



Sinergia Organizacional y Ambientes Educativos en la Formación de Enfermería

Organizational Synergy and Educational Environments in Nursing Education

<http://doi.org/10.70069/RVE.2025.12.1.007>

Marlenys del Carmen Materan Nava

ORCID 0009-0000-0635-692X

Doctora en Ciencias Gerenciales

Postdoctora en Andragogía en las Organizaciones.

Docente Asistente de Pregrado y Postgrado.

Escuela de Enfermería. Universidad Central de Venezuela.

Licenciada en Enfermería, Licenciada en Administración.

Artículo recibido: 28-03-2025

Artículo aceptado: 10-05-2025

RESUMEN

Este artículo describe la sinergia organizacional como una fuerza dinamizadora para la transformación de los entornos universitarios venezolanos dedicados a la formación de profesionales de enfermería. Se fundamenta en el análisis de evidencias teóricas y empíricas, ofreciendo una perspectiva argumentativa sobre constructos que fomentan la gestión educativa en ciencias de la salud, a través del

intercambio de conocimientos, la adaptabilidad institucional y la innovación. Los resultados resaltan cómo la sinergia facilita la búsqueda de soluciones a desafíos emergentes, promoviendo la creación colectiva de espacios de consenso y colaboración. Se concluye que la sinergia es una estrategia sólida y necesaria para la transformación de la formación en enfermería, con el potencial de fortalecer los sistemas de salud desde su base formativa.

Palabras clave: Sinergia Organizacional, formación en enfermería, ambientes educativos

Summary

This article describes organizational synergy as a driving force for the transformation of Venezuelan university environments dedicated to the training of nursing professionals. It is based on the analysis of theoretical and empirical evidence, offering an argumentative perspective on constructs that promote educational management in health sciences, through the exchange of knowledge, institutional adaptability, and innovation. The results highlight how synergy facilitates the search for solutions to emerging challenges, promoting the collective creation of spaces of consensus and collaboration. It is concluded that synergy is a strong and necessary strategy for the transformation of nursing education, with the potential to strengthen health systems from their foundational training.

Key words: Organizational Synergy, nursing education, educational environments.

INTRODUCCIÓN

El panorama actual de la educación universitaria, particularmente en el ámbito de la salud, enfrenta un desafío constante: adaptarse a un entorno dinámico y cambiante. Las instituciones formadoras de profesionales, como las escuelas de enfermería, se ven impelidas a trascender los modelos tradicionales, buscando enfoques que optimicen no solo el conocimiento técnico, sino también las habilidades colaborativas y el compromiso con una visión compartida.

En este contexto, la sinergia organizacional emerge como una estrategia fundamental. Más allá de la suma de esfuerzos individuales, la sinergia representa la integración estratégica de talentos, recursos y procesos dinámicos que potencian los resultados colectivos. Su aplicación en los ambientes educativos promete transformar la dinámica de aprendizaje, fomentando un compromiso más profundo con los valores institucionales y mejorando la calidad de la formación.

Este artículo se adentra en los aspectos esenciales de la sinergia organizacional. Analiza su impacto directo en la formación profesional de enfermería y explora cómo su implementación puede catalizar el desarrollo de ambientes educativos que preparen a los futuros profesionales para los complejos retos del sector salud. Es una invitación a reflexionar sobre cómo la colaboración profunda puede redefinir la excelencia académica y profesional en enfermería.

DESARROLLO

Las organizaciones de educación universitaria contemporáneas requieren desarrollar estrategias adaptativas ante los vertiginosos cambios del entorno. La

formación profesional exige ampliar la visión de los actores involucrados, trascendiendo los intereses particulares de los grupos de trabajo en las instituciones educativas.

Actualmente, es necesario crear ambientes que incorporen la sinergia organizacional como elemento esencial. Esto favorece una dinámica de desempeño efectiva entre los participantes y consolida su compromiso con los procesos formativos en enfermería. La sinergia emerge como una alternativa coherente para promover el trabajo colaborativo y el logro de los objetivos institucionales a través de una visión común y compartida, basada en el compromiso con los valores organizacionales. Los valores compartidos permiten marcar el camino a seguir, que indican a los miembros de la organización qué se espera de ellos, con lo cual influye en el entorno y es una forma de fomentar el espíritu de grupo¹.

