



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO PANAMÁ ESTE
MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR



**ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS PARA EL APRENDIZAJE GERENCIAL DE
ENFERMERAS SUPERVISORAS**

Participante

BRICEIDA E. CAÑIZALES H.

C.I.P. 8-400-580

TESIS DE GRADO PRESENTADA COMO REQUISITO PARA
OPTAR POR EL TÍTULO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR

Director

Dr. Jesús Saldaña

Dr., Nelson Urbaneja

PANAMÁ 2025



POSTGRADO

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ

VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
DIRECCIÓN DE



Protocolo de Presentación del Proyecto De Tesis
DP-F-014

CÓDIGO MDS: CE-PT-327-06-259-04-25-16

1. Título del Proyecto: ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS PARA EL APRENDIZAJE GERENCIAL DE ENFERMERAS SUPERVISORAS DEL HOSPITAL DE CHEPO AÑO 2024.
2. Nombre del participante: Briceida E. Cañizales H. C.I.P.: 8-400-580
3. Teléfono Oficina: 296-7211. Celular: 6691-9442 Domicilio: Panamá Don Bosco
4. Sede: Centro Regional Universitario Panamá Este
5. Facultad: Ciencias de la Educación
6. Departamento: Investigación y Postgrado
7. Especialización: Maestría en Docencia Superior
8. Duración estimada en meses: 6 meses
9. Fechas de inicio: 21 de septiembre 2024. Fecha de terminación: 29 de marzo 2025
10. Unidad Ejecutora del proyecto: Departamento de Investigación y Postgrado

ACTA DE INSTALACIÓN DEL JURADO PARA LA SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
DP-F-016

Acta de Defensa de Tesis (Maestría académica o Doctorado); acta de defensa de Proyectos de Intervención y Práctica Profesional (Maestría Profesional); y examen de grado (Maestría Profesional)

(Aprobado en Consejo de Investigación N°10-21, celebrado el 13 de agosto de 2021)

1. Acta N° 17
2. Nombre del Estudiante Bricenda Cabeza/22
3. Cédula 8-400-589
4. Unidad Académica CRUPE
5. Programa de Maestría/Doctorado Maestría en Docencia Superior
6. Título del Trabajo de Tesis/Proyecto de Intervención/ Práctica profesional (Este espacio no se llena en caso de examen de grado) ESTRATEGIAS DIDACTICAS PARA EL APRENDIZAJE GERENCIAL DE ENFERMERAS SUPERVISORAS EN EL HOSPITAL DE CHEPO, 2024
7. Año Académico 2024
8. Período Académico II
9. Abreviatura MDS-714
10. Denominación de la Asignatura: Preparación y Defensa de Tesis
11. Código de la Asignatura 26424
12. Código de Horario 614
13. Evaluación (Completar el siguiente cuadro)

Nombres	Cargos	Calificación		Firmas
		En Número	En letra	
Jesus Saldana	Presidente	96	Noventa y seis	<i>Jesus Saldana</i>
Evelina Oyar	Jurado	96	Noventa y seis	<i>E. Oyar</i>
Araido Valdes	Jurado	97	Noventa y siete	<i>Araido</i>
Promedio		96.3	Noventa y Seis	

14. Observaciones Generales del Jurado
Revisa redacción y ortografía

15. Firma del Estudiante *Bricenda C. de Saldana*
16. Firma de Autoridades de la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado:

Jesús Saldana
Director o Coordinador de Investigación y Postgrado o Coordinador del Programa

Blanca
Director de Postgrado



17. Fecha del Acta 20/9/24

VEREDICTO



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
DP-F-016

Acta de Defensa de Tesis (Maestría académica o Doctorado); acta de defensa de Proyectos de Intervención y Práctica Profesional (Maestría Profesional); y examen de grado (Maestría Profesional)

(Aprobado en Consejo de Investigación N°10-21, celebrado el 13 de agosto de 2021)

1. Acta N° 17
2. Nombre del Estudiante Briocela Cabrera
3. Cédula 8-400-580
4. Unidad Académica CRUPP
5. Programa de Maestría/Doctorado Maestría en Docencia Superior
6. Título del Trabajo de Tesis/Proyecto de Intervención/ Práctica profesional (Este espacio no se llena en caso de examen de grado) ESTRATEGIAS DIDACTICAS PARA EL APRENDIZAJE GERENCIAL DE ENFERMERAS SUPERVISORAS EN EL HOSPITAL DE CHEPO, N24
7. Año Académico 2024
8. Periodo Académico II
9. Abreviatura MDS 7:4
10. Denominación de la Asignatura: Preparación y Defensa de Tesis
11. Código de la Asignatura 26424
12. Código de Horario 0514
13. Evaluación (Completar el siguiente cuadro)

Nombres	Cargos	Calificación		Firmas
		En Número	En letra	
Jesus Saldana	Presidente	96	Noventa y seis	<i>Jesus Saldana</i>
Eulmaris Digg	Jurado	96	Noventa y seis	<i>E. Digg</i>
Araido Valdes	Jurado	97	Noventa y siete	<i>Araido Valdes</i>
Promedio	---	96.3	Noventa y Seis	

14. Observaciones Generales del Jurado
Revisar redacción y ortografía

15. Firma del Estudiante *Briocela C. de Saldana*
16. Firma de Autoridades de la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado

Jesus Saldana
Director o Coordinador de Investigación y Postgrado o Coordinador del Programa

Briocela C. de Saldana
Presidente de Postgrado



17. Fecha del Acta 30/9/24

DEDICATORIA

Para mi amado padre, Ricardo Cañizales:

Aunque ya no estés físicamente a mi lado, tu recuerdo vive en cada uno de mis días. Tu amor, tus enseñanzas y el legado que dejaste guían mis pasos y alientan mi espíritu. Siempre serás mi héroe, mi ejemplo y la estrella que ilumina mi camino. Gracias por cada momento, por cada risa, por cada consejo. Te extraño profundamente y te llevaré por siempre en mi corazón.

Con amor eterno,

Briceida Esther Cañizales Herrera

AGRADECIMIENTO

Le agradezco primero a Dios Padre Celestial Todopoderoso, Nuestro Señor Jesucristo y Nuestra Madre Virgen María por bendecirme y darme las fuerzas para lograr una meta más; a mi madre Elia Edith Herrera por estar siempre presente con su apoyo incondicional en los objetivos trazados y logros alcanzados en mi vida; a mi esposo por depositar toda su confianza en los proyectos planeados así como estar a mi lado en las decisiones que tomo; de igual forma a mis hijos Tomás Enrique, Briceida Esther y Karen Gisselle; a mis hermanas (os) Elia, Brenda, Jazmín, Ricardo y Joswa; gracias familia por su paciencia, amor, ayuda y comprensión; en especial a mis profesores asesores del proyecto por guiarme en la finalización del mismo; de igual forma a mis compañeras de trabajo y de estudios, quienes formamos un gran equipo preparándonos hombro a hombro con dedicación, compromiso y sacrificios.

Gracias,

Briceida Esther Cañizales Herrera.

ÍNDICE GENERAL

ACTA DE INSTALACIÓN DEL JURADO PARA LA SUSTENTACIÓN.....	iii
VEREDICTO.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE GRÁFICAS.....	xi
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....	xii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1. Planteamiento del problema.....	3
1.2. Formulación del problema.....	9
1.3. Objetivos de la investigación.....	9
1.3.1. Objetivo general.....	9
1.3.2. Objetivos Específicos.....	10
1.4. Justificación.....	10
1.5. Delimitación.....	11
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	12
2.1. Antecedentes.....	12
2.2. Bases teóricas.....	15
2.2.1. Estrategias didácticas.....	16
2.2.1.1. Etapas de las estrategias didáctica	22
2.2.1.2. Tipos de estrategias didácticas de aprendizaje.....	23
2.2.1.3. Dimensiones de las estrategias didácticas	25
2.2.1.4. Enfoques pedagógicos de las estrategias didácticas	26
2.2.1.5. Estrategias didácticas innovadoras	28

2.2.2. Aprendizaje gerencial	29
2.2.2.2. Etapas del aprendizaje gerencial	34
2.2.2.3. Habilidades para desarrollar el aprendizaje gerencial	35
2.2.2.4. Dimensiones de las competencias gerenciales	37
2.2.2.5. Competencias gerenciales basadas en el aprendizaje gerencial	39
2.2.3. Aprendizaje gerencial para enfermeras.....	40
2.2.3.1. Competencias gerenciales del personal de enfermería	42
2.2.3.2. Impacto de las competencias gerenciales en enfermería:	43
2.2.3.3. Habilidades incluidas en el aprendizaje gerencial de enfermeras	44
2.2.4. Estrategias didácticas para el aprendizaje gerencial.....	48
2.2.4.1. Tipos de estrategias gerenciales.....	49
2.2.4.2. Características de las estrategias didácticas de aprendizaje	53
2.2.4.3. Objetivos de las estrategias didactas de aprendizaje	54
2.2.4.4. Clasificación de las Estrategias Didácticas para Aprendizaje Gerencial	56
2.2.4.5. Pasos para Implementación de estrategias didácticas de aprendizaje gerencial	57
2.2.4.6. Estrategias didácticas de aprendizaje gerencial en la formación corporativa	58
2.3. Sistema de variables.....	60
2.3.1. Definición conceptual de las variablesError! Bookmark not defined.	
2.3.2. Definición operacional de las variables ...Error! Bookmark not defined.	
2.3.3. Cuadro de operacionalización de variables	62
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....	63
3.1. Paradigma epistemológico de la Investigación.....	63
3.2. Tipo de investigación	64
3.3. Diseño de la investigación	66
3.4. Población y muestra	67
3.5. Procedimiento para la selección de la muestra	68
3.6. Técnica e instrumento de recolección de datos	68
3.7. Validez del instrumento	69
3.8. Confiabilidad del instrumento:	69

3.9. Técnica de análisis de datos	70
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	71
4.1. Presentación de tablas y análisis de los resultados	71
4.2. Interpretación y discusión de resultados	83
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	86
5.1. Conclusiones	86
5.2. Recomendaciones	87
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	88
ANEXOS	92
INSTRUMENTO APLICADO (ENCUESTA)	93
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO	95
CERTIFICACIÓN DE ESPAÑOL	96
DIPLOMA DE LA PROFESORA DE ESPAÑOL	97
IDENTIFICACIÓN PERSONAL DE LA PROFESORA DE ESPAÑOL	98
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	99
PROGRAMACIÓN FINANCIERA	100

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°1. ¿Cree usted que el aprendizaje basado en problemas en gestión utilizado por la enfermera es útil como estrategia didáctica?.....	71
Tabla N°2. ¿Usted considera que el aprendizaje basado en casos en gestión implementado por la enfermera es una estrategia didáctica formadora?.....	72
Tabla N°3. ¿Usted cree que el aprendizaje activo en gestión es una estrategia didáctica práctica?	73
Tabla N°4. ¿Considera usted que la resolución de problemas reales en gestión puede facilitar el trabajo con la ayuda de otras estrategias didácticas?	74
Tabla N°5. ¿Cree usted que las plataformas de aprendizaje en línea utilizadas en gestión son estrategias didácticas efectivas?.....	75
Tabla N°6. ¿Usted considera que el liderazgo en gestión favorece el aprendizaje gerencial?.....	76
Tabla N°7. ¿Cree usted que la comunicación en gestión es fundamental para el aprendizaje gerencial?.....	77
Tabla N°8. ¿Usted cree que la toma de decisiones en gestión fomenta el aprendizaje gerencial?.....	78
Tabla N°9. ¿Considera usted que el trabajo en equipo en gestión facilita el aprendizaje gerencial?.....	79
Tabla N°10. ¿Cree usted que la capacidad de gestión en gerencia perfecciona el aprendizaje gerencial?.....	80
Tabla N°11. ¿Usted considera que para el desarrollo de habilidades en gestión es relevante implementar estrategias didácticas?.....	81
Tabla N°12. ¿Usted cree que para incrementar el aprendizaje gerencial en gestión es favorable el uso de diversas estrategias didácticas?.....	82

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica N°1. ¿Cree usted que el aprendizaje basado en problemas en gestión utilizado por la enfermera es útil como estrategia didáctica?.....	71
Gráfica N°2. ¿Usted considera que el aprendizaje basado en casos en gestión implementado por la enfermera es una estrategia didáctica formadora?	72
Gráfica N°3. ¿Usted cree que el aprendizaje activo en gestión es una estrategia didáctica práctica?.....	73
Gráfica N°4. ¿Considera usted que la resolución de problemas reales en gestión puede facilitar el trabajo con la ayuda de otras estrategias didácticas?.....	74
Gráfica N°5. ¿Cree usted que las plataformas de aprendizaje en línea utilizadas en gestión son estrategias didácticas efectivas?.....	75
Gráfica N°6. ¿Usted considera que el liderazgo en gestión favorece el aprendizaje gerencial?.....	76
Gráfica N°7. ¿Cree usted que la comunicación en gestión es fundamental para el aprendizaje gerencial?.....	77
Gráfica N°8. ¿Usted cree que la toma de decisiones en gestión fomenta el aprendizaje gerencial?.....	78
Gráfica N°9. ¿Considera usted que el trabajo en equipo en gestión facilita el aprendizaje gerencial?.....	79
Gráfica N°10. ¿Cree usted que la capacidad de gestión en gerencia perfecciona el aprendizaje gerencial?.....	80
Gráfica N°11. ¿Usted considera que para el desarrollo de habilidades en gestión es relevante implementar estrategias didácticas?.....	81
Gráfica N°12. ¿Usted cree que para incrementar el aprendizaje gerencial en gestión es favorable el uso de diversas estrategias didácticas?.....	82

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración N° 1. Trinomio de los objetivos organizacionales	43
Ilustración N° 2. Integración Estratégica Corporativa	47
Ilustración N° 3. Competencias para Enfermeras	51
Ilustración N° 4. Tipos de estrategias competitivas	52
Cuadro N°1. Operacionalización de variables	62
Tabla N°1. Población y muestra	67

RESUMEN

Las estrategias didácticas son el conjunto de métodos, técnicas y recursos planificados que emplea el docente para facilitar el aprendizaje significativo, autónomo y crítico en los estudiantes. Su diseño se basa en diferentes teorías del aprendizaje que se adapta a diversos contextos disciplinares; son fundamentales para mejorar la calidad educativa y fomentar una formación integral.

El objetivo fue proponer diversas estrategias didácticas para el fortalecimiento del aprendizaje gerencial en Enfermeras Supervisoras del Hospital de Chepo, basándose en un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, no experimental. La muestra estuvo constituida por 15 enfermeras supervisoras, a quienes se le aplicó una encuesta con indicadores sobre estrategias didácticas y aprendizaje gerencial; para la confiabilidad del instrumento se utilizó el alfa de Cronbach.

Entre los resultados más relevantes, se identificó que las estrategias didácticas más valoradas por las participantes fueron aquellas basadas en metodologías activas tales como: la resolución de problemas reales la cual obtuvo el mayor consenso, destacando que en un 73% "siempre" facilita el trabajo en gestión; el 67% consideró que el aprendizaje activo en gestión "siempre" es una estrategia didáctica práctica.

Respecto al aprendizaje gerencial, la mayoría consideró que el uso de estrategias didácticas influye positivamente en dimensiones como liderazgo, toma de decisiones, trabajo en equipo y capacidad de gestión. El 87% afirmó que "siempre" el uso de diversas estrategias incrementa el aprendizaje gerencial.

En conclusión, los resultados evidencian una fuerte relación entre la implementación de estrategias didácticas activas y el desarrollo de competencias gerenciales en enfermeras supervisoras. Las intervenciones didácticas centradas en estas metodologías favorecen la formación continua de enfermeras supervisoras en entornos hospitalarios.

Palabras Claves; Estrategias Didácticas, Aprendizaje Gerencial, Enfermeras Supervisoras, Hospital de Chepo, Gestión, Administración.

ABSTRACT

Didactic strategies are the set of planned methods, techniques, and resources employed by teachers to facilitate meaningful, autonomous, and critical learning among students. Their design is based on various learning theories that adapt to different disciplinary contexts; they are essential for improving educational quality and promoting comprehensive training.

The objective was to propose various didactic strategies to strengthen managerial learning in Supervising Nurses at the Hospital of Chepo, based on a quantitative, descriptive, and non-experimental approach. The sample consisted of 15 supervising nurses, who were surveyed using indicators on didactic strategies and managerial learning; Cronbach's alpha was applied to determine the reliability of the instrument.

Among the most relevant findings, the didactic strategies most valued by participants were those based on active methodologies, such as real problem-solving, which achieved the highest consensus, with 73% stating it "always" facilitates management work; 67% considered that active learning in management "always" is a practical didactic strategy.

Regarding managerial learning, most participants believed that the use of didactic strategies positively influences dimensions such as leadership, decision-making, teamwork, and management capacity. Furthermore, 87% stated that "always" using diverse strategies increases managerial learning.

In conclusion, the results demonstrate a strong relationship between the implementation of active didactic strategies and the development of managerial competencies in supervising nurses. Didactic interventions centered on these methodologies promote the continuous professional development of supervising nurses in hospital settings.

Keywords: Didactic Strategies, Managerial Learning, Supervising Nurses, Hospital of Chepo, Management, Administration.

INTRODUCCIÓN

Las estrategias didácticas se clasifican de diferentes maneras en correspondencia con las distintas ramas de la ciencia. Por lo que en la actualidad existen estrategias de desarrollo, de motivación, militares, de investigación, de dirección, de gestión, de comunicación, de marketing, educativas, didácticas, entre otras. En el caso específico de este artículo, los autores plantean una estrategia didáctica, para lo cual asumen la definición planteada por el Dr. José Bernardo Carrasco, quien plantea que: "las estrategias son todos aquellos enfoques y modos de actuar que hacen que el profesor dirija con pericia el aprendizaje de los alumnos. La estrategia didáctica, pues, se refiere a todos los actos favorecedores del aprendizaje" (Carrasco, 2004, p. 83). Actualmente las estrategias didácticas se clasifican en dos tipos:

- Estrategias de enseñanza. Son procedimientos empleados por el profesor para hacer posible el aprendizaje del estudiante. Incluyen operaciones físicas y mentales para facilitar la confrontación del sujeto que aprende con el objeto de conocimiento. (Ferreiro, 2005).
- Estrategias de aprendizaje. Procedimientos mentales que el estudiante sigue para aprender. Es una secuencia de operaciones cognoscitivas y procedimentales que el estudiante desarrolla para procesar la información y aprenderla significativamente. (Ferreiro, 2005).

El aprendizaje en gerencia o aprendizaje gerencial debe constituirse en una oportunidad de desarrollo personal que le brinde a la enfermera una visión de sí misma, de su profesión, de su futuro, de su organización y de la sociedad en general. Debe permitirle generar entre sus colaboradores confianza, credibilidad y entusiasmo, por lo que las estrategias didácticas que sean aprendidas en la formación como gerente serán de mucha ayuda en la gestión que realice la enfermera supervisora; de igual manera la aplicación de estrategias didácticas en el proceso de gestión en enfermería facilitará esa transmisión de conocimiento a las colaboradoras y fortalecerá la creación del pensamiento crítico y científico que caracteriza la profesión. En la siguiente investigación se especificaron estrategias didácticas prácticas que facilitarán el

aprendizaje gerencial de Enfermeras Supervisoras que laboran en el Departamento de Enfermería del Hospital de Chepo. La misma se dividió en cinco capítulos que a continuación detallamos:

En el primer capítulo, se realizó un diagnóstico y análisis de necesidades de la problemática, aquí también se incluyó el planteamiento del problema, objetivos, así como la justificación y delimitación.

En el segundo capítulo, se describió la fundamentación teórica que puntualizó aspectos como antecedentes, bases teóricas, las variables de estudio con sus definiciones conceptuales y operacionales.

Un tercer capítulo, en donde se detalló el marco metodológico para el desarrollo de la investigación etapa por etapa; aquí se incluyó el paradigma de la investigación, así como el diseño, tipo y método de estudio, la población y muestra de estudio, unidad de análisis, beneficiarios, las técnicas de muestreo, así como los instrumentos para la recolección de datos.

En el cuarto capítulo, se procesó y analizó la información de cada uno de los indicadores de las tablas, gráficos e interpretación de datos recolectados, así como presentación y discusión de resultados obtenidos,

El quinto y último capítulo expone de manera detallada las conclusiones derivadas del análisis de los objetivos y resultados alcanzados, así como las recomendaciones formuladas a partir de lo que se concluyó en esta investigación, proyectando futuras líneas de investigación o aplicaciones prácticas.

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

Según la doctora en pedagogía Frida Díaz y el psicólogo educativo-profesor Hernández en 1999 en su libro de Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo, el concepto de estrategias didácticas está conformado por dos tipos de estrategias en donde una complementa a la otra: Las estrategias didácticas contemplan las estrategias de aprendizaje y las estrategias de enseñanza. Por esto, es importante definir cada una.

Las estrategias de aprendizaje consisten en un procedimiento o conjunto de pasos o habilidades que un estudiante adquiere y emplea de forma intencional como instrumento flexible para aprender significativamente y solucionar problemas y demandas académicas. Por su parte, las estrategias de enseñanza son todas aquellas ayudas planteadas por el docente, que se proporcionan al estudiante para facilitar un procesamiento más profundo de la información.

Éste concepto de estrategias didácticas integra dos aspectos significativos en educación superior, por una parte, tenemos al estudiante que es receptor de la información la cual debe procesar, internalizar y crear su propio pensamiento crítico que le permitirá desarrollar habilidades y destrezas con competencias; y por la otra parte está el docente que debe aplicar diversas técnicas para guiar al estudiante en el proceso de transformación de la información o la asimilación del conocimiento que le comparte. El estudiante tiene que implementar sus propias herramientas innovadoras de formación personal y profesional.

Todo acto educativo se caracteriza por tener intención. Esto significa que, en una situación didáctica, uno o varios agentes educativos (profesores, textos, etcétera) desarrollan una serie de acciones o prácticas encaminadas a influir o desarrollar un conjunto de aprendizajes en los alumnos, con una cierta orientación y con uno o más objetivos. Una estrategia también se puede considerar como un procedimiento (conjunto de pasos o habilidades) que se emplea de forma intencional como instrumento flexible para generar un proceso de enseñanza aprendizaje de forma

significativas y solucionar problemas y demandas académicas (Díaz y Hernández, 1999).

El concepto de estrategias didácticas se basa en aquellas acciones pedagógicas y actividades programadas por el docente, profesor o facilitador cuya finalidad es que el estudiante adquiera o asimile nuevos conocimientos a través de una educación de calidad e íntegra que guíe el aprendizaje para su formación personal y profesional de forma que alcance los objetivos y metas a corto, mediano y largo plazo claramente establecidos; el aprendizaje y la aplicación de éstas estrategias didácticas formarán parte de la capacidad del estudiante en la solución de problemas y satisfacción de necesidades.

En esa misma línea encontramos que “El concepto de estrategias didácticas se involucra con la selección de actividades y prácticas pedagógicas en diferentes momentos formativos, métodos y recursos en los procesos de Enseñanza - Aprendizaje.” (Velazco y Mosquera 2010).

Las implementaciones de estrategias didácticas en la educación superior producen un impacto positivo en el aprendizaje de los estudiantes, ya que permiten una mejor asimilación y comprensión de la información que reciben.

Vemos que, en la actualidad, las estrategias didácticas para la enseñanza en ciencias naturales surgen a partir del desarrollo de las nuevas tecnologías llevadas al aula y, con ello, la integración de nuevos contenidos y formas de aprendizaje y enseñanza. Esta visión da como resultado una mirada diferente a la construcción del contenido de la ciencia, que pretende adaptarse más al quehacer del estudiante, a su cotidianidad y a la apropiación de contenidos en los cuales se evidencien aprendizajes significativos, sin dejar de lado las didácticas actuales que aportan estructura científica y autónoma a las ciencias naturales en su campo de formación (Tovar, 2008).

Con las manifestaciones tecnológicas de la nueva era emergen las estrategias didácticas que fortalecen el proceso de enseñanza y aprendizaje de una forma más dinámica dentro de las instituciones educativas a nivel superior; este panorama

permite una mejor edificación e inclusión de temas científicos para una formación de calidad, integra y con competencias de estudiantes en todas las disciplinas.

En una investigación realizada por Laura Pérez Granados, Doctora en el Área de Ciencias de la Educación, Licenciada en Pedagogía, y profesora del Departamento de Didáctica y Organización Escolar de la Universidad de Málaga- España señala que entre una de las estrategias didácticas implementadas en ciertas materias que lo soportan dentro de los planes de estudio que contemplan las distintas Instituciones de Educación Superior es el ABP (aprendizaje basado en problemas) como enfoque de desarrollo académico y profesional es todavía relativamente nuevo, ya que su uso se limita a experiencias aisladas que lo adoptan como estrategia didáctica.

Las estrategias didácticas evolucionan a gran velocidad. Actualmente, las instituciones de educación superior buscan estrategias que no sólo influyan en el desempeño académico, sino que además repercutan en la formación de los jóvenes para lograr un sólido perfil profesional.

El uso de estrategias didácticas de aprendizaje innovadoras es un valor agregado en el proceso de enseñanza-aprendizaje que eleva el nivel de conocimientos y desarrollo del pensamiento crítico en el estudiante, por ende, al ingresar a un mercado laboral exigente será más competitivo, ya que ha sido formado a nivel superior con excelentes herramientas educativas las cuales puede aplicar frente a nuevos desafíos que se presenten en su disciplina y en otros campos de acción.

El desarrollo de conocimientos y habilidades de la enfermera supervisora en su etapa formativa es importante porque les permite crecer y alcanzar su máximo potencial. Sin embargo, no todas internalizan y generan el aprendizaje de la misma manera, ya que existen diferentes tipos de aprendizajes, formas de asimilarlos inclusive la manera de cómo se comparte; el propósito del docente o facilitador es la transmisión de ese conocimiento de modo claro, preciso y conciso para dar una respuesta a las necesidades de aprendizaje de cada una.

Es preciso que el facilitador utilice estrategias didácticas para el mejoramiento de las competencias de la supervisora de enfermería; estas herramientas didácticas

fortalecen el proceso de enseñanza para que el facilitador, así como el proceso de aprendizaje del profesional de enfermería. La importancia del aprendizaje radica en su capacidad para adquirir conocimientos, desarrollar habilidades y competencias que les permita crecer, adaptarse y tener éxito en diferentes momentos de la gestión que llevan a cabo. A través del aprendizaje, expandimos nuestras perspectivas, mejoramos nuestras capacidades y nos convertimos en individuos más competitivos.

En un artículo publicado en Cuba sobre la Estrategia Didáctica para el fomento de la lectura en las clases, los investigadores indicaron que los docentes, junto a las familias y otros actores sociales, deben fomentar la lectura en los estudiantes. Este proceso constituye un bien intangible que cada vez es más reconocido por las distintas teorías educativas.

Sin embargo, desde el punto de vista práctico, es conocido que el proceso de leer un texto no significa que de forma inmediata se comprenderá. De ahí la necesidad de realizar diferentes estrategias didácticas que generen motivos, intereses y conocimientos en los estudiantes para introducirlos en el apasionante mundo de la literatura, es una de las causas que afectan el fomento de la lectura en las clases.

El diseño de la estrategia didáctica para fomentar la lectura planteó la necesidad a los autores de realizar entrevistas a docentes y estudiantes de primer año de las diferentes carreras pedagógicas de la Facultad de Educación en la Universidad de Guantánamo, con el objetivo de identificar algunas de las causas que están afectando el cumplimiento de este importante objetivo. (Bernardo y Zayas, 2016).

La visión de este milenio en Panamá sobre la educación superior ha tenido grandes desafíos en el transcurso de los tiempos y las universidades, como los profesores, no se escapan de esta realidad, tal es caso de la utilización y aplicación de las estrategias didácticas por los profesores para captar la atención de los estudiantes, por la cual se han tenido que reinventar para adaptarse al nuevo tipo de estudiante o las nuevas posibilidades que brinda el mundo moderno. Desde esta perspectiva, se puede definir a las estrategias didácticas como: "procedimientos y recursos que utiliza el docente para promover aprendizajes significativos, facilitando intencionalmente un

procesamiento del contenido nuevo de manera más profunda y consciente" (Díaz, 1998).

En efecto, el profesor trata de obtener la mayor atención de los estudiantes mediante procedimientos y recursos al momento de realizar una presentación o explicación de los contenidos que a bien tiene que suministrar en un período de clases. Además, es uno de los elementos más importante del proceso de aprendizaje del estudiante o participante; ya que es la forma o manera de poder asimilar, procesar y retener la información que es facilitada por el profesor, esas formas o maneras son conocidas como estrategias de enseñanza, que se pueden señalar como las "utilizadas por el agente de enseñanza para promover y facilitar el aprendizaje significativo de los estudiantes" (Alonso-Tapia, 1997, como se citó en Flores, Ávila, 2017).

Las estrategias didácticas están arraigadas en el profesional de la salud, es que una vez egresan de las universidades públicas o privadas la utilización de éstas les permiten abrirse camino a lo largo y ancho de sus disciplinas como es el caso de las enfermeras que van a la vanguardia de los nuevos desafíos que se van presentando en el mercado laboral, ellas deben aplicar todos los aprendizajes adquiridos desde el concepto integral de su forma de gerenciar con sus competencias, habilidades y destrezas en beneficio de lograr los objetivos y metas para el beneficio de las personas enfermas y las sanas en la promoción y mantenimiento de la salud.

Russel Ackoff, considera que en la mayoría de las instituciones de formación administrativa y gerencial se adquieren pocos conocimientos y habilidades relevantes "los graduandos aprenden solamente un vocabulario complejo que les permite hablar con autoridad sobre lo que no entienden".

Es fundamental brindarle al grupo de enfermeras supervisoras que están ingresando a éste equipo las estrategias didácticas necesarias para que el aprendizaje en gestión de los servicios de enfermería sea dinámico, creativo, transversal, significativo, completo, que le permita entre varios aspectos integrarse de manera efectiva al nuevo equipo de trabajo; de igual forma dicho aprendizaje debe permitirle identificarse con la cultura organizacional las funciones y tareas establecidas, la experiencia tiene que

ser lo más enriquecedora posible para motivarla en sus primeros inicios en la nueva asignación.

Siempre han existido estrategias didácticas, las cuales juegan un papel fundamental en la formación del estudiante; ya que le permiten desarrollar habilidades y destrezas para expresar y sustentar ideas, lo que se convertirá en un aspecto importante en la obtención del éxito en el campo laboral en el que ejerza. Tal es el caso de la redacción de un ensayo, que para algunos colegios y universidades nacionales e internacionales consideran un requisito necesario en el que el aspirante escriba un ensayo para formar parte de estas. Esto se debe a que permite demostrar la habilidad de una redacción avanzada y el dominio adecuado de la gramática, puntos que no se observan en los expedientes académicos que se acostumbra a entregar en estos procesos.

Para Pimienta el ensayo es una forma particular de comunicar ideas; también es un género literario. El ensayo nos permite conocer el pensamiento de su autor, quien se expresa con una gran libertad, pero sobre bases objetivas de información. En efecto, busca que el estudiante desarrolle un pensamiento crítico de temáticas relacionadas a su formación, en el que analice, sintetice y emita sus puntos de vistas. También, que se interese en la búsqueda de información fiable y otro aspecto esencial, en que desarrolle la capacidad de comunicarse de manera escrita y efectiva. (2012, p. 104).

Según GDM / Soluciones de Nómina y RRHH en un blog publicado el 30 de septiembre del 2022, el conocimiento que el talento humano requiere absorber, estará organizado de forma útil y clara, para que sea utilizado como fuente de consulta en cualquier momento que lo requiera. Es importante proporcionar información clara, precisa y efectiva sobre el funcionamiento y organización de la institución de una manera sistematizada y formal, con el propósito de otorgar las bases necesarias para desempeñarse de manera idónea en sus funciones y optimizar el tiempo de adaptación a su nueva área de trabajo.

Los procesos de inducción de personal para integrar a los nuevos recursos de Enfermería deben permitir minimizar las dificultades y ansiedades del recién llegado, conocer la estructura organizativa, su historia, políticas, misión, visión y beneficios socioeconómicos e ir desarrollando el sentido de pertenencia institucional. Lo cual

representa un instrumento de apoyo clave para la organización, cuya necesidad radica en poseer una guía de carácter de orientación para el ingreso de los profesionales de enfermería. María Leticia Sánchez Valenzuela, enfermera julio 2017.

1.2. Formulación del problema:

El problema observado durante la investigación, es que el departamento de Enfermería del Hospital de Chepo no cuenta con una guía de estrategias didácticas que faciliten el aprendizaje gerencial de Enfermeras Supervisoras; solo existe un manual de inducción que data de hace más 10 años y cuyo contenido recopila aspectos generales que no especifican estrategias didácticas encaminadas al fortalecimiento y formación en el aprendizaje gerencial de enfermeras de nuevo ingreso o las que ya permanecen en el área de la supervisión de enfermería. El problema detectado puede deberse a diversos factores propios que afectan regularmente a las organizaciones como: la falta de recursos (humanos, materiales, financieros, tecnológicos, informáticos), carencia de un liderazgo visionario, falta de personal capacitado, carga laboral, falta de comunicación y colaboración, ausencia de una cultura de mejora continua, falta de interés en la elaboración de una guía práctica de estrategias didácticas entre otras causas.

Esta carencia limita el desarrollo y la aplicación efectiva de conocimientos gerenciales en el ejercicio de sus funciones. que a su vez les permita desarrollar y aplicar ese conocimiento en gestión y administración. Resulta fundamental que tanto el personal que actualmente ejerce funciones de supervisión como las enfermeras de nuevo ingreso cuenten con una guía estructurada de estrategias didácticas orientadas específicamente a fortalecer su formación en gestión y administración. El propósito central de dicha guía es optimizar el proceso de aprendizaje gerencial, perfeccionar las competencias administrativas necesarias para el desempeño eficiente del rol asignado y brindar una herramienta de orientación que apoye la adaptación y consolidación de su nuevo rol como profesional. De lo anterior descrito, surge la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son las estrategias didácticas para el aprendizaje gerencial de Enfermeras Supervisoras del Hospital de Chepo?

1.3. Hipótesis:

H.I. Las Estrategias Didácticas favorecen el Aprendizaje gerencial de Enfermeras Supervisoras del Hospital de Chepo.

H.O. Las Estrategias Didácticas no favorecen el Aprendizaje gerencial de Enfermeras Supervisoras del Hospital de Chepo.

1.4. Objetivos de la investigación:

1.4.1 Objetivo General:

- Proponer Estrategias Didácticas para el Aprendizaje Gerencial de Enfermeras Supervisoras del Hospital de Chepo año 2024.

1.4.2 Objetivos Específicos:

- Identificar las estrategias didácticas para el aprendizaje gerencial Enfermeras Supervisoras del Hospital de Chepo.
- Describir el aprendizaje gerencial de Enfermeras Supervisoras del Hospital de Chepo.
- Detallar diversas estrategias didácticas para el Aprendizaje Gerencial de Enfermeras Supervisoras del Hospital de Chepo.

1.5 Justificación

Sobre la base del cuidado holístico y humanístico que es el eje central en Enfermería para la restauración y conservación de la salud del enfermo, la propuesta de elaboración de una guía con diversas estrategias didácticas será de carácter innovador en la agilización, comprensión y aplicación del proceso administrativo durante el ejercicio del nuevo rol a desempeñar en el Departamento de Enfermería, dicho proceso conlleva una gestión orientada hacia la visión, misión, metas y objetivos ya definidos para cumplir fielmente con el servicio que se brinda de manera integral, segura, oportuna, eficiente, eficaz, efectiva, con calidez y de calidad.

Desde otra perspectiva, será novedosa porque en la actualidad no se cuenta en este departamento con estrategias didácticas que favorezcan el aprendizaje gerencial de Enfermeras Supervisoras del Hospital de Chepo, esta herramienta será la primera en

el departamento, permitirá un mejor enfoque para gerenciar en el nuevo cargo asignado.

Será de impacto, porque la aplicación de dichas estrategias propiciará el perfeccionamiento de la Enfermera Supervisora cada día. Además, la toma de decisiones asertivas y el aprendizaje gerencial se fortalecerá en el uso de esas estrategias didácticas.

La propuesta también impactará en las líneas de investigación en Ciencias de la Educación No. 29 Atención Educativa a la Diversidad en contextos formales y no formales 32. Políticas públicas y Gestión en Educación 33. Tecnología e Innovación Educativa: enfoques y tendencias actuales y tradicionales; así como las líneas de investigación de Enfermería como La Agenda de Salud de Centroamérica y República Dominicana 2009-2018, Objetivos Estratégicos N°5 y N°6, Decálogo Estratégico en Salud 2009-2018 y La Política Nacional de Salud y sus Lineamientos Estratégicos 2016-2025.

1.6 Delimitación

- Desde la perspectiva espacial esta investigación tiene como delimitación el Departamento de Enfermería del Hospital de Chepo, el mismo se encuentra ubicado en el Distrito de Chepo, corregimiento de Chepo cabecera en la comunidad de Santa Isabel.
- La unidad de estudio estará conformada por Enfermeras Supervisoras
- Desde la perspectiva temporal, la fecha de inicio de dicha investigación es 21 de septiembre del año 2024 y fecha de término es el 29 de marzo del año 2025, el período es de 6 meses.
- Desde la perspectiva teórica estará apoyada en la teoría de Aprendizaje de David A. Kolb basada en la idea de que el aprendizaje es un proceso cíclico en el que las personas pasan por cuatro etapas claves para generar conocimiento.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Iniciamos nuestra búsqueda con esta investigación de (Rangel, 2025) que lleva por título "ESTRATEGIA DIDÁCTICA PARA FORTALECER LAS ACTITUDES PROFESIONALES DE LOS BRIGADISTAS EN EL HOSPITAL GENERAL DE CULIACÁN" propone estrategias didácticas de enfoque humanista, centradas en la persona, para mejorar las actitudes profesionales de brigadistas de servicio social en un entorno hospitalario. Utilizando un enfoque cualitativo-cuantitativo no experimental, el estudio identifica cambios actitudinales y conductuales en 40 brigadistas, con el objetivo de fomentar un cuidado empático y consciente en la práctica clínica. Se observaron mejoras en la empatía y en la percepción de los brigadistas respecto a la responsabilidad y cuidado humanizado. Los brigadistas demostraron una actitud más comprometida, con una tendencia hacia la autoeficacia y la sensibilidad ante las necesidades de los pacientes. Los resultados del estudio revelaron cambios significativos en las actitudes de los brigadistas de servicio social en relación con su práctica clínica y su interacción con los pacientes. Al finalizar la intervención didáctica, se evidenciaron mejoras en aspectos clave como la empatía, la responsabilidad profesional y la autoeficacia en el cuidado. En conclusión, la investigación destaca la relevancia de integrar estrategias de enseñanza humanista en la formación de brigadistas. Los cambios observados sugieren que la educación centrada en la persona fortalece el desempeño profesional y el compromiso ético en los futuros enfermeros.

Por otra parte, la autora (Nadal, 2024), en su investigación titulada "ESTRATEGIA DIDÁCTICA PARA DESARROLLAR EL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO EN ESTUDIANTES DEL CURSO DISEÑO HABITACIONAL DE UN INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE LIMA", se observó que utilizó una metodología adaptada al modelo sociocrítico interpretativo, con un enfoque metodológico cualitativo y un diseño no experimental. Los resultados evidenciaron la necesidad de mejorar la: planificación didáctica carente de diversificación en estrategias y recursos, limitaciones en el reconocimiento y contraste de conocimientos previos, así como deficiencias en el proceso de retroalimentación; falta de estrategias

dinámicas y trabajo colaborativo. Se aporta como resultado de la investigación una estrategia didáctica orientada a transformar el problema mediante la puesta en práctica del aprendizaje significativo a través de fortalecer el rol del docente con el uso de estrategias didácticas que contribuyen a que los estudiantes asuman un rol activo en la enseñanza- aprendizaje.

Sin embargo, en ésta otra investigación realizada por (Marín, 2024) "ESTRATEGIAS EDUCATIVAS STEM-STEAM EN NIVEL SUPERIOR: REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LITERATURA" detalla que, en el estudio se abordan las estrategias didácticas STEM-STEAM en nivel superior mediante una revisión sistemática PRISMA de 36 publicaciones indexadas en SCOPUS y WOS. Identifica la interdisciplinariedad y las metodologías activas como las prácticas más efectivas, promoviendo habilidades cognitivas, sociales y emocionales. Los resultados enfatizan la necesidad de estrategias innovadoras que integren conocimientos técnicos y habilidades blandas, preparando a los estudiantes para desafíos laborales actuales y futuros. Este aporte es crucial para el progreso pedagógico en educación superior. Las autoras concluyen que la diversidad en la ciencia enriquece la perspectiva y la creatividad, y es fundamental para abordar los desafíos globales de manera efectiva.

Por su parte (Quezada, 2024), nos presenta esta investigación "ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS EN EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS PRÁCTICAS EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE ENFERMERÍA TRUJILLO 2024" en donde el objetivo general de la misma fue determinar la incidencia de las estrategias didácticas en el desarrollo de competencias prácticas en estudiantes universitarios de Enfermería en Trujillo. Describe en la metodología utilizada que fue un estudio cuantitativo, descriptivo causal y correlacional de corte transversal con una muestra de 54 estudiantes, aplicando dos instrumentos mediante entrevistas y evaluaciones; en donde los resultados revelaron que el 74% de los estudiantes calificaron las estrategias didácticas como excelentes y el 26% como buenas. Se concluyen que existe una correlación significativa que muestra una incidencia positiva de las estrategias didácticas en el desarrollo de competencias prácticas, determinado mediante la estadística inferencial de Pearson ($r^2 = 0.222$, $p = 0.110$). Además, el

análisis estadístico inferencial indicó una incidencia positiva significativa en las dimensiones de desempeño, aplicación del método enfermero y examen práctico. Sin embargo, no se encontraron pruebas estadísticas suficientes para demostrar una incidencia positiva significativa en la dimensión de actitud del estudiante, sugiriendo que otros factores podrían influir en este aspecto.

A continuación, detallamos otra investigación realizada por (Benítez-Chavira LA, 2023) cuyo tema es "ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN GESTIÓN DEL CUIDADO DE ENFERMERÍA. UNA REVISIÓN NARRATIVA" en ella se sugiere que el proceso de enseñanza-aprendizaje en la enfermería requiere estrategias didácticas, objetivas y eficaces para que, tanto alumnos como profesionales de enfermería principiantes, desarrollen habilidades en la gestión del cuidado. El objetivo fue analizar la evidencia publicada sobre las estrategias didácticas implementadas durante el proceso de enseñanza-aprendizaje para el desarrollo de habilidades enfocadas a la gestión del cuidado. La metodología utilizada fue una revisión narrativa de la literatura. La búsqueda de información se realizó en cinco bases de datos usando MeSH/DeCS y palabras clave. En los resultados se encontró que la principal estrategia empleada es el aprendizaje basado en problemas. Las habilidades más desarrolladas fueron interpersonales, como la comunicación; seguidas por las analíticas, como la planificación se concluyó que: las estrategias identificadas resultan eficaces y funcionales, por lo tanto, pueden ser utilizadas para desarrollar habilidades de gestión en alumnos de pregrado y profesionales de enfermería principiantes. Cabe señalar que ninguna es excluyente de otra, por lo que pueden emplearse en sinergia para lograr los objetivos de aprendizaje. Es importante que los docentes de enfermería empleen dichas estrategias de acuerdo con la evidencia existente y con su efectividad, para así construir un aprendizaje significativo.

Por último, (B.P. Espinosa-Rivera, 2022) elaboró una investigación denominada "ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA" la misma destaca que, las estrategias didácticas son la combinación de métodos, medios y técnicas que el profesor utiliza

para fomentar aprendizajes en el estudiante, a través de la mediación de la acción entre el sujeto que aprende y el contenido de enseñanza. En enfermería es indispensable identificar las estrategias didácticas que los docentes implementan y si éstas permiten a los estudiantes desarrollar las competencias profesionales para atender las demandas de salud actuales. El objetivo fue analizar la evidencia sobre las estrategias didácticas utilizadas por los docentes de enfermería en la educación superior para el desarrollo de competencias profesionales de enfermería: en la misma se realizó una revisión integrativa en las bases de datos: CINAHL, LILACS, PubMed y ERIC, de artículos publicados en el período de 2015 a 2020. Se incluyeron 16 artículos y se conformaron tres categorías:

- 1) Estrategias didácticas tradicionales y factores que las permean,
- 2) Estrategias didácticas basadas en metodologías activas y
- 3) Uso de la tecnología en la implementación de estrategias didácticas.

En la discusión y conclusiones detallan que las estrategias didácticas utilizadas actualmente por los docentes de enfermería son la exposición, demostración y devolución de procedimientos, estudio de caso, trabajo en grupo, revisión por pares, simulación clínica, artículos y escritura reflexiva, ambientes de aprendizaje virtuales, clases en línea, medios audiovisuales y dispositivos digitales. Son diversas y preocupa que algunas coincidan con un enfoque tradicional que favorece sólo el dominio de la técnica y no competencias profesionales integrales.

2.2. Bases Teóricas

La educación superior debe ser dinámica en cuanto a resultados que se desean alcanzar en la formación profesional de la persona, desde ésta perspectiva la importancia de las estrategias didácticas se enfoca en primer lugar, en lograr aprendizajes significativos, en segundo lugar, desarrollar la capacidad del estudiantado y en tercer lugar favorecer el cumplimiento de los objetivos establecidos, por lo que es fundamental que los docentes utilicen en el proceso de enseñanza aprendizaje distintas estrategias didácticas.

Estas estrategias de enseñanza y aprendizaje se emplean para facilitar y optimizar el proceso educativo ya que, promueven una comprensión profunda y significativa en los estudiantes. Estas estrategias además incluyen actividades, recursos y enfoques pedagógicos diseñados para adaptarse a las diversas necesidades y estilos de aprendizaje de los alumnos. Así como, su implementación posee distintas ventajas tales como:

- El aprendizaje es más eficaz.
- Favorece una mayor implicación por parte del docente y los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Los educandos adquieren una mayor autonomía y se vuelven capaces de desarrollar estrategias propias de aprendizaje.
- Se optimiza la adquisición de conocimientos.
- Mejora la comunicación entre profesor y alumno e incrementa el Feedback.

2.2.1. Estrategias Didácticas:

La primera definición del concepto de estrategias didácticas que presentamos a continuación es la de (Maya J. &, 2020), quienes consideran que las estrategias didácticas son procedimientos o técnicas mediante los cuales el docente busca promover el aprendizaje significativo con el fin de desarrollar habilidades cognitivas, tomando en consideración que el docente es un mediador en el aprendizaje, que además de impartir sus conocimientos, tiene el deber de enseñar a aprender. La implementación de estrategias educativas efectivas es fundamental para maximizar el uso de los recursos didácticos en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Las estrategias y recursos didácticos pueden abarcar una amplia gama de enfoques y herramientas utilizados por los educadores para facilitar la enseñanza y el aprendizaje. Pueden incluir métodos de enseñanza activos y participativos, el uso de tecnología educativa, la incorporación de actividades prácticas y experienciales, la adaptación del contenido a los estilos de aprendizaje de los estudiantes, la

integración de juegos y actividades lúdicas, entre otros. (Cardino & Ortega-DelaCruz, 2020).

Si bien es cierto que las estrategias didácticas se dirigen a un papel obligatorio que tiene el docente en la elaboración de diversas actividades dentro del aula escolar, no obstante, el docente debe poner en marcha su creatividad en busca de captar la atención de los estudiantes a través de la utilización de procesos didácticos bien dinámicos, con el propósito de consolidar en los estudiantes las diversas habilidades para su formación, siendo así los protagonistas del proceso. Es por ello por lo que las estrategias didácticas del docente deben estar orientadas desde sus planificaciones, dependiendo de las secuencias que se vaya a trabajar para motivar a los alumnos con diversos rincones de aprendizaje y con eso, lograr resultados significativos.

Los recursos didácticos como elementos de aprendizaje pueden contribuir de forma satisfactoria en el aprendizaje de los estudiantes ya que, mediante estos se pueden incluir técnicas las cuales los motiven y les faciliten el desarrollar sus conocimientos de manera interactiva, además mediante estos recursos didácticos los docentes podrán crear ambientes de aprendizajes inclusivos los cuales incluyan a estudiantes que presenten un déficit en el rendimiento académico.

Cabe considerar por otra parte que, las estrategias didácticas se consideran ejes de atención con diversos aprendizajes lúdicos orientados a cada uno de los estudiantes; dichas estrategias permiten que el docente logre la unión de estrategias de enseñanza, aprendizaje y de evaluación, finalidad educativa es alcanzar los planes trazados por medio de métodos, técnicas y recursos de enseñanza de calidad con el conjunto de diversas tareas pedagógicas y actividades ya planificadas; facilitar un aprendizaje positivo que guían otros pasos a seguir es lo importante.

Otro punto de vista sobre el concepto, es éste análisis de Bonilla et al. (2020), en donde infieren que las herramientas digitales como estrategias didácticas innovadoras, en cierta medida han influido en las reflexiones de los últimos tiempos ya que, las posibilidades de los alumnos de adquirir nuevos conocimientos por

medio del aprendizaje tecnológico van más allá de lo tradicional; siempre es necesario que los profesores tomen en cuenta los aspectos organizativos, metodológicos y formativos. Además, deben contar con los conocimientos necesarios para la aplicación y enseñanza de este.

En esa misma línea describe que es por ello que, las herramientas y métodos aplicados deben cumplir con el objetivo de las actividades empleadas, estas mejoran el aprendizaje por parte de los alumnos, de esta manera se tiene mayores indicadores de estrategias didácticas en la educación versus el rendimiento académico de los estudiantes, de igual forma es de gran beneficio en parte para el docente.

Es de suma importancia detallar que las estrategias y recursos didácticos tienen una influencia significativa en el proceso de enseñanza-aprendizaje en la educación al afectar la motivación, la comprensión, la retención, la diversificación del aprendizaje, la inclusión, la evaluación y el desarrollo de habilidades de los estudiantes, por lo que los educadores deben seleccionar y utilizar estos recursos de manera efectiva para mejorar la calidad de la educación que ofrecen. (Sayed A. &., 2021b).

La influencia de estas estrategias y recursos puede manifestarse en una mayor participación y compromiso de los estudiantes en el proceso de aprendizaje, una comprensión más profunda de los conceptos, la mejora de las habilidades de resolución de problemas y pensamiento crítico, así como un aumento general en el rendimiento académico. Sin embargo, también es importante considerar que no todas las estrategias y recursos funcionan de la misma manera para todos los estudiantes, ya que las preferencias de aprendizaje y necesidades pueden variar. (Sayed A. &., 2021a)

Es relevante mencionar que, las estrategias didácticas fomentan la proporción de motivación, información y orientación para el logro de objetivos y a su vez permitan responder a las distintas necesidades y finalidades que se requieran, la finalidad de las estrategias didácticas es recuperar conocimientos previos, repasar un tema o

promover la enseñanza situada y, además son procedimientos mentales que el estudiante sigue para aprender. (Aristega, Valle, Plua, & Armijo, 2022).

Este análisis precedente sobre el tema nos relata que “Frente a los desafíos por mejorar los aprendizajes, se hace perentorio que el docente se encuentre armado de herramientas metodológicas capaces de gestar un genuino aprovechamiento de cada una de las instancias proclives al desarrollo autónomo del estudiante, tanto en la esfera personal como colectiva.

Para lograr mayores y mejores aprendizajes debemos privilegiar los caminos, vale decir, las estrategias metodológicas que revisten las características de un plan, un plan que, llevado al ámbito de los aprendizajes, se convierte en un conjunto de procedimientos y recursos cognitivos, afectivos y psicomotores. La utilización, por parte del sujeto, de determinadas estrategias, genera a su vez, los estilos de aprendizajes que no son otra cosa que tendencias o disposiciones.

Son los estudiantes quienes habrán de “sentirse” conciencias participativas, al desarrollar sus propias estrategias de pensamiento para resolver las situaciones propias del aprendizaje. Una actividad esencialmente pedagógica, entonces, es aquella que tiene sentido, esencia y conciencia de su propio rumbo y, por cierto, de su fin. Así, entonces, todas las actividades, la solución de problemas, la realización de proyectos, la exploración del entorno o la investigación de hechos nuevos, configuran un aprendizaje significativo y rico, plasmado de posibilidades valorizables.

Tal aprendizaje estará fundamentado en la experiencia de los educandos, en situaciones vividas realmente, en conductas éticas no “enseñadas” sino fraguadas en su propia existencia. es el que menciona Para mejorar un aprendizaje satisfactorio, para que el docente se encuentre preparado con un sin número de herramientas metodológicas que puedan orientar a un desarrollo significativo y recíproco a los estudiantes, que puede ser de manera personal como colectiva.

El docente para poder lograr buenos resultados deberá de buscar caminos que estén orientados a planificar estrategias metodológicas en los cual esto se pueda

convertir en procedimientos para un crecimiento cognitivo, afectivo y también psicomotor.

Para lograr cada vez mejores resultados de aprendizaje, es necesario dar preferencia a los itinerarios, es decir, estrategias metodológicas que tengan el carácter de un proyecto, que se centren en el campo de estudio, se conviertan en un conjunto de procesos cognitivos, emocionales y psicológicos; comportamiento, procedimientos y medios". (Weitzman, 2022).

Además, agregan que los recursos didácticos como elementos de aprendizaje pueden contribuir de forma satisfactoria en el aprendizaje de los estudiantes ya que mediante estos se pueden incluir técnicas las cuales los motiven y les faciliten el desarrollar sus conocimientos de manera interactiva, además mediante estos recursos didácticos los docentes podrán crear ambientes de aprendizajes inclusivos los cuales incluyan a estudiantes que presenten un déficit en el rendimiento académico. (Gutiérrez & Álvarez, 2023).

Otro componente importante, es que las estrategias didácticas se consideran en ejes de atención con diversos aprendizajes lúdicos orientado a cada uno de los estudiantes llevando a esto a un papel docente, para así llegar a lograr la unión de las estrategias de enseñanza, aprendizaje y de evaluación, con el conjunto de diversas tareas pedagógicas y actividades que son planificadas con una finalidad educativa vistas en conseguir los objetivos por medio de métodos, técnicas y recursos de enseñanza y calidad para que puedan facilitar un aprendizaje positivo que guían pasos a seguir.

En otro orden de ideas, para (Gutiérrez C. &, 2023), las estrategias didácticas en la educación generan un gran efecto en el desarrollo del aprendizaje por parte de los estudiantes, donde se reflejan resultados positivos que generan beneficio tanto al profesor como al alumno. Entre los estudios consultados se infieren que las estrategias didácticas generan un gran beneficio en la parte educativa, porque brinda facilidades mediante el uso de herramientas y métodos que generan mayor entendimiento y claridad en el desarrollo de actividades de los estudiantes. Las

estrategias didácticas tienen una vital importancia en el desarrollo de actividades en la educación en tanto en el nivel básico como superior.

Por otra parte, encontramos que todo acto educativo se caracteriza por tener intención. Esto significa que, en una situación didáctica, uno o varios agentes educativos (profesores, textos, etcétera) desarrollan una serie de acciones o prácticas encaminadas a influir o desarrollar un conjunto de aprendizajes en los alumnos, con una cierta orientación y con una o más estrategias didácticas según (Hernández, 2014, como se citó en Diana,2019). En otros términos, las estrategias didácticas también pueden describirse como un conjunto de varias actividades que bien dirigidas y orientadas permiten alcanzar logros en el proceso de enseñanza aprendizaje. Es por eso que Hernández (2014), menciona que existe tres tipos de estrategias didácticas, que son de: Apoyo, Procesamiento y Personalización.

Entre otros conceptos vemos que las estrategias didácticas son guías de acciones conscientes e intencionales llevadas cabo por el docente o el dicente en la consecución de unos objetivos de enseñanza o de aprendizaje, o sea acciones que se llevan a cabo para lograr una finalidad académica. Para algunos estudiosos del tema como Valido, Enebral y José (2017) citados por (Sosa Neyra, 2018) "Las estrategias exigen delimitar problemas, proponer objetivos a alcanzar, programar recursos y planificar acciones que den respuesta al problema que se necesita solucionar" (Pág. 25). Otros autores abordan esta temática desde diversas áreas y contextos del conocimiento.

Por ejemplo, Mayer, (1984); Shuelt (1988); West, Farmer y Wolff, (1991) citados por (Suní Surco & & Vásquez Suárez, 2018); ellos plantean que las estrategias de enseñanzas "son procedimientos que el agente de enseñanza utiliza en forma reflexiva y flexible para promover el logro de aprendizajes significativos en los alumnos" (Pág.28). Se puede evidenciar que en muchos contextos las estrategias didácticas aún siguen siendo un problema propio de los procesos de enseñanza-aprendizaje, ya que muchos docentes no aplican estrategias de enseñanza que promuevan mejores resultados en los alumnos. El diseño y aplicación de estrategias didácticas enfocadas como actividades de aprendizaje, métodos y técnicas, y los

instrumentos y criterios de evaluación, deben estar orientados a la consecución de logros de los aprendizajes.

Es por ello por lo que, como concepto en términos simple, una estrategia didáctica es cualquier enfoque o método que un docente utiliza para facilitar el aprendizaje de sus estudiantes. Esto puede incluir desde técnicas de enseñanza específicas hasta herramientas de evaluación que se utilizan para medir el conocimiento adquirido.

En este mismo orden de ideas, José Gutiérrez y Francisco Gómez (2018), definen a las estrategias didácticas como un método que les permite a los docentes orientar el aprendizaje de los estudiantes y obtener mejores resultados durante su proceso educativo. Por tal motivo se deben implementar cada una de estas estrategias acorde a las necesidades estudiantiles que presenten en el aula de clases.

El teórico de la educación y psicólogo social estadounidense David A. Kolb en 1984 inspirado en los trabajos de investigación sobre el aprendizaje del psicólogo Gestalt Kurt Lewin, así como de John Dewey y Jean Piaget, propuso un modelo de aprendizaje experiencial que al integrar diferentes estrategias didácticas permite que los estudiantes aprendan de manera activa; además considera que el aprendizaje es un proceso cíclico. Esta teoría propone cuatro etapas de aprendizaje y cuatro estilos de aprendizaje.

2.2.1.1. Etapas de las estrategias didácticas:

Las etapas de aprendizaje son:

- Experiencia concreta: Se produce cuando se tiene una nueva experiencia o se interpreta de forma nueva una experiencia previa.
- -Observación reflexiva: Se reflexiona sobre la experiencia para comprenderla.
- -Conceptualización abstracta: Se construyen nuevas ideas basándose en la experiencia y la reflexión.
- -Experimentación activa: Se aplican las nuevas ideas a situaciones reales para comprobar si funcionan.

Los estilos de aprendizaje son:

- -Acomodador: se orienta a la acción y la resolución de problemas.
- -Divergente: se orienta a las personas y a la generación de ideas.
- -Asimilador: se orienta a la reflexión y a la comprensión y creación de teorías.
- -Convergente: se orienta a la tarea y a llevar la teoría a la práctica.

El modelo de Kolb puede facilitarles a los educadores la diversificación de sus estrategias de enseñanza para analizar las necesidades de los estudiantes.

2.2.1.2. Tipos de estrategias didácticas de aprendizaje:

Existen muchos tipos diferentes de estrategias didácticas, a continuación, algunas:

- Aprendizaje activo: esta estrategia implica involucrar a los estudiantes en su propio aprendizaje. En lugar de simplemente recibir información del docente, los estudiantes participan activamente en el proceso, ya sea a través de debates, juegos de rol o proyectos.

- Aprendizaje Basado en Casos: es una metodología didáctica que se centra en el uso de casos reales o hipotéticos para que los estudiantes aprendan a través de la resolución de problemas y la toma de decisiones.

Según autores como Frida Díaz Barriga Arceo y Abraham Heredia Sánchez, el ABC se fundamenta en diversas corrientes teóricas, incluyendo el aprendizaje situado y el aprendizaje basado en problemas, lo que permite a los estudiantes aplicar sus conocimientos y experiencias a situaciones complejas, fomentando el pensamiento crítico y la resolución de problemas.

El ABC promueve el aprendizaje colaborativo, la reflexión crítica y la construcción de conocimientos relevantes para el contexto real.

- Aprendizaje colaborativo: en esta estrategia, los estudiantes trabajan juntos en grupos pequeños para completar tareas y resolver problemas. El objetivo es fomentar la colaboración y el trabajo en equipo, así como el aprendizaje mutuo.

- Aprendizaje basado en problemas: esta estrategia implica presentar problemas reales para que se resuelvan. Los estudiantes deben aplicar sus conocimientos y

habilidades para encontrar soluciones a los problemas, lo que les ayuda a aprender de manera más efectiva.

- Resolución de Problemas Reales: implica identificar una dificultad, encontrar la causa raíz, desarrollar soluciones, implementarlas y evaluar su efectividad. Es un proceso que requiere creatividad, flexibilidad, y a menudo la colaboración de otros; existen muchas soluciones posibles para resolver un problema, por lo que es importante aplicar un proceso de resolución de problemas que nos lleve a encontrar la mejor solución. (Gamarra & Pujay, 2021)

-Plataformas de aprendizaje en línea: el logro en las mejoras de los resultados dependerá en gran medida de la habilidad del docente para estructurar el ambiente de aprendizaje, según la Unesco, 2008, (Hernández 2017), tendremos que dar el “salto” y “romper” esquemas tradicionales con un aprendizaje basado en la cooperación y el trabajo en equipo, tomando en cuenta las plataformas virtuales que tendremos a nuestro alcance.

Andrade y Cadena (2017) en su artículo Resultados de implementación de la plataforma educativa virtual en la Universidad Central del Ecuador cuyo objetivo fue determinar la Plataforma Educativa Virtual a utilizar, los resultados obtenidos en la implementación y la descripción del desarrollo de la actividad del docente y el estudiante. (Ramos-Vite & Castillon, 2021)

- Flipped Classroom: en esta estrategia, los alumnos estudian el material en casa antes, y la clase se utiliza para discutir y aplicar lo que se ha aprendido. Esto permite que los estudiantes sean más activos en el proceso de aprendizaje y fomenta la colaboración y el trabajo en equipo.

Desde otra perspectiva, encontramos que las estrategias didácticas a nivel superior son herramientas que ayudan a los estudiantes a aprender y desarrollar habilidades. Entre ellas se encuentran:

➤ Estrategias cognitivas:

Resúmenes, ensayos, monografías, esquemas, mapas conceptuales, analogías, ejemplos, conferencias, entrevistas, debates, simposios

- Estrategias de aprendizaje activo:

Aprendizaje basado en problemas, aprendizaje colaborativo, aprendizaje situado, gamificación en el aula, aula invertida

- Estrategias para el desarrollo del pensamiento de orden superior:

Mapas conceptuales, mapas mentales, mentefactos

- Estrategias de aprendizaje basado en competencias:

Proyectos colaborativos, resolución de problemas reales

- Estrategias de integración de tecnología:

Plataformas de aprendizaje en línea, herramientas digitales, recursos multimedia

2.2.1.3. Dimensiones de las estrategias didácticas:

Desde una perspectiva más concreta, la primera dimensión de estrategias didácticas las llamadas de Apoyo; en ellas el autor indica que éstas se centran en diversas técnicas y procedimientos para una buena satisfacción de enseñanza dentro del aula escolar; ello permite alcanzar los objetivos propuestos en el plan estratégico diseñado. Las estrategias se crean a través de una serie de pruebas de diagnóstico, de prueba o de progresión, así como de observación, donde termina con algunas anomalías de aprendizaje que tienen algunos estudiantes y es fundamental aplicar técnicas de apoyo estratégico para mejorar estos fallos al estudiar.

Por su parte la segunda dimensión de estrategias didácticas denominadas de procesamiento, se basan en un conjunto de información cognitiva que permite a los niños, adolescentes y adultos, utilizar conocimientos definidos ya adquiridos para adherirse a ideas, métodos, planes y estrategias metacognitivas. Esta dimensión permite al docente mejorar la planificación y cumplir con lo esperado.

En relación con la tercera dimensión de estrategia didácticas de personalización, cabe resaltar que se aplican a las necesidades o gustos de los estudiantes para que puedan comprender mejor en el proceso de enseñanza - aprendizaje. Es una pedagogía diferenciada que requiere diferentes elementos didácticos, específicos

para cada alumno o grupo de alumnos con dificultades de aprendizaje y desarrollo de nuevas habilidades cognitivas y motrices.

2.2.1.4. Enfoques pedagógicos de las estrategias didácticas:

Según la (UNESCO, 2018), los diferentes enfoques pedagógicos y los materiales educativos tienen un impacto en el proceso de adquisición de conocimientos, fijación y habilidades por parte de los estudiantes en el nivel de educación primaria y secundaria. Con una influencia significativa en varios aspectos clave como:

➤ Motivación y compromiso:

El uso de estrategias y recursos didácticos creativos y atractivos puede captar la atención de los estudiantes y mantener su interés en el contenido. Esto es especialmente importante en la educación básica, donde los estudiantes pueden tener una atención limitada. Por ejemplo, el uso de juegos educativos, multimedia interactiva y actividades prácticas puede motivar a los estudiantes a participar activamente en el aprendizaje.

➤ Comprensión y retención:

Las estrategias didácticas adecuadas pueden ayudar a los estudiantes a comprender mejor los conceptos y retener la información de manera más efectiva. El uso de recursos visuales, como gráficos, diagramas y videos, puede facilitar la comprensión de conceptos complejos. Además, las estrategias como el aprendizaje basado en proyectos pueden permitir a los estudiantes aplicar lo que han aprendido, lo que ayuda a retener el conocimiento.

➤ Diversificación del aprendizaje:

Los estudiantes tienen diferentes estilos de aprendizaje y ritmos de desarrollo. Las estrategias y recursos didácticos permiten a los educadores diversificar las actividades de aprendizaje para adaptarse a las necesidades individuales de los estudiantes. Esto puede incluir actividades grupales, debates, investigaciones independientes, entre otros enfoques.

➤ Inclusión y accesibilidad:

Los recursos didácticos pueden ser utilizados para hacer que el aprendizaje sea más inclusivo y accesible para todos los estudiantes, incluyendo aquellos con discapacidades o necesidades especiales. Por ejemplo, la tecnología de asistencia, como lectores de pantalla o materiales en formatos accesibles, puede facilitar la participación de estudiantes con discapacidades visuales o de lectura.

➤ Evaluación del aprendizaje:

Las estrategias y recursos didácticos también influyen en cómo se evalúa el aprendizaje de los estudiantes. Pueden ayudar a los educadores a diseñar evaluaciones más auténticas y significativas, que evalúen no sólo la memorización de datos, sino también la comprensión y la capacidad de aplicar el conocimiento en situaciones reales.

➤ Desarrollo de habilidades:

La elección adecuada de estrategias y recursos puede ayudar a los estudiantes a desarrollar habilidades clave, como la resolución de problemas, la comunicación efectiva, el pensamiento crítico y la creatividad. Estas habilidades son esenciales en la educación básica y más allá, ya que preparan a los estudiantes para enfrentar los desafíos del mundo real.

Los recursos didácticos permiten desarrollar en los estudiantes destrezas y habilidades, siendo un soporte material o incluso tecnológico capaces de facilitar y brindar un mejor escenario en el proceso educativo, aunque estos no poseen un concepto único queda claro que su función es optimizar el aprendizaje y que debe ser flexible para adaptarse a las exigencias del medio, engloban una amplia gama de técnicas, estrategias, materiales, conceptos y conocimientos que se presentan a los estudiantes con el objetivo de lograr una enseñanza-aprendizaje eficaz y accesible, van desde la pizarra y el marcador hasta el apoyo audiovisual a través de videos y el acceso a internet.

(UNESCO, :<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371129>, 2019)

Por último, cabe resaltar que los cambios en las dinámicas de aprendizaje requieren del dominio de nuevas estrategias didácticas, la educación del futuro llegó antes de

lo esperado con la pandemia y con ello la revolución del proceso enseñanza aprendizaje, ya que con las nuevas herramientas tecnológicas y digitales al igual que los nuevos sistemas de información y comunicación, las estrategias didácticas han evolucionado a gran velocidad.

En la actualidad, las instituciones educativas a nivel superior buscan estrategias que no sólo influyan en el desempeño académico, desarrollo de habilidades y competencias, sino que además desean lograr una excelente formación profesionales con un perfil sólido con pensamiento crítico.

Emplear en esta era cambios en estrategias de aprendizaje innovadoras es la mejor inversión para las instituciones de educación superior que buscan optimizar los resultados académicos, los procesos de aprendizaje y ofrecer a los estudiantes las herramientas necesarias para ser altamente creativos, competentes, destrezas y dominio en el mercado laboral.

2.2.1.5. Estrategias didácticas innovadoras:

Entre las estrategias didácticas innovadoras de la nueva era se describen las siguientes:

- Aprendizaje Colaborativo: se basa en grupos de estudio, resolución de problemas, foros de discusión y, debates.
- STEAM y Aprendizaje basado en proyectos (ABP): busca resolver tres problemas recurrentes en la educación como lo es integrar ciencia, tecnología, arte y educación; fomentar un aprendizaje de conocimientos basados en experiencias y romper la brecha entre la educación y el mercado laboral.

Decálogo del Aprendizaje basado en proyectos:

Introducción motivadora

Tema significativo:

Organización de equipos de trabajo

Definición de metas

Planificación

Investigación

Gestión de la información

Trabajo con el producto

Difusión del producto final

Retroalimentación colectiva

- Aprendