

La gerencia como una competencia necesaria en el cuidado humano de enfermería: vivencias en la Unidad de Terapia Neonatal, Hospital Victorino Santaella, edo. Miranda

RESUMEN

La gerencia y el cuidado humano son fundamentales para enfermería, en ese sentido es que se desarrolla esta investigación, la misma se enmarca en la Unidad de Terapia Neonatal, del Hospital Victorino Santaella, Edo. Miranda, tiene como propósito conocer las vivencias del talento humano de enfermería en cuanto a la gerencia como una competencia necesaria del cuidado humano. El estudio, se desarrolla bajo el paradigma cualitativo utilizado para ello el método fenomenológico y hermenéutico; para el cual se efectuó la recolección de la información mediante la entrevista en profundidad y la observación participativa a tres informantes clave. El análisis de la información, se realiza tomando en cuenta los aspectos de: Categorización, Estructuración, Contraste y Teorización. Al respecto de los resultados, se obtiene que en cuanto al significado de la gerencia, las informantes, manifiestan una concepción de la gerencia basada en el desempeño, y la conducción por parte de la gerencia, refieren que se han presentado errores en la gerencia, aluden que una vez asumido un cargo gerencial las personas se deshumanizan. Al referirse al cuidado humano, se ve como una experiencia personal de crecimiento personal y de vida profesional, siendo esencial para la gerencia. En las competencias, se aprecia cómo se valora la acción del gerente como cuidador, ya que estas dos funciones deben ser integradas a la práctica profesional.

Descriptores: Gerencia - Cuidado Humano - Vivencias - Enfermería

**Alvarado Elizabeth,
Salazar Mercedes
Villanueva Teresa**

Hospital General
Dr. Victorino Santaella,
Los Teques, estado Miranda,
Venezuela.

enfermeraelizabeth.86882@
gmail.com

Recibido: 23/04/2015

Aceptado: 06/07/2015

Management as a necessary competition in human care nursing experience in Therapy Neonatal Unit Victorino Santaella Hospital, Miranda state

aBSTRACT

The management and human care are fundamental to nursing, in that sense is that this research develops, it is part of the Neonatal Therapy, the Victorino Santaella, Hospital. Edo Miranda, aims to learn about the experiences of human talent as nursing management as a necessary competence of human care. The study is developed under the qualitative paradigm used to do the phenomenological and hermeneutical method; for which data collection was performed using in-depth interviews and participant observation to three key informants. The data analysis is performed taking into account the following aspects: Categorization, Structuring, Contrasting and theorizing. As for results, we find that on the meaning of management, reporting, show a concept of performance-based management, and leadership from management, report that there have been errors in management, allude once assumed a managerial position dehumanize people. Referring to human care, is seen as a personal experience of personal growth and life both personally and professionally, is essential for management. In competitions, shows how the action is valued as caretaker manager, as these two functions should be integrated into professional practice.

Descriptors: Management - Human Care - Experiences - Nursing

INTRODUCCION

En toda organización de salud, existe la necesidad de contar con una guía y orientación, la cual se materializa en las actividades gerenciales, las cuales deben estar centradas en el logro de la misión y visión de la institución que se traduce en la salud de las personas que requieren de nuestras acciones de cuidado.

Ahora bien, el cuidado humano se enmarca en la tendencia de considerar a las personas como seres integrales que requieren ese cuidado integral, tomando en cuenta esta orientación, la gerencia en salud lejos de ser una instancia distanciada de la necesidad humana, debe estar enmarcada en las personas y su sentir, siendo esto así estaríamos seguros de tener una institución de salud cónsona con una gerencia centrada en los principios del cuidado humano.

Lo anterior es tan importante, que sea que nos encontremos en una posición gerencial o no, tenemos esa gran responsabilidad de gerenciar las acciones de cuidado bajo estos principios del cuidado humano, siendo que en la Unidad de Terapia Intensiva Neonatal del Hospital Victorino Santaella Ruiz de los Teques Edo. Miranda, esto se hace sumamente valioso, puesto que estamos cuidando a recién nacidos que están dependientes de nuestras acciones.

