factibilidad que se pueda aplicar y disponer de las condiciones para su desarrollo, considera los aspectos institucionales, sociales y técnicos involucrados.

Siendo así, la factibilidad institucional, está dada ya que la Escuela de Enfermería de la Facultad de Medicina de la Universidad de Los Andes en el Estado Mérida, posee un espacio donde se puede desarrollar la organización sin que esta genere problemas; siendo una de las estrategias para la formación coherente y responsable del personal de salud adscrito a esta institución de Educación Universitaria, y en la misma infraestructura de la dependencia educativa. La aplicación de la propuesta es factible ya que presenta al personal docente profesional de salud donde podrán

desarrollar actividades funcionales a ser implementadas diariamente en el área; desarrollando el pensamiento lógico que permite razonar los procedimientos de abordajes preventivos para cada individuo, familia y comunidad que lo requiera.

Del mismo modo, la factibilidad social en la presente propuesta ofrece beneficios y ganancias a la población universitaria de la escuela de Enfermería así como también al individuo, familias y comunidades, y a su vez a toda la población que se desenvuelve en el municipio Libertador y que por tanto se ve involucrada en el contexto donde está ubicada la institución educativa. Aunado a ello, proporciona también crecimiento y éxito individual e institucional, tanto a los docentes como a los estudiantes en formación, adquiriendo más confianza en sí mismos y preparándose para otros avances en su crecimiento profesional tomando en consideración problemas de la vida cotidiana, con un rol ecuánime hacia las metas y haciendo un cambio positivo dentro de la sociedad, es decir la propuesta tiene profundo alcance social.

Por último, la factibilidad técnica proporciona beneficios para el profesional docente, la población estudiantil, el individuo, las familias y las comunidades, ya que los lineamientos gerenciales y de gestión funcional crean un flujo sistémico donde se proyecta un futuro a partir de las experiencias del pasado y los recursos existentes reconsiderándose sus metas. Ofreciendo lineamientos a nivel funcional, se toma un área específica de funciones con el propósito de poner en práctica la estrategia en un consultorio de salud integral; es decir, se dirige a un área de la institución como el servicio preventivo donde se trabajan las actividades en función del profesional y el área a desarrollar, pudiendo suceder de igual manera en otras instituciones educativas del sector salud a este nivel.

FUNDAMENTO DE LA PROPUESTA

La concepción en que se fundamenta esta investigación es el deseo de ayudar a quienes necesiten del consultorio de salud integral en la Escuela de Enfermería. Es importante resaltar que todo el profesional de salud como enfermeros, médicos, estadísticos de la salud, entre otros, pueden tener este conocimiento para hacer un engranaje con el área administrativa y de recursos humanos a fin de organizar lineamientos gerenciales y de gestión funcional en las instituciones educativas como escenarios de prácticas guiadas por los docentes.

En este orden de ideas, y desde el punto de vista legal la propuesta generada a partir de este estudio se sustenta, por una parte, según Stracruzzi y Martins (2017), "son las normativas jurídicas que sustentan el estudio desde la carta magna, las leyes orgánicas, las resoluciones, decretos, gacetas, entre otros" (p.55).

Así mismo la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), establece en el **Artículo 83** que "La salud es un derecho social fundamental, obligación del Estado, que lo garantizará como parte del derecho a la vida. El Estado promoverá y desarrollará políticas orientadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios". Asimismo en artículo 84, constituye que "para garantizar el derecho a la salud, el Estado creará, ejercerá la rectoría y gestionará un sistema público nacional de salud, de carácter intersectorial, descentralizado y participativo, integrado al sistema de seguridad social, regido por los principios de gratuidad, universalidad, integralidad, equidad, integración social y solidaridad".

En otro sentido, en el **Artículo 102** se establece que la Educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrático y obligatorio... De máximo interés en todas sus modalidades como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. Según lo establecido por la carta Magna los individuos tienen el derecho de obtener una educación adecuada, gratuita, con carácter de obligatoriedad que le permita alcanzar su desarrollo integral y

realizarse en todos los aspectos, poniendo de manifiesto las habilidades, destrezas y potencialidades en el ejercicio pleno de su personalidad, capaz de valorarse como ser humano e interrelacionarse con las demás personas tomando en cuenta la ética de trabajo y los valores que forman parte de las normas establecidas por la sociedad.

De igual manera, Ley Orgánica de Educación (2009), su **Artículo 6**, señala que el Estado, a través de los órganos nacionales con competencia en materia Educativa, ejercerá la rectoría en el Sistema Educativo. En consecuencia: según el literal 4 del artículo promoverá, integrará y facilitará la participación social a través de una práctica efectiva de relaciones dentro de la sociedad y en los diferentes escenarios donde establecen vida activa los venezolanos y venezolanas, asimismo manifiesta que los valores de cooperación, solidaridad y convivencia son fundamentales para que exista un verdadero ambiente armónico de participación activa y organizada dentro de los espacios educativos.

Por tal razón, las exigencias planteadas en el artículo enunciado, presenta conflictos para alcanzar cuando existen deficiencias en el desarrollo de las políticas públicas para dar respuesta social a las comunidades. Por lo tanto, los lineamientos gerenciales y de gestión funcional son indispensables para la formación integral del personal desde la práctica cotidiana a fin de desarrollar la capacidad de solventar las necesidades del individuo, familia y comunidad en su mismo escenario o contexto.

Seguidamente, de las estrategias administrativas a nivel gerencial y funcional desarrolla por James Stoner en (2009), presentando la forma de hacer planes en diversos niveles de la organización, expresa “la administración estratégica consiste en el ejercicio continuo que permite establecer un programa general de metas para la organización, así como los medios para alcanzarlas.”(p. 287).

Primeramente establecer metas, donde las personas y la organización refuercen sus motivos, manteniendo siempre una fuente de inspiración presente. Dando un enfoque de metas específicas, que sean reales de lograr en un límite de tiempo propuesto, en función del servicio, estableciendo prioridades, con recursos existentes y limitados, para un beneficio común de los individuos, determinando un control y balance a evaluar en el proceso de elaboración de lineamientos y las metas.