La educación universitaria para los profesionales de la salud supone desafíos actuales y futuros e implica considerar los procesos que movilizan interna y externamente la enseñanza y el aprendizaje académico; es decir, la implementación de la sinergia permite comprender “ las organizaciones educativas como un modelo abierto socio dinámico de contemplar la realidad en varias dimensiones, cuya finalidad es la diversificación de procesos mentales como el análisis, la síntesis y la extrapolación en el desarrollo de las ideas que configuran las estructuras tangibles e intangibles de la organización, comprendiendo al hecho académico como un compromiso de toda la comunidad educativa”².

Este artículo analiza y describe los aspectos inherentes a la sinergia organizacional, su impacto en la formación en enfermería y el desarrollo de ambientes educativos para los profesionales de la disciplina.

Sinergia Organizacional

La sinergia organizacional consiste en la aplicación de los principios de la cooperación creativa en las interacciones sociales. Su esencia radica en valorar las diferencias, respetarlas, compensar las debilidades individuales y construir sobre las fortalezas colectivas. Desde esta perspectiva, la sinergia no es solo la suma de las partes, sino un efecto multiplicador que potencia los resultados y la cohesión dentro de una organización³. Este proceso trasciende la simple colaboración o el trabajo en equipo básico; representa una integración profunda y dinámica de talentos, conocimientos y recursos que permite a la organización alcanzar objetivos más ambiciosos y complejos. En esencia, la sinergia crea un valor añadido que no podría generarse mediante esfuerzos individuales o aditivos, es por ello que favorece un ambiente de interdependencia constructiva y optimización colectiva.

Dentro de las organizaciones, la sinergia es una oportunidad para la consolidación de la cohesión de los grupos de trabajo, facilitando la colaboración mutua y reduciendo el estrés colectivo. Una sinergia proactiva actúa como catalizador en situaciones difíciles y permite el establecimiento de acuerdos basados en el respeto, la unidad, la confianza y el diálogo frente a las diferencias de ideas.

En este sentido, cabe preguntarse: ¿Es posible el aprendizaje sinérgico dentro de las organizaciones de educación universitaria en enfermería? El aprendizaje en las organizaciones "es valorado como una variable multidimensional en la que los niveles de conocimiento, la cultura empresarial y las condiciones de aprendizaje; se constituyen en dimensiones representativas del campo"⁴ . Este enfoque multidimensional del aprendizaje, cuando se aplica sinérgicamente, sugiere que el conocimiento no se construye de forma aislada, sino a través de la interacción constante y enriquecedora entre individuos, equipos y la propia institución.

Para las organizaciones de educación universitaria en enfermería, esto implica trascender la mera transmisión de información. Se trata de fomentar un entorno donde la experiencia clínica, la investigación y la reflexión conjunta se entrelacen, generando nuevas comprensiones y prácticas que beneficien al estudiante en el desarrollo de competencias para ofrecer cuidado de enfermería de calidad. De esta manera, el aprendizaje sinérgico se convierte en un motor para la innovación curricular y la mejora continua, preparando a los futuros profesionales para las demandas complejas y cambiantes del sector salud.

El aprendizaje organizacional implica la capacidad de las organizaciones para crear, organizar y procesar información, generando nuevo conocimiento a nivel individual, de equipo y entre organizaciones. Esto fomenta una cultura que facilita el desarrollo de nuevas capacidades, el diseño de nuevos productos o servicios, y la mejora de procesos para asegurar la perdurabilidad⁵ .

Desde esta perspectiva, la sinergia organizacional aporta a las organizaciones educativas de formación en enfermería el balance entre sus fuerzas dinamizadoras internas, permitiéndoles ampliar sus campos de acción formativos a partir de la incorporación de nuevas tendencias propias o externas.

Las fuerzas internas que dinamizan una organización dependen del flujo de intereses que moviliza cada integrante del grupo de trabajo, bajo el principio de que “el todo trasciende la suma de las partes; la totalidad es una aspiración a la verdad y el reconocimiento de la imposibilidad de la totalidad es una verdad muy importante”⁶ . En coherencia con lo descrito, la fuerza o energía laboral puede dirigirse hacia el logro de las metas y objetivos propuestos, aunque en algunos casos también puede generar estancamiento. Este fenómeno se clasifica como sinergias positivas o negativas.

Resulta lógico sugerir que la sinergia puede ser aprendida y desarrollada como estrategia para fortalecer el compromiso social, el respeto y el reconocimiento del otro. Esto busca promover la conjugación de valores para el bienestar común dentro de la organización, en función del propósito final: la formación en enfermería.

Retos: Formación en Enfermería

Desde el siglo pasado hasta la actualidad, diversos sucesos históricos, políticos, demográficos, culturales, económicos y tecnológicos han condicionado la práctica profesional de enfermería⁷ . La cobertura sanitaria universal “no puede lograrse sin el fortalecimiento de la enfermería a nivel mundial. Se trata, en parte, de

aumentar el número de enfermeras(os), pero también, de asegurarse que su contribución se comprenda y puedan trabajar al máximo de su potencial”⁸ .

El liderazgo en enfermería debe sustentarse “en planteamientos que prioricen el concepto del cuidado, cimentado por competencias técnicas, relacionales, con conocimiento de las necesidades en las personas, las comunidades y organizaciones, para configurar el propósito de los sistemas de salud”⁹ . La enseñanza de enfermería “requiere que se comprenda la importancia del quehacer disciplinar en los diferentes ámbitos de la salud, cuestionándose el sistema de formación actual, con una actitud crítica de las funciones propias y las indicaciones del profesional médico”¹⁰ .

La formación de los profesionales de enfermería debe ir más allá del dominio técnico-científico y extenderse a los aspectos estructurantes de las relaciones y prácticas con pertinencia social, contribuyendo a la calidad de la salud de la población. La formación profesional no puede tener como referencia solamente el proceso patológico, el diagnóstico y el tratamiento, sino que debe permitir una comprensión más amplia de las necesidades de salud de la persona, con el objetivo de desarrollar acciones dirigidas a la integralidad de la atención¹¹. El proceso de formación y transformación en educación para la salud implica construir una atención integral que se nutra de la práctica, permitiendo reflexionar en la acción y el pensamiento crítico sobre el propio quehacer¹².

Ambientes Educativos

La sinergia organizacional es un motivo de estudio recurrente en el ámbito académico e investigativo. En las últimas décadas, la dinámica de sus procesos y dimensiones se ha posicionado como un área de interés temático, tanto dentro como fuera de las estructuras formales de la organización.

La formación de profesionales de la salud es una actividad compleja, pues abarca no solo el dominio técnico-científico, sino también la comprensión profunda del significado del ser humano desde la perspectiva de las disciplinas de la salud. Para lograr una formación verdaderamente integral, que potencie la calidad de vida de las personas, es fundamental abordar todas sus dimensiones. Esto se consigue, por ejemplo, mediante la incorporación de los principios de pensamiento e inteligencia ecológica, para la gestión de los procesos cognitivos prioritarios que estimulen la reformulación de prácticas no saludables por estilos de vida saludables¹³.

En los ambientes para la educación en enfermería se requiere el fortalecimiento de estructuras que permitan el desarrollo de competencias para la salud global en entornos sociales dinámicos con enfoques interdisciplinarios. Para ello, es necesario que la enseñanza del quehacer enfermero posea una nueva óptica en las mallas curriculares¹⁴ .

Por consiguiente, la existencia de ambientes favorables para la implementación de la sinergia organizacional permite movilizar el desarrollo de capacidades personales y colectivas, gestionando procesos que impulsen tanto la estructura

CONCLUSIÓN

La sinergia organizacional constituye una estrategia viable y necesaria para la transformación de la educación universitaria en la formación de enfermería. Sin embargo, su implementación requiere un firme reconocimiento institucional para la creación de políticas que incentiven la colaboración, la innovación, la capacitación docente y la evolución continua de los procesos educativos, apoyados por indicadores bien definidos.

Así, la sinergia organizacional trasciende lo teórico para convertirse en una praxis esencial, capaz de transformar los ambientes educativos en enfermería y, con ello, fortalecer los sistemas de salud desde su base formativa.

REFERENCIAS

1. Boria S, Crespí M, García A, Vizuite E. Los valores compartidos en la empresa española. UCJC BSR [Internet]. 2014 [citado 2025 Jul. 2]; 1(37): 68-85. Disponible en: <https://journals.ucjc.edu/ubr/article/view/875>
2. Dorado E. Sinergia: técnica para abordar las representaciones sociales sobre gestión escolar en una comunidad educativa frente a la nueva ruralidad. Rev LATAM de CSH. [Internet]. 2023 [citado 2025 Jun 25]; IV (2):

3447. Disponible en:
<https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/846/1129>
3. Márquez J. Desarrollo de las organizaciones complejas bajo una perspectiva sinérgica del talento humano. Visión Gerencial [Internet]. 2014 [citado 2025 Jun 4]; (2):273-290. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545897003>
4. Carrión N, Naranjo F, Salinas B. El aprendizaje organizacional: conceptualizaciones, teorías e implicaciones. RVE [Internet]. 2022 [citado 2025 May 31]; (12):103-1. Disponible en:
<https://revistasdigitales.upec.edu.ec/index.php/visionempresarial/article/view/1179>
5. Garzón M, Fisher A. Estudio descriptivo sobre el Aprendizaje Organizacional, en organizaciones de Brasil, Colombia y República Dominicana. Invest Adm [Internet]. 2010 [citado 2025 May 31]; 39 (106): 18-53. Disponible en:
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782010000200018
6. Morin E. Introducción al pensamiento complejo. 9a ed. Barcelona: Gedisa; 2005. 137 p.
7. Aguirre D. Retos y desafíos de la Enfermería en el mundo moderno. Rev Hab Cienc Med [Internet]. 2020 [citado 2025 Jun 4]; 19 (3): 1-5. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180465394001>

8. Grupo Parlamentario de Todos los Partidos sobre Salud Global. Triple Impacto: cómo el desarrollo de la enfermería mejorará la salud, promoverá la igualdad de género y apoyará el crecimiento económico [Internet]. [Reino Unido]: [APPG]; 2016 [citado 2025 Jun 4]. Disponible en: https://wp.ameenfermeria.com/wp-content/uploads/2019/08/Triple-Impacto_esp.pdf
9. Mompart M. El liderazgo enfermero necesario (o lo que la pandemia nos enseñó). REESME [Internet]. 2021 [citado 2025 Jun 4]; (15): 2-4. Disponible en: <https://www.reesme.com/index.php/REESM-AEESME/article/view/130>
10. Estrada K. Pensamiento crítico: concepto y su importancia en la educación en Enfermería. Índex Enferm [Internet]. 2019 [citado 2025 Jun 4]; 28 (4): 204-208. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-12962019000300009&script=sci_arttext
11. Lara K, Sena R. Integralidad de la asistencia a la salud: indicaciones basadas en la formación de enfermería. Rev Esc Enferm USP [Internet]. 2008 [citado 2025 Jun 5]; 42 (1): 48-56. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/reeusp/a/gBYSTYtVhpcYJGnnXyQJtBP/?lang=pt>
12. Kloh D, Reibnitz K, Lima M, Correa A. Cambios en la formación del enfermero bajo el eje de la integralidad del cuidado: revisión integradora. Rev Enferm UFPE Online [Internet]. 2014 [citado 2025 Jun 5]; 9 (1): 475-83. Disponible en: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/index.php/revistaenfermagem/article/view/10361>

13. Morales C. Un acercamiento multidisciplinar a las dimensiones del desarrollo humano. Conoc Educ [Internet]. 2021 [citado 2025 Jun 5]; 8 (1): 23-57. Disponible en: <https://www.camjol.info/index.php/ceunicaes/article/view/12589>
14. Pastuña R, Jara P. Desafíos para la formación de enfermeras en salud global. Enferm Investiga [Internet]. 2020 [citado 2025 Jun 4]; 5 (3): 53-62. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/354941564_Desafios_para_la_formacion_de_enfermeras_en_salud_global