Método

El desarrollo de la investigación, se concibió bajo la óptica del paradigma pos positivista, teniendo en el método fenomenológico y hermenéutico como guía metodológica. De esta manera, el propósito se centra en conocer las vivencias del talento humano de enfermería en cuanto a la gerencia como una competencia necesaria del cuidado humano en la unidad de Terapia Neonatal en el Hospital Victorino Santaella Ruiz de Los Teques, Estado Miranda.

Como Técnica de recolección de datos fue desarrollada la entrevista en profundidad, la cual dio respuesta a los propósitos trazados en este estudio, que es definida por Martínez (2007), como “aquella que se caracteriza por la presencia de una persona (encuestador) que solicita la información a otra (informante o sujeto investigador), para

obtener datos sobre un problema específico” (p. 75), es decir involucra la existencia de dos personas y la posibilidad de interacción verbal. Aquí, la información se acumula y las teorías emergentes se usan para reorientar la recolección de nueva información; es decir, que se vive un proceso dialéctico. Esto no anula la sistematicidad de la investigación; al contrario, exige un orden científico altamente fiel a la realidad que emerge del proceso de investigación.

Igualmente se empleó la observación de tipo participativa, según Hernández, Fernández y Baptista (2003) se “necesita utilizar todos los sentidos para captar los ambientes y a sus actores. Todo puede ser relevante, clima, físico, colores, aromas, espacios, iluminación”. (p. 123) Los seres humanos observamos todo el tiempo, en esta investigación no se limita al sentido de la vista sino que implica todos los sentidos, debemos explorar ambientes, aspectos de la vida de los informantes que vamos a investigar, las actividades que se desarrollan en el medio ambiente donde se desenvuelven y su entorno físico, los significados de las mismas. De acuerdo a Polit y Hungler (2005), la observación participante tiene por objeto “captar la realidad social y cultural de una sociedad o grupo mediante inclusión del investigador en el colectivo objeto del estudio” (p.78).

En este sentido, a través de la observación participante se llevó a cabo un proceso de ver lo que hacen los informantes clave, se describieron a los informantes claves, sus actividades, las conversaciones realizadas, la estructura del escenario. En tal sentido, la observación participante se llevó a cabo mediante las siguientes etapas, estudio preliminar del escenario, recolección de la información a través de la observación, selección de la información relevante, codificación y triangulación de la información.

Posteriormente para explorar a información se procedió a presentar las entrevistas, las cuales fueron obtenidas de la conversación con los informantes, posteriormente se procedió a conformar las estructuras particulares procedentes de estas entrevistas y luego la estructura general y la matriz de triangulación. Esto conforme el cuerpo de

la información, lo cual da inicio a su análisis, para así poder presentar finalmente la aproximación a la situación de estudio

Análisis de la Información

Según Hernández, Fernández y Baptista (2003) “La recolección y el análisis ocurren prácticamente en paralelo, además el análisis no es estándar, ya que cada uno requiere de un esquema o coreografía propia de análisis”. (p. 145)

En la recolección de la información, el proceso esencial consiste en que recibimos datos no estructurados, pero le damos estructuras, en esencia son narraciones de los participantes, visuales, fotografías, videos, grabaciones, textos escritos, expresiones verbales y no verbales, como respuesta orales y gestos en una entrevista, además de las narraciones del investigador. En relación a la manera como se realiza el análisis de la información una vez obtenida de los informantes, se procedió siguiendo los pasos correspondientes al análisis cualitativo descrito por Martínez (2007):

Categorización: De acuerdo a lo expuesto por Martínez (2007), indica que:

Si el material es primario o protocolar (anotaciones de campo, grabaciones, filmaciones, transcripciones de entrevista, otros) es lo más completo y detallado posible, el paso de categorización o clasificación exige una condición previa: el esfuerzo de sumergirse mentalmente, del modo más intenso posible, en la realidad ahí expresada. En otras palabras, el investigador revisará los relatos escritos y oirá las grabaciones de los protocolos repetidamente, primero, con la actitud de revivir la realidad en su situación concreta y, después, con la actitud de reflexionar acerca de la situación vivida para comprender lo que pasa. (p. 265)

Este proceso trata de asignar categorías o clases significativas, de ir constantemente diseñando y rediseñando, integrando y reintegrando el todo y las partes, a medida que se revisa el material y va emergiendo el significado de cada sector, párrafo,

evento, hecho o dato; y como nuestra mente salta velozmente de un proceso a otro tratando de hallarle un sentido a las cosas que examina, como se adelanta y vuelve atrás con gran agilidad para ubicar a cada elemento en un contexto y para modificar ese contexto o fondo de acuerdo con el sentido que va encontrando en los elementos, se aconseja una gran tolerancia a la ambigüedad y contradicción (que, quizá, sean sólo aparentes), una gran resistencia a la necesidad de dar sentido a todo con rapidez, y una gran oposición a la precipitación por conceptualizar, categorizar o codificar las cosas de acuerdo con los esquemas que nos son ya familiares.

Estructuración: Martínez (2007) señala que “la estructuración debe integrar las categorías o ideas producidas por la categorización en una red de relaciones que presente la capacidad persuasiva, genere credibilidad y produzca aceptación del evaluar” (p.251).

Lo que indica, que debe relacionarse con el contexto de contingencias mutuamente interdependientes o hechos que se agrupan porque la ocurrencia de uno depende de la aparición de los demás. Todo el proceso de estructuración, es también un ejercicio continuo que tiende a validar una comprensión realista y auténtica del tópico estudiado. El fin de la estructuración es crear una imagen representativa, un guion o patrón coherente, un modelo teórico y una auténtica teoría o configuración del fenómeno estudiado. En este sentido, Martínez (2007) señala que la mejor forma de comenzar una estructuración es seguir el proceso de integración de categorías menores o más específicas en categorías más generales y comprensivas, el mismo autor señala: “la estructura podría considerarse como la gran categoría, más amplia, más detallada y más compleja” (p. 274).

Contrastación: Esta etapa de la investigación consiste en relacionar y contrastar sus resultados con aquellos estudios paralelos o similares que se presentaron en el marco teórico-referencial (Martínez, 2007), para ver cómo aparecen desde perspectivas diferentes o sobre marcos teóricos más amplios y explicar mejor lo que el estudio verdaderamente significa. Es, por consiguiente, también un proceso típicamente evaluativo, que

tiende a reforzar la validez y la confiabilidad. (p.278)

Aunque el marco teórico-referencial, sólo nos informa de lo que han realizado otras personas, en otros lugares, en otros tiempos y, quizá, también con otros métodos, sin embargo, el comparar y contraponer nuestras conclusiones con las de otros investigadores, igualmente rigurosos, sistemáticos y críticos, no sólo nos permitirá entender mejor las posibles diferencias, sino que hará posible una integración mayor y, por consiguiente, un enriquecimiento del cuerpo de conocimientos del área estudiada, como se verá en el sector siguiente de la teorización.

Teorización: El proceso de teorización, utiliza todos los medios disponibles a su alcance para lograr la síntesis final de un estudio o investigación. Más concretamente, este proceso trata de integrar en un todo coherente y lógico los resultados de la investigación en curso, mejorándolo con los aportes de los autores reseñados en el marco teórico-referencial después del trabajo de contrastación (Martínez, 2007, p.280). El proceso de teorización tratará, de integrar en un todo coherente y lógico los resultados de la investigación, mejorándolo con los aportes de los autores reseñados en el marco teórico referencial

Cuadro 1. Estructura Particular Sujeto Clave I

UNIDAD TEMÁTICA	CATEGORÍAS	INTERPRETACIÓN
SIGNIFICADO DE LA GERENCIA	ciencia que guía al personal (11) es el buen desempeño para cuidar mejor (12,13)	La informante, manifiesta una concepción de la gerencia basada en el desempeño, y la conducción por parte de la gerencia, todo centrado en el cuidado de los usuarios, esto enfatiza el papel activo de la gerencia en el logro de las metas de la unidad.
CUIDADO HUMANO	el cuidado humano es importante en los recién nacidos (60-63) ellos necesitan esa comprensión de parte de uno (68,69) el cuidado humano sí lo hacemos todo el tiempo (74,75)	En cuanto al cuidado humano, se destaca el hecho de considerarlo esencial para la práctica de enfermería dentro del cuidado de los recién nacidos, en esto es fundamental la necesidad de estos de la comprensión por parte de enfermería como cuidador.
COMPETENCIAS NECESARIAS	los gerentes deben saber ofrecer el cuidado humano (84,85) uno debe ser integral en sus funciones (86,87) lo hace mejor persona para el cargo (90,91) el cuidado humano le sirve para un buen trato con el personal (92-94) que sepan aplicar el cuidado humano en la gerencia (105,106)	En las competencias, se aprecia cómo se valora la acción del gerente como cuidador, ya que estas dos funciones deben ser integradas a la práctica profesional. Al integrar estos elementos, se puede realizar una actividad gerencial centrada en las personas y en el propio crecimiento personal.
VIVENCIAS	se le sube el cargo a la cabeza (23) se vuelven unos tiranos, y solo saben es mandar (25,26) que he visto como se olvida el estímulo al personal (32-34) nunca he recibido un reconocimiento (35,36) lo más grave es la comunicación que falla mucho (38-40) eso genera mucho estrés en uno y eso no se lo reconocen (44,45) no se maneja bien el personal disponible (47-49)	Las vivencias, muestran experiencias poco favorables, en donde muestra el cambio de actitud de la gerencia ante su nuevo papel. Así mismo, indica el eventual ejercicio de un liderazgo de tipo autoritario y la necesidad de que se realice reconocimiento al desempeño del talento humano de enfermería. Igualmente, refleja las condiciones de estrés laboral y necesidad de que la gerencia intervenga de forma efectiva en solucionar esta situación.

Cuadro 2. Estructura Particular Sujeto Clave II

UNIDAD TEMÁTICA	CATEGORÍAS	INTERPRETACIÓN
SIGNIFICADO DE LA GERENCIA	la gerencia debería ser como un arte de comunicarse (130,131)	En cuanto a la gerencia y su significado, se aprecia cómo se valoriza la importancia de la comunicación, esto se considera esencial en el desempeño gerencial, garantizando las buenas relaciones con el talento humano y los usuarios.
CUIDADO HUMANO	uno en esa experiencia debe es crecer como persona (154,155) una gerencia con especialidad en cuidados humanos (203-205)	El cuidado humano, se ve como una experiencia personal de crecimiento personal, esta se transforma en una experiencia de vida tanto en lo personal como profesional, siendo esencial para la gerencia, al punto de considerar necesaria la especialidad y formación en el cuidado humano.
COMPETENCIAS NECESARIAS	hay que saber de gerencia (197) tiene que aprender a tratar a la gente (199,200) que apliquen a la gerencia los principios del cuidado humano (210-212)	Las competencias, muestran como se hace necesario tener formación en gerencia, acompañando esto con las buenas relaciones interpersonales y la aplicación de los principios del cuidado humano en la gerencia en salud.
VIVENCIAS	nos olvidamos de esa parte humana que tiene la gerencia (138,139) lo que aprendimos cuidando no lo practicamos al gerencial (143-145) al tener un cargo, es cuando se le olvida eso (156-158) parece que quien llega a la gerencia se deshumaniza (171,172) hoy día se han presentado algunos errores (184,185) no se hacen las cosas con carácter de humanidad (187,188)	Al comentar las vivencias, estas muestran una tendencia desfavorable, puesto que indican como el valor de las experiencias en el cuidado no son aplicadas en el desempeño de la gerencia, y que pareciera que la actividad gerencial se despoja de sus valores humanos, siendo necesario corregir esta situación en la unidad de terapia intensiva, destacando el desempeño gerencial como una actividad deshumanizada.

Cuadro 3. Estructura Particular Sujeto Clave III

UNIDAD TEMÁTICA	CATEGORÍAS	INTERPRETACIÓN
SIGNIFICADO DE LA GERENCIA	la esencia de ser gerente es de verdad las personas (246,247) es mantener un desempeño centrado en la gente (251,252)	La gerencia es concebida, como una función basada en las personas y sus relaciones en la organización de salud, de manera que se hace primordial las relaciones interpersonales y la comunicación entre gerentes y talento humano.
CUIDADO HUMANO	el cuidado humano ... eso es un buen aprendizaje para los gerentes (253-257) te permite comprender a tus compañeros (269,270)	El cuidado humano, es considerado esencial tanto en el desempeño del talento humano al cuidar a los recién nacidos, como dentro de la propia gerencia, ya que esta teoría aporta la capacidad de comprender mejor a los compañeros de trabajo.
COMPETENCIAS NECESARIAS	formar a las enfermeras como gerentes (283,284) taller de formación para gerentes con fundamentos en el cuidado humano (313-316) agregar lo que es los principios del cuidado humano (284,285) que integren los principios del cuidado humano en la gerencia (296,297)	Al respecto de las competencias, se puede apreciar la necesidad de que el talento humano de enfermería reciba formación en cuanto a la gerencia, así mismo, es fundamental la misma formación en cuidados humanos, generando así una integración entre estas dos tendencias en la formación y practica gerencial.
VIVENCIAS	tengo experiencias positivas (266) son cosas positivas que he vivido y me hacen mejor gerente (274-276)	Las vivencias de esta informante, se aprecian como positivas y favorables, ya que esta informante tuvo un desempeño gerencial, esto le permite expresar que se ha consolidado como gerente al incorporar estas experiencias en su práctica profesional.

Triangulación de los Sujetos Clave

UNIDAD TEMÁTICA	CATEGORIAS	ELEMENTOS TEORICOS	INTERPRETACIÓN
SIGNIFICADO DE LA GERENCIA	<p>Sujeto Clave I: ciencia que guía al personal (11) es el buen desempeño para cuidar mejor (12,13)</p> <p>Sujeto Clave II: la gerencia debería ser como un arte de comunicarse (130,131)</p> <p>Sujeto Clave III: la esencia de ser gerente es de verdad las personas (246,247) es mantener un desempeño centrado en la gente (251,252)</p>	<p>Peña y Otros (2007) destacan los objetivos sobre la gestión: (a) Posicionar a la profesión de un reconocido prestigio ante la comunidad a través del esfuerzo integrado, (b) Mejorar la calidad de los servicios de enfermería, a través del cambio de Paradigma. (c) Demostrar el trabajo autónomo y ejercer el liderazgo como futuros profesionales de excelencia. (d) Integrarse en una práctica sensible, caracterizada por la buena comunicación, relaciones humanas y comprensión de sus subordinados.</p>	<p>Las informantes, manifiestan una concepción de la gerencia basada en el desempeño, y la conducción por parte de la gerencia, todo centrado en el cuidado de los usuarios, se valoriza la importancia de la comunicación, esto se considera esencial en el desempeño gerencial, garantizando las buenas relaciones con el talento humano y los usuarios; esto enfatiza el papel activo de la gerencia en el logro de las metas de la unidad.</p>
CUIDADO HUMANO	<p>Sujeto Clave I: el cuidado humano es importante en los recién nacidos (60-63) ellos necesitan esa comprensión de parte de uno (68,69)</p> <p>Sujeto Clave II: uno en esa experiencia debe es crecer como persona (154,155) una gerencia con especialidad en cuidados humanos (203-205)</p> <p>Sujeto Clave III: el cuidado humano ... eso es un buen aprendizaje para los gerentes (253-257) te permite comprender a tus compañeros (269,270)</p>	<p>González y otros (2002), considera el cuidado no como una actividad o tarea realizada en el sentido de tratar una herida, aliviar una incomodidad y ayudar en una cura o a aliviar una dolencia. Procura ir más allá, intentando captar un sentido más amplio: el cuidado como una forma de expresión, de relación con el otro ser y con el mundo, como una forma de vivir plenamente.</p>	<p>En cuanto al cuidado humano, se destaca el hecho de considerarlo esencial para la práctica de enfermería dentro del cuidado de los recién nacidos, en esto es fundamental la necesidad de estos de la comprensión por parte de enfermería como cuidador. Así mismo, se ve como una experiencia personal de crecimiento personal, esta se transforma en una experiencia de vida tanto en lo personal como profesional, siendo esencial para la gerencia, al punto de considerar necesaria la especialidad y formación en el cuidado humano.</p>
COMPETENCIAS NECESARIAS	<p>Sujeto Clave I: los gerentes deben saber ofrecer el cuidado humano (84,85) uno debe ser integral en sus funciones (86,87) lo hace mejor persona para el cargo (90,91)</p> <p>Sujeto Clave II: tiene que aprender a tratar a la gente (199,200) que apliquen a la gerencia los principios del cuidado humano (210-212)</p> <p>Sujeto Clave III: formar a las enfermeras como gerentes (283,284) taller de formación para gerentes con fundamentos en el cuidado humano (313-316) agregar lo que es los principios del cuidado humano (284,285)</p>	<p>Sobre este particular, González y otros (2002), refiere que las características necesarias para ofrecer cuidados (y por ende desarrollar una buena gerencia) pueden y deben ser desarrolladas por todos los integrantes del equipo de salud para ayudar al usuario, no solo a recuperarse de una enfermedad o a prevenirla, sino a crecer y a realizarse como persona.</p>	<p>En las competencias, se aprecia cómo se valora la acción del gerente como cuidador, ya que estas dos funciones deben ser integradas a la práctica profesional. Al integrar estos elementos, se puede realizar una actividad gerencial centrada en las personas y en el propio crecimiento personal. De igual forma, se hace necesario tener formación en gerencia, acompañando esto con las buenas relaciones interpersonales y la aplicación de los principios del cuidado humano en la gerencia en salud. Esto, genera una integración entre estas dos tendencias en la formación y práctica gerencial.</p>
VIVENCIAS	<p>Sujeto Clave I: se le sube el cargo a la cabeza (23) se vuelven unos tiranos, y solo saben es mandar (25,26) que he visto como se olvida el estímulo al personal (32-34)</p> <p>Sujeto Clave II: nos olvidamos de esa parte humana que tiene la gerencia (138,139) lo que aprendimos cuidando no lo practicamos al gerenciar (143-145)</p> <p>Sujeto Clave III: tengo experiencias positivas (266) son cosas positivas que he vivido y me hacen mejor gerente (274-276)</p>	<p>Arenas (2003), destaca que el marco de referencia de la condición filosófica en la que se basa las experiencias del cuidado y la gerencia son esenciales en aras de fortalecer la práctica que le permita asumir el cuidado de sí y el cuidado del otro, como algo inherente a la condición humana. Es importante, colocarse en el lugar de los demás, lo cual significa sacar de nuestra sensibilidad humana la capacidad de ver al otro de una forma más respetuosa, recordar que hoy somos cuidadores pero mañana podemos ser cuidados.</p>	<p>Las vivencias, muestran experiencias que se aprecian como positivas y favorables, en base al desempeño gerencial, esto permite expresar la consolidación como gerente al incorporar estas experiencias en su práctica profesional. Por otro, lado hay una tendencia poco favorable, en donde se muestra el cambio de actitud de la gerencia ante su nuevo papel. Así mismo, indica el eventual ejercicio de un liderazgo de tipo autoritario y la necesidad de que se realice reconocimiento al desempeño del talento humano de enfermería. Igualmente, refleja las condiciones de estrés laboral y necesidad de que la gerencia intervenga de forma efectiva en solucionar esta situación. Indican, que el valor de las experiencias en el cuidado no son aplicadas en el desempeño de la gerencia, y que pareciera que la actividad gerencial se despoja de sus valores humanos.</p>

Precisando la información

En esta sección del trabajo de investigación, se presenta una semblanza general de lo que ha sido la información obtenida de los informantes o sujetos clave, esto es muy valioso pues representa el eje central de esta investigación.

Es preciso destacar, que como profesionales debemos tener un desempeño integral, esto va en función de que somos cuidadores y gerentes en nuestro ejercicio profesional, estas funciones, se van nutriendo y evolucionan en nuevas tendencias, siendo el cuidado humano lo que practicamos y ejercemos con gran calidad humana. A la par de este cuidado humano, también somos gerentes, y esto es lo que permite que podamos llevar a cabo la misión y visión institucional, la gerencia es tan esencial, que Ariza (2006) nos expresa que esta “gira alrededor del saber enfermero y del proceso de enfermería como método para dar visibilidad e identidad a la profesión.”(p 80). En este sentido, gestionar el cuidado implica la construcción permanente de un lenguaje enfermero, y su posicionamiento en las organizaciones sociales y de salud. Esto requiere, de una conceptualización de la categoría de proceso vital humano y la integración que desde la gestión se da el proceso de la vida, la salud, la enfermedad y la muerte.

Lo planteado anteriormente, marca la diferencia entre el éxito y el fracaso de la organización, en el área de la salud, nosotros estamos centrados siempre en el éxito, pues no podemos apostar al fracaso en salud, por tanto la gerencia reivindica su papel dentro de la práctica de enfermería siendo fundamental que seamos gerentes en todo momento, sea que desempeñemos un cargo o no, ya que esto no limita el ejercicio de la gerencia de una forma integral como una competencia necesaria en el cuidado humano en la Unidad de Terapia Neonatal, Hospital Victorino Santaella, Edo. Miranda.

En este sentido, procedemos a sintetizar algunos aspectos de interés basados en las unidades temáticas y categorías establecidas en la investigación:

Al respecto del significado de la gerencia, las informantes, manifiestan una concepción de la gerencia basada en el desempeño, y la conducción por parte de la gerencia, todo centrado en el cuidado de los usuarios, se valoriza la importancia

de la comunicación, esto se considera esencial en el desempeño gerencial, garantizando las buenas relaciones con el talento humano y los usuarios; esto enfatiza el papel activo de la gerencia en el logro de las metas de la unidad.

En cuanto al cuidado humano, se destaca el hecho de considerarlo esencial para la práctica de enfermería dentro del cuidado de los recién nacidos, en esto es fundamental la necesidad de estos de la comprensión por parte de enfermería como cuidador. Así mismo, se ve como una experiencia personal de crecimiento personal, esta se transforma en una experiencia de vida tanto en lo personal como profesional, siendo esencial para la gerencia, al punto de considerar necesaria la especialidad y formación en el cuidado humano.

En las competencias, se aprecia cómo se valora la acción del gerente como cuidador, ya que estas dos funciones deben ser integradas a la práctica profesional. Al integrar estos elementos, se puede realizar una actividad gerencial centrada en las personas y en el propio crecimiento personal. De igual forma, se hace necesario tener formación en gerencia, acompañando esto con las buenas relaciones interpersonales y la aplicación de los principios del cuidado humano en la gerencia en salud. Esto, genera una integración entre estas dos tendencias en la formación y práctica gerencial.

Finalmente, en lo concerniente a las vivencias, se muestran experiencias que se aprecian como positivas y favorables, en base al desempeño gerencial, esto permite expresar la consolidación como gerente al incorporar estas experiencias en su práctica profesional. Por otro, lado hay una tendencia poco favorable, en donde se muestra el cambio de actitud de la gerencia ante su nuevo papel. Así mismo, indica el eventual ejercicio de un liderazgo de tipo autoritario y la necesidad de que se realice reconocimiento al desempeño del talento humano de enfermería. Igualmente, refleja las condiciones de estrés laboral y necesidad de que la gerencia intervenga de forma efectiva en solucionar esta situación. Indican, que el valor de las experiencias en el cuidado no son aplicadas en el desempeño de la gerencia, y que pareciera que la actividad gerencial se despoja de sus valores humanos.



REFERENCIAS

- Arenas, N. M. 2006. El cuidado como manifestación de la condición humana. Revista Salus, Vol. 10, pp. 12-17, Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.
- González y Otros. (2002). El cuidado humano como valor en el ejercicio de los profesionales de la salud. Revista Salus, Vol. 6. Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela. Disponible en: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/fcs/vol6n2/6-2-4.pdf>
- Ariza O., C. 2006. Calidad del Cuidado de Enfermería al Paciente Hospitalizado. E Editorial. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia.
- González, M. y Otros. (2007). Relación entre la gestión gerencial del profesional de enfermería supervisor y la calidad de servicio que presta al cliente externo en el Instituto Oncológico “Luis Razetti”, San José, Caracas. Tesis de grado. Disponible en: <http://saber.ucv.ve/xmlui/bitstream/123456789/346/1/Tesis%20Clima%20organizacional.pdf>.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. 2003. Metodología de la investigación. McGraw – Hill. México
- Martínez M. 2007. Ciencia y arte en la metodología cualitativa. 2da edic. Trillas, México
- Polit D y Hungler B. 2005. Investigación científica en ciencias de la Salud. 6°.ed. McGraw-Hill Interamericana, México