Siendo así, la propuesta está sustentada sobre las estrategias de nivel funcional, ya que permite al gerente comprender el ambiente en el que opera la organización y en base a esto pasar a la acción de planificación de estrategias, es decir actividades establecidas e implementadas con control estratégico. Las áreas funcionales más caracterizadas son: producción, comercialización, financiación, recursos humanos y tecnología. Por tal motivo, la presente propuesta se basa en:

1.- Marketing: es un sistema total de actividades que incluye un conjunto de procesos mediante los cuales se identifican las necesidades o deseos de los consumidores o clientes para luego satisfacerlos de la mejor manera posible al promover el intercambio de productos y/o servicios de valor. Se considera un proceso social porque interviene en grupos de personas con necesidades y deseos humanos, y también como proceso administrativo ya que necesita de sus elementos básicos; la planificación, la organización, la ejecución y el control para el desarrollo de actividades.

Además, el marketing es realizado por personas y dirigidos hacia personas, es decir, aparte de tener buenas ideas, hay que planificarlas, organizarlas, implementarlas y controlarlas, para de esta manera incrementar las posibilidades de éxito y que la empresa sea competitiva, en este caso sea eficaz y eficiente para solventar las necesidades de los individuos, familias y comunidades brindando un beneficio de calidad.

2.- Recursos humanos: dirige los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos humanos, incluido el reclutamiento, la selección, la capacitación, las recompensas y las evaluaciones de desempeño, es objeto de atención especial de los directivos en la elaboración y aplicación de las estrategias de la empresa y de los efectos directos e inmediatos del sustancial y sostenido crecimiento de la productividad.

La estrategia de recursos humanos debe proporcionar la adaptación sistemática, proactiva y flexible a los cambios del entorno, y tener una visión de futuro integrada al planteamiento estratégico global de la empresa, lo que se logra si al formular una estrategia cualquiera, se tienen en cuenta las implicaciones que tiene esta sobre los recursos humanos, así; las mismas deben dar respuestas efectivas a los nuevos requerimientos y tomar en cuenta aspectos claves de los recursos humanos esenciales para cada estrategia de modo de poder aportarle a la empresa ventajas competitivas.

3.- Producción: constituye una clave de la organización para responder de manera efectiva y distintiva al cúmulo creciente de necesidades, deseos y expectativas de los clientes, para lo cual es necesario diseñar, formular y poner en práctica estrategias de producción adecuadas y pertinentes. Así, la producción puede desempeñar diferentes roles estratégicos en la empresa, desde una total neutralidad interna hasta constituirse en su principal fuente generadora de ventajas competitivas, dependiendo de cómo sea percibida esta función por la alta gerencia.

Siendo así, la misión, las competencias distintivas, los objetivos y las políticas, conforman el corazón de esta estrategia. A su vez, que dicha estrategia debe proporcionar planes, políticas y objetivos claros, consistentes y factibles de conseguir, lo cual debe conducir a la obtención de ventajas competitiva.

4.- Investigación + desarrollo: su trabajo consiste en llevar a cabo un proceso de investigación que permite por un lado, conseguir innovaciones para aplicar a los productos existentes, y por otro, desarrollar prototipos nuevos. Con una adecuada inversión se podrá conseguir que la concepción técnica y el diseño de los productos sean superiores a los de la competencia, lo cual repercutirá muy positivamente en la imagen de marca de la empresa.

Se puede introducir entonces mejoras en: **procesos:** toda empresa se agrupa en diferentes unidades organizativas (departamentos, secciones, áreas, almacenes, sucursales, etc.), y en cada una de estas se desarrollan actividades. **Productos:** se trata de inventar un nuevo producto o mejorar uno existente, la innovación se da cuando las características de un producto cambian. **Personas:** el éxito de las empresas a largo plazo depende en gran medida de la gestión de las personas que forman parte de la organización. Los recursos humanos disponen de cualidades nobles que no tienen límites.

5.- Financiación: es un plan, programa, guía o modelo de decisión diseñado a corto y largo plazo, por empresas o el estado, para con las condiciones internas hacer frente a las externas. En él se recogen: objetivos, políticas, y propósitos que permiten trazar: cursos de acciones, análisis y tareas específicas en las que se utilicen los recursos financieros, éstos permiten mover los capitales y activos financieros en función de lograr obtener el éxito y llegar a las metas propuestas.

La estrategia financiera demuestra también, la adquisición de un alto margen de utilidades, basada en un aumento de las producciones y con la disminución de costos y gastos, se relaciona con cómo proveer los recursos financieros requeridos.

MISION

Brindar asistencia de enfermería a través de cuidados integrales con eficiencia y eficacia como indicadores de calidad a la población universitaria de la Escuela de Enfermería. Contando con recursos humanos calificados y comprometidos con la institución, con infraestructura adecuada, con el fin de promocionar y promover la salud al individuo.

VISION

Ser un consultorio de salud integral que garantice la atención optima de cuidados de enfermería y la inclusión de otros servicios de salud; para la población universitaria de la Facultad de Medicina y la comunidad de La Parroquia El Sagrario, ofreciendo al individuo, familia y comunidad una alternativa para mejorar la calidad de vida y servir como ejemplo para la población universitaria para el desarrollo de espacios prácticos para los estudiantes en formación.

OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

Objetivo general

Diseñar lineamientos gerenciales y de gestión funcional con la finalidad de establecer un consultorio de salud integral como escenario práctico para estudiantes en formación en la Escuela de Enfermería Facultad de Medicina de la Universidad de Los Andes.

Objetivos específicos

1. Sensibilizar al personal docente, profesional y estudiantil de la Escuela de Enfermería sobre los lineamientos gerenciales que rigen la gestión funcional del consultorio de salud integral de cuidados de Enfermería.

2. Proporcionar al personal docente, profesional y estudiantil adscrito a la Escuela de Enfermería la adaptación sistemática, proactiva y flexible de los lineamientos gerenciales que rigen el funcionamiento del consultorio de salud integral.
3. Describir la producción del consultorio a nivel de cuidados de enfermería y la ejecución de los programas de promoción y prevención de salud.
4. Consolidar conocimientos por medio de estrategias de investigación y desarrollo de políticas que potencien el funcionamiento de la organización en todas sus partes (estructura y recurso humano).
5. Realizar evaluaciones constantes para obtener mejoras en la financiación a largo plazo en el consultorio de salud integral.

ESTRUCTURA DE LA PROPUESTA

La presente propuesta se estructura en cinco dimensiones:



Dimension 1. Marketing

Objetivo específico

- Sensibilizar al personal docente, profesional y estudiantil de la Escuela de Enfermería sobre los lineamientos gerenciales que rigen la gestión funcional del consultorio de salud integral de cuidados de Enfermería.

Meta

- Que la población universitaria de la Escuela de Enfermería y las zonas adyacentes conozcan la funcionabilidad del consultorio de salud integral de cuidados en Enfermería.

Acción

- Ofertar a la población universitaria de la Escuela de Enfermería el funcionamiento del consultorio de salud integral y las ventajas que ofrece en materia de salud brindando cuidados enfermeros.

1.- Elaborar material publicitario empleando herramientas tecnológicas para dar a conocer los servicios que se pueden ofrecer en el consultorio, tales como radio y las paginas web donde se puede difundir información a través de videos, anuncios, infografias, entre otros.

2.- Incluir a los estudiantes para la producción de material publicitario del funcionamiento del consultorio y de los programas de promoción y prevención de salud tales como carteleras, volantes, afiches, entre otros.

Lineamientos

3.- Realizar sesiones informativas y educativas a la población en general sobre el funcionamiento del consultorio así como de los programas de promoción y prevención que se llevan a cabo.

4.- Toda actividad que sea realizada referente al marketing deberá respetar las funciones del consultorio de salud integral resaltando la gestión eficaz y de calidad que desempeña enfermería.

www.bdigital.ula.ve

<p>5.- Atraer a usuarios potenciales y procurar mantener los frecuentes ofertando cuidados de calidad y apuntando siempre a la actualización y mejora de los servicios.</p>	<p>6.- Implementar estrategias a corto, mediano y largo plazo que aumenten la demanda de los servicios que se brindan en el consultorio.</p>
<p>Lineamientos</p>	
<p>7.- Crear un impacto positivo dentro del gremio dando a conocer el ejercicio profesional autónomo dentro de un consultorio y motivar a la realización de proyectos que promuevan los cuidados de Enfermería.</p>	<p>8.- Buscar establecer relaciones interinstitucionales con organismos que potencien el auge de la organización.</p>

Recursos

- El talento humano adscrito a la Escuela de Enfermería. Licenciados en Enfermería y estudiantes que estén dispuestos a participar.
- Las tecnologías a emplear.
- El espacio físico.

Responsables

- Lcdo. Gerardo Peña Quintero
- Docente de la U.C. Gerencia de los Servicios de Enfermería.



Dimension 2. Recursos Humanos

Objetivo específico

- Proporcionar al personal docente, profesional y estudiantil adscrito a la Escuela de Enfermería la adaptación sistemática, proactiva y flexible de los lineamientos gerenciales que rigen el funcionamiento del consultorio de salud integral.

Meta

- Que el profesional identifique la funcionabilidad proactiva de los lineamientos gerenciales del consultorio y los aplique para llevar a cabo los programas de salud dentro de este.

Acción

- Formar al personal docente, profesional y estudiantil en el despliegue de los lineamientos gerenciales del consultorio.

www.bdigital.ula.ve

1.- Reconocimiento de cada programa de salud descritos por el MPPPS junto con el CP3 "Monseñor Chacón" y de las normativas internas del consultorio, por medio de sesiones educativas para la integración del personal docente, profesional y estudiantil.

2.- Definición de las habilidades y las experiencias del personal docente, profesional y estudiantil que debe tener para ejecutar los lineamientos gerenciales del consultorio y los programas de salud.

Lineamientos

3.- Establecimiento de compromiso con el personal docente, profesional, estudiantil y comunitario como actores responsables de su propia salud para con los objetivos funcionales incluyendo todos los programas de salud donde podemos intervenir.

4.- Establecimiento de planes estratégicos en jornadas de trabajo con flexibilidad para todo el personal docente, profesional y estudiantil adscrito a la Escuela de Enfermería.

5.- Implementar estrategias de actualización constante para el profesional, docente y estudiante.

6.- Motivación al profesional, docente y estudiante al aprovechamiento de los espacios habilitados

Lineamientos

7.- Fomentar el liderazgo y el desarrollo de habilidades y destrezas en los escenarios prácticos que se presenten en el consultorio así como el logro de una cultura y clima organizacional que caracterice a la entidad.

Recursos

- El talento humano adscrito a la Escuela de Enfermería, (docentes, licenciados en Enfermería), médicos especialistas si es requerido para algún operativo o programa, estudiantes de la carrera, personal obrero si fuera el caso y personal de salud del CP3 "Monseñor Chacón", que desee colaborar en alguna actividad.

Responsables

- Lcdo. Gerardo Peña Quintero
- Docente de la U.C. Gerencia de los Servicios de Enfermería



Dimension 3. Producción

Objetivo específico

- Describir la producción del consultorio a nivel de cuidados de enfermería y la ejecución de los programas de promoción y prevención de salud.

Meta

- Brindar cuidados de enfermería enfocados en el primer nivel de atención; llevando a cabo todos los programas de salud a corto, mediano y largo plazo.

Acción

- Mejoramiento de la producción del consultorio de salud integral en el prestigio y utilidad de los cuidados de enfermería en conjunto con los programas de salud cumplidos o ejecutados.

1.- Aplicar la teoría del justo a tiempo:

- Atacar los problemas fundamentales.
- Evitar despilfarros.
- Diseñar sistemas para identificar problemas.
- Buscar la simplicidad.

2.- Implementar elementos organizacionales que guíen el funcionamiento del consultorio:

- Misión
- Visión
- Objetivos
- Valores y principios

Lineamientos

3.- Poner en práctica el proceso administrativo como estrategia para el diseño y logro de los objetivos claros, racionales y alcanzables.

4.- El paciente será atendido por los profesionales docentes y estudiantes en formación y se preocuparán por:

Cumplir los protocolos de acción para los cuidados de enfermería que se brinden y para los programas de salud que se lleven a cabo.

<p>5.- Llevar registros de morbilidad y programas de salud de la población atendida.</p>	<p>6.- Elaborar un informe trimestral de la morbilidad registrada en el consultorio de salud integral así como los programas de salud llevados a cabo junto con sus fortalezas y limitaciones al CP3 “Monseñor Chacón”.</p> <p>7.- Elaborar un informe trimestral de producción, costos y gastos del consultorio.</p>
<p>Lineamientos</p>	
<p>8.- Utilizar el ASIS como herramienta de registro complementaria para la comunidad de la parroquia El Sagrario.</p>	<p>9.- De las visitas domiciliarias: Llevar registro para evaluar el avance de salud del individuo, familia o comunidad atendida. Las visitas domiciliarias que sean ejecutadas por los estudiantes deberán tener acompañamiento de monitor.</p>

<p>Recursos</p> <ul style="list-style-type: none"> • El talento humano adscrito a la Escuela de Enfermería: docentes, licenciados en Enfermería y estudiantes. • Espacio físico del consultorio. • Insumos, materiales y tecnologías disponibles.
<p>Responsables</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lcdo. Gerardo Peña Quintero • Docente de la U.C. Gerencia de los Servicios de Enfermería • Lcda. Maraliz del C. Roso A. • Docente de la U.C. Concentración de Enfermería Comunitaria



Dimensión 4. Investigación y desarrollo

Objetivo específico

- Consolidar conocimientos por medio de estrategias de investigación y desarrollo de políticas que potencien el funcionamiento de la organización en todas sus partes (estructura y recurso humano).

Meta

- Identificar componentes científicos y tecnológicos que proporcionen avances en materia de investigación al personal del consultorio y de la Escuela de Enfermería.
- Potenciar la estructura del consultorio de salud integral.

Acción

- Adquirir conocimientos científicos a través de trabajos de investigación que se realicen.
- Innovar en materia de salud.

1.- Desarrollo de trabajos para la formulación de hipótesis científicas en el área de salud, teorías, leyes sin aplicación y práctica inmediata como sesiones educativas para el fomento de los programas de salud en el consultorio de salud integral.

2.- Evaluar la posibilidad de realizar congresos donde se integren diversas áreas para el fortalecimiento y avance de aspectos científicos e investigativos en el área de la salud.

Lineamientos

3.- Apuntar a la innovación y mejora de los espacios para ofertar cuidados de Enfermería integrales de calidad y excelencia (ver anexo 3).

www.bdigital.ula.ve

Recursos

- El talento humano adscrito a la Escuela de Enfermería: docentes licenciados en Enfermería y estudiantes en formación de los semestres que deseen participar activamente.
- El talento humano de otras áreas que deseen sumarse a la investigación e innovación del área de la salud.

Responsables

- Lcdo. Gerardo Peña Quintero
- Docente de la U.C. Gerencia de los Servicios de Enfermería
- Lcda. Maraliz del C. Roso A.
- Docente de la U.C. Concentración de Enfermería Comunitaria



Dimension 5. Financiación

Objetivo específico

- Realizar evaluaciones constantes para obtener mejoras en la financiación a largo plazo en el consultorio de salud integral.

Meta

- Tener la disponibilidad de los recursos en insumos medicos quirurgicos y medicamentos gratuitamente para los usuarios en el consultorio de salud integral que permita el buen uso de los programas de salud que se pudieran encontrar a través de fundaciones sin fines de lucro.

Acción

- Identificar el mejor uso financiero de los costos del consultorio a corto (trimestral), y largo plazo (anual), para tener un plan de accion a seguir.

1.- Solicitar ayuda a fundaciones para la financiación del consultorio.

2.- Solicitud a la parte administrativa de requisiciones interna del consultorio de los insumos médicos y medicamentos cuando sean requeridos para tener un análisis a corto plazo de la existencia o falla de los mismos.

Lineamientos

3.- Realización de inventarios del mobiliario y de los insumos del consultorio de salud integral para el registro inicial diferente del material que será utilizado en el día a día.

4.- Análisis del costo financiero de entrada, gasto y existencia en el consultorio de salud integral a mediano y largo plazo para la intervención de mejoras.

5.- Realizar jornadas de salud donde se incluyan otras consultas especializadas a las que se les estime un valor económico de fácil acceso en comparación a las consultas privadas, de modo que el consultorio obtenga recursos para su financiamiento.

6.- Se permitirá el derecho a las donaciones libres dentro del consultorio de salud integral como:

-Personas que sean atendidas y deseen hacer una donación.

-Fundaciones o instituciones interesadas en hacer donaciones.

-De toda donación realizada se llevará un registro donde el donante firme.

Lineamientos

7.- De de las jornadas de salud ejecutadas en el consultorio:

-Se llevaran registros de los montos estipulados para cada consulta, así como los métodos de pago, dónde se recudan los fondos y el destino de los mismos.

-Todos los acuerdos deberán ser registrados y firmados por todos los involucrados así como por el departamento de gerencia y salud pública de la escuela de enfermería.

-De los involucrados externos al consultorio en las jornadas de salud se les asignará un porcentaje de ganancias que quedará registrado en conjunto con lo anterior.

8.- Para la parte de administracion de recursos financieros (ingresos, egresos y gastos), se buscará un contador externo.

Recursos

- El talento humano adscrito a la Escuela de Enfermería: docentes, licenciados en Enfermería y estudiantes en formación de los semestres que deseen participar activamente.

Responsables

- Lcdo. Gerardo Peña Quintero
- Docente de la U.C. Gerencia de los Servicios de Enfermeria
- Departamento de Gerencia y Salud Publica.

www.bdigital.ula.ve

Referencias Bibliográficas

Arias, F. (2006). El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. Editorial Espíteme. Caracas.

Arkin, H. y Colton, R. (1995). Métodos Estadísticos. Editorial Continental.

Armijo, L. (2011). Planificación Estratégica. [Documento en Línea] Disponible en: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/planificacion-estrategica.html>

Alvear, L.M. et al. (2003a) Salud pública Y Enfermería Comunitaria. Madrid: McGraw-Hill Interamericana.

Azuaje, A. (2012). Gerencia y Toma de Decisiones. Bogotá, Colombia: Intermedio editores. Ltda.

Balestrini, M. (2006). Como se elabora el proyecto de investigación. (3ra Ed.). Caracas: Consultores Asociados B.L.P.

Bautista (2014). Tendencias y retos de enfermería en la gerencia de los servicios de salud en el ámbito mundial, nacional y regional. Vol 11. Nro 1. Ene-Jun. Cúcuta, Colombia.

Bethell-Fox (1996). Competencias Gerenciales. Consultor sénior de Hay Group del Reino Unido.

Brunet L. (2009). El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias. México: Editorial Trillas.

Capó Sisco William Adalberto (2005) Propuesta de lineamientos generales para un sistema de educación a distancia en salud: formación continua de los cuadros gerenciales, profesionales y técnicos del sistema público nacional de salud de Venezuela. UNA

Cauas, P. (2006). Elementos para la Elaboración y Ejecución de un Proyecto de Investigación. Investigación en Ciencias Sociales. Editorial La Muralla.

Cedeño, H. (2012). Plan Gerencial para el fortalecimiento de las actividades laborales en la Empresa PRECA S.A. Tesis de Grado. Universidad Católica Andrés Bello. Puerto Ordaz. Bolívar.

Chiavenato, I. (2008). Administración de Personal. Prentice-Hall Hispano América México.

Córdova, G. (2014). Plan Estratégico Empresarial. [Documento en Línea] Disponible en: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2014/planificacion-estrategica.html>. [Consulta: mayo 12, 2016]

Corredor, J. (2012). La planificación. Venezuela. Caracas. 1era. Edición.

Falcón, D. (2014). Gerencia. [Documento en Línea] Disponible en: http://www.mailx.com/importan-gerencia-toda-organizacion_html. [Consulta: marzo 03, 2016].

Fabelo, O. y Medina, M. (2013). La Gerencia del Cambio como Herramienta Estratégica. Trabajo de Grado no publicada presentada en la Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacin.

Figueredo, A. (2015). La Efectividad y la Eficiencia en el Desempeño Gerencial. México: Prentice – Hall Hispanoamericana, S.A.

Figueroa, J. (2014). Plan Estratégico para Optimizar el Proceso Gerencial en el Instituto Municipal de Deportes de Guanare (IMDG). Tesis de Grado. Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora.

Finol, M y Camacho, R. (2006). Metodología de la Investigación. Ediciones LUZ. Universidad del Zulia.

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5453 del 24 de marzo del 2000. Caracas.

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.591 del 26 de diciembre del 2006. Decreto N° 5.077 del 22 de diciembre de 2006. Caracas.

Gallardo, M. (2013). “El Plan: Teoría y Metodología”. Tesis de Grado. Universidad Católica Andrés Bello. Puerto Ordaz. Bolívar.

González y otros (2013). Planificación Estratégica Aplicada. Traducción Magaly Brasil. Editorial Magaly.

Hernández, C; Fernández, C y Baptista P. (2007). Metodología de la Investigación. México, Editorial Mc Graw-Hill Interamericana.

Hernández, D. (2013). La Gerencia, Retos y Oportunidades. Ediciones DEUSTO, Boston.

Hurtado, J. (2005). Metodología de la Investigación Holística. Fundación SYPAL. Caracas Venezuela.

Koontz, W. (2004). Estrategias y planes para la empresa. 1era edición. Caracas.

Labarca, C., Ferrer, J. y Villegas, I. (2012). Gerencia Educativa. Caracas. Venezuela

La Cruz, M. (2012). Estrategias Gerenciales para fortalecer el clima organizacional en el hospital Dr. Miguel Oraá de Guanare, Estado.

Macario, B. (2012). Evaluación de la Competencia Profesional. Ed. Paidós Educador. México.

Marcano, J. (2009). Macroeconomía. [Documento en Línea] Disponible en: https://es.slideshare.net/JESUS_MARCANO/unidad-iv-costos-de-produccion

Mejías, J. (2000). Eficacia Organizacional. México: Internacional Thomson Edts.

Muchnick, J. (2007) Planificación Estratégica. [Documento en Línea] Disponible en: <http://www.eumed.net/libros-gratis/1348/planificacion-estrategica.html>.

Melinkoff, G. Los Procesos Administrativos. Editorial Panapo. Caracas.

Orellana, J y Stocco, M. (2014). La Gerencia universitaria. Caracas. Venezuela. 2da. Edición

Pérez, A. (2012). Planificación Estratégica en las Organizaciones. Barcelona, España. Editorial Paidotribo.

Espinoza (2012). Lineamientos Estratégicos de Gestión para Mejorar la Capacidad Operativa de la Alcaldía del Municipio Esteller, estado Portuguesa. Trabajo de Grado de Maestría. UNELLEZ-Guanare.

Rangel, D. (2005). Diseño y Validación de Instrumento de Recolección en las Ciencias Sociales. Caracas, Venezuela. Talleres litográficos de la UCV.

Reinoso, F. (2015). El proceso estratégico: Un enfoque de gerencia. México DF, México 2015.

Rodríguez, J. (2011). Gerencia y Planificación Estratégica. Caracas, Venezuela: I.B.S.M. Editorial.

Robbins, S. (2014). Comportamiento organizacional. Editorial Mc Graw Hill.

Ruiz, J. (2002). Tipos y Diseños de Investigación. LUZ Maracaibo.

Sabino, P. (2000). “Metodología de la Investigación” Ediciones McGraw Hill México

Sisk, A. (2012). Planeación Estratégica aplicada. Bogotá.

Soto, F. (2012). Gerencia y Planificación.

Soria, A. (2006). Psicología Organizacional. (2ª edición). Nueva York.

Stewart, M. (1992). La Gerencia Estratégica. Colombia. Legis Editores.

Suarez, J. (2012). La gerencia estratégica. 6ta edición.

Tamayo y Tamayo, M. (2004). El Proceso de la Investigación Científica. 4ta. Edición. LIMUSA. México.

Tarifa, H. (2012). Gerencia. [Documento en Línea] Disponible en: http://www.mailx.com/importan-gerencia-toda-organizacion_html. [Consulta: marzo 20, 2016].

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2011). Manual de Trabajo de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales. Caracas, cuarta Edición.

Valera, I. (2015). Lineamientos Gerenciales para optimizar el clima organizacional en el hospital universitario Dr. Luis Razetti de Barcelona, estado Anzoátegui. Trabajo de Grado de Maestría. Universidad de Oriente. Venezuela.

Van y Meyer, (1996). Metodología de la Investigación. Ciudad de México. México.

Venegas, J. (2012). Planificación y Proceso Gerencial. Ediciones Cali. Colombia.

Venegas, P. (2009). El “por qué y para qué de la Planificación Estratégica”. Tesis Doctoral. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Barquisimeto-Lara.

Varo, J. (1994) Gestión estratégica de la Calidad de los servicios sanitarios: Un Modelo de Gestión Hospitalaria. Madrid: Díaz de Santos.

Woolfolk, A. (2006). Psicología Educativa (Novena edición). Pearson Educación.

www.bdigital.ula.ve

ANEXOS

www.bdigital.ula.ve

Anexo 1. Validación cualitativa del instrumento diseñado

INSTRUMENTO DE VALIDACION DEL CUESTIONARIO

Instrucciones:

A continuación se presenta una serie de criterios acerca de la apreciación cualitativa que usted como validador (a) tiene del cuestionario que acaba de revisar. Señale con una equis(X) en la categoría de la escala según su opinión a cada criterio. Complemente la información solicitada, de antemano muchas gracias por su colaboración.

CRITERIOS	APRECIACIÓN CUALITATIVA			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del Instrumento.		✓		
Claridad de la redacción de los Items.	✓			
Pertinencia de la variable con los indicadores establecidos por objetivo específico.	✓			
Relevancia del Contenidos.	✓			
Factibilidad de la Aplicación del instrumento.	✓			

Apreciación Cualitativa:

Instrumento de factibilidad aplicable. Es de gran importancia para la práctica de enfermería, para el beneficio para la comunidad y para el desarrollo de las habilidades de los estudiantes.

Observación:

Validado por Prof. Adrián del Real c.i: 8.080.294

Profesión: Lic. Enfermería Lugar de Trabajo Escuela de Enfermería.

Cargo que desempeña Docente Firma

Adrián del Real



INSTRUMENTO DE VALIDACION DEL CUESTIONARIO

Instrucciones:

A continuación se presenta una serie de criterios acerca de la apreciación cualitativa que usted como validador (a) tiene del cuestionario que acaba de revisar. Señale con una equis(X) en la categoría de la escala según su opinión a cada criterio. Complemente la información solicitada, de antemano muchas gracias por su colaboración.

CRITERIOS	APRECIACIÓN CUALITATIVA			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del Instrumento.		X		
Claridad de la redacción de los items.		X		
Pertinencia de la variable con los indicadores establecidos por objetivo específico.		X		
Relevancia del Contenidos.		X		
Factibilidad de la Aplicación del instrumento.		X		

Apreciación Cualitativa:

De pendiendo de la población encuestada se midieron los resultados que reflejan lo más completo y representativa la situación de la creación del cuestionario.

Observacion: Mejorar la redacción en los ítem (aclarar la comunidad universitaria).

Validado por María Antonella Camba Molina C.I: 16.445.849

Profesión: licenciada enfermera Lugar de Trabajo hospital (IUS) Sello

Cargo que desempeña Enfermera III Firma

(Firma)
C.I. 16445849
Cda. Enfermera
MPPS: 33972

INSTRUMENTO DE VALIDACION DEL CUESTIONARIO

Instrucciones:

A continuación se presenta una serie de criterios acerca de la apreciación cualitativa que usted como validador (a) tiene del cuestionario que acaba de revisar. Señale con una equis(X) en la categoría de la escala según su opinión a cada criterio. Complemente la información solicitada, de antemano muchas gracias por su colaboración.

CRITERIOS	APRECIACIÓN CUALITATIVA			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del Instrumento.	X			
Claridad de la redacción de los ítems.	X			
Pertinencia de la variable con los indicadores establecidos por objetivo específico.		X		
Relevancia del Contenidos.	X			
Factibilidad de la Aplicación del instrumento.	X			

Apreciación Cualitativa:

se considera que el mismo reúne las condiciones necesarias para su aplicación, está ordenado en función de los objetivos y dimensiones en que se estructura la variable de estudio. Observación: por lo que consideran su aplicación para la medición de la información "febricitaciones".

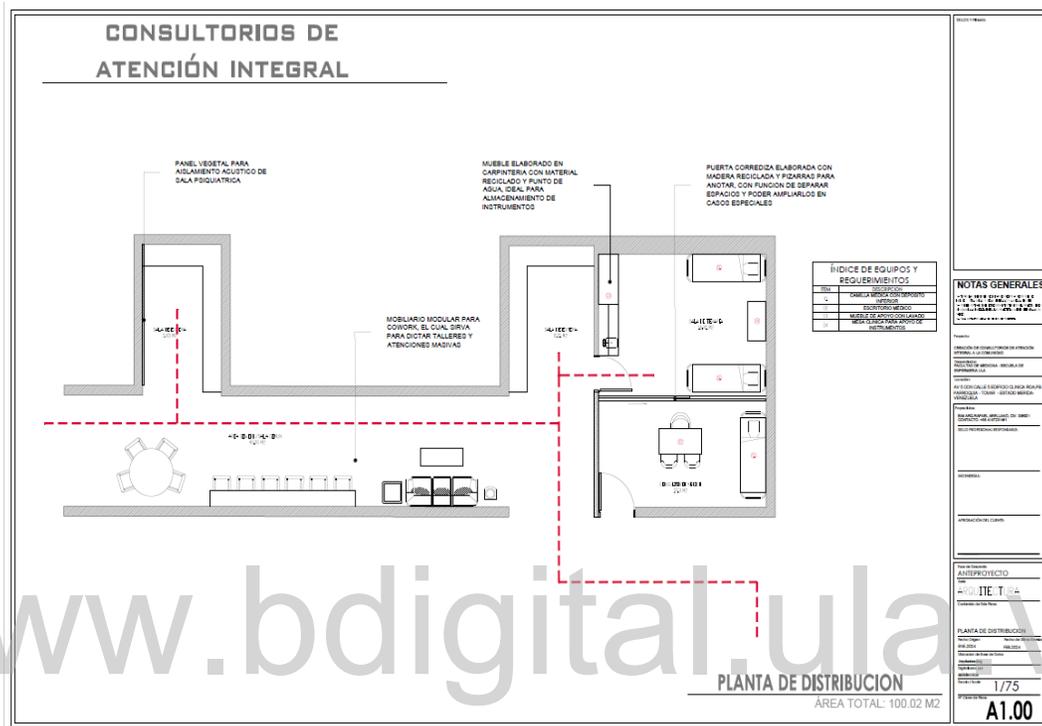
Validado por *Lido Gerardo Zeig Quintan* C.I: 10710673

Profesión *Lido en Enfermería* Lugar de Trabajo *U.A.*

Cargo que desempeña *Docente de Gerencia de los servicios* Firma



Anexo. 2 Croquis del consultorio de salud integral

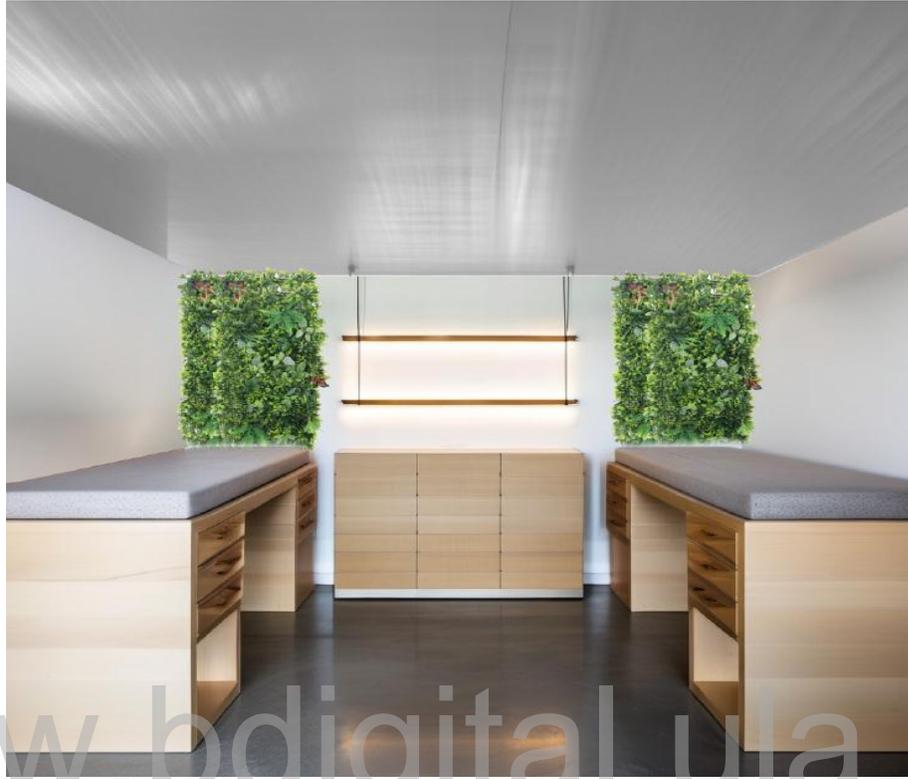


Fuente: Arq. Arellano Rafael (2024).

Anexo 3. Diseño de interiores del consultorio de salud integral



Fuente: Arq. Arellano Rafael (2024).



www.bdigital.ula.ve



Fuente: Arq. Arellano Rafael (2024).



Fuente: Arq. Arellano Rafael (2024).

Anexo 4. Instrumento diseñado.

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE ENFERMERÍA

INSTRUMENTO DISEÑADO

Para el trabajo de investigación titulado: **Lineamientos para el proceso gerencial de un consultorio de salud integral como escenario practico para estudiantes en formación en la Escuela de Enfermería, de la Universidad de Los Andes Mérida / Venezuela Enero – Mayo 2024.**

INSTRUCCIONES: no es necesario escribir su nombre. A continuación encontrará una serie de preguntas.

Marque con una X en el casillero que usted designe. Por favor responda de acuerdo a su conocimiento, los resultados obtenidos serán confidenciales.

Para el presente instrumento se estableció una escala de Likert modificada de tres alternativas de respuesta para mayor facilidad al responder en base a las dimensiones establecidas:

Si

No

Lo desconozco (LD)

Sin más a que hacer referencia de ante mano muchas gracias.

Las Autoras...

Primera parte

1.- Dimensión: datos sociodemográficos del personal de la Escuela de Enfermería objeto de estudio.

A.- Edad: 20 años a 30 años _____ 31 años a 40 años _____
41 años a 50 años _____ 51 años y más años _____

B.- Género: Femenino _____ Masculino _____

C.- Nivel académico: Doctor (a) _____
Maestría _____
Especialista _____
Licenciado (a) _____
Técnico Superior Universitario _____
Bachiller _____
Empleado _____
Obrero _____
Otro (curso o diplomado) _____

D.- Cargo que desempeña:

Estudiante: _____

Docente: _____

Empleado: _____

Obrero: _____

E.-Años de servicio:

1 a 10 años _____ 11 a 20 años _____

21 a 30 años _____ 31 a 40 años _____

41 años y mas _____

F.- ¿Considera importante la propuesta de un consultorio de salud integral en la Escuela de Enfermería?

SI _____ NO _____

Si su respuesta es NO, ¿Por qué? _____

Segunda parte

2.- Dimensión: situación actual en cuanto a lineamientos gerenciales de un consultorio de salud integral en la Escuela de Enfermería.

Alternativas de respuesta: Si, No y Lo desconozco (LD).

N°	Ítems	Alternativas de respuestas		
		SI	NO	LD
1	¿Existe en la escuela un decreto ordinario que permita la aplicación de escenarios prácticos para los estudiantes en formación?			
2	¿Se lleva algún reglamento en la institución para organizar espacios de aprendizajes coordinados por los profesores, para los estudiantes?			
3	¿Existe alguna norma en materia de salud que permita al profesional de Enfermería dirigir un escenario práctico para los estudiantes en formación?			
4	¿Se llevan instrucciones en cada unidad curricular para cumplir con las competencias del estudiante en formación?			
5	¿Hay autorización por parte de la directiva de la escuela y de la facultad para organizar escenarios prácticos para el estudiante en formación?			
6	¿Existe un manual descriptivo de normas, y procedimientos que orienten y guíen al docente y a los estudiantes en la Escuela de Enfermería?			
7	¿Se cumplen lineamientos institucionales sobre el funcionamiento de laboratorios y unidades prácticas en la Escuela de Enfermería?			

3.- Dimensión: factibilidad administrativa, técnica y financiera, para la articulación de los lineamientos gerenciales para un consultorio de salud integral en la Escuela de Enfermería.

Alternativas de respuesta: Si, No y Lo desconozco (LD).

N°	Ítems	Alternativas de respuestas		
		SI	NO	LD
8	¿Existe factibilidad y disposición administrativa de alta gerencia de la universidad y facultad para lograr la operatividad de un consultorio de salud integral en la institución?			
9	¿Existe la disposición administrativa de la directiva de la escuela, profesores y estudiantes para lograr la operatividad de un consultorio de salud integral en la institución?			
10	¿Existe un espacio técnico funcional que evidencie la operatividad de un consultorio de salud integral en la Escuela de Enfermería?			
11	¿Será operativo el espacio físico que se está condicionando para un consultorio de salud integral en la Escuela de Enfermería?			
12	¿Existirá disponibilidad financiera para la organización de un consultorio de salud integral en la Escuela de Enfermería?			
13	¿El consultorio de salud integral en la Escuela de Enfermería generará costos y gastos a la directiva para mantenerse funcionando?			

4.- Dimensión: lineamientos para un proceso gerencial de un consultorio de salud integral como escenario práctico para estudiantes en formación. Informe Normativa y reglamento

Alternativas de respuesta: Si, No y Lo desconozco (LD).

N°	Ítems	Alternativas de respuestas		
		SI	NO	LD
14	¿Existen intercambios permanentes de ideas en la Escuela de Enfermería sobre la organización de los espacios prácticos para el estudiante en formación?			
15	¿Los métodos y procedimientos utilizados para mantener una relación laboral bajo un clima de respeto y compañerismo, son adecuados en la escuela?			
16	¿Los encargados de dirigir la escuela ejercen sus funciones dentro de los parámetros o medidas establecidos en las relaciones humanas laborales para poder funcionar?			
17	¿En la escuela se realiza planificación de las actividades y tareas para llevar un control como acción importante de la gerencia?			
18	¿Al momento de aplicar un plan de acción en cualquier unidad curricular práctica, se programa y se consideran las ideas de todo el colectivo?			

19	¿Participa todo el personal de la escuela junto a los estudiantes para tomar las medidas necesarias, en cuanto a las estrategias para mantener la organización de espacios para los aprendizajes?			
20	¿En los programas de prácticas académicas de la escuela todo el personal docente y estudiantil cumple con la normativa de la institución?			
21	¿Se aplica el reglamento de la institución para tomar decisiones en el Programa de Ciencias de la educación?			
22	¿Durante las reuniones internas en la escuela se llegan a aplicar medidas para mejorar las debilidades encontradas?			

4.- Dimensión: lineamientos para un proceso gerencial de un consultorio de salud integral como escenario práctico para estudiantes en formación. Proceso Gerencial.

Alternativas de respuesta: Si, No y Lo desconozco (LD).

N°	Ítems	Alternativas de respuestas		
		SI	NO	LD
23	¿Dentro de las competencias gerenciales en la escuela se establecen principios de planificación que permitan constantemente establecer líneas de acción y estrategias que todos deben seguir?			
24	¿Considera importante la planificación como competencia gerencial dentro del consultorio de salud integral que se propone?			
25	¿La organización será necesaria para lograr los objetivos planteados en todo proceso organizacional?			
26	¿La dirección es una fase que es necesaria para saber qué hacer en el consultorio de salud integral que se pretende organizar?			
27	¿Considera necesario que la ejecución de lineamientos gerenciales permitirá el logro de los objetivos establecidos por el consultorio de salud integral?			
28	¿Es necesario desarrollar estrategias gerenciales de control que conlleven al buen desempeño del personal y estudiantes que participen en el consultorio de salud integral?			

MUCHAS GRACIAS POR COLABORACION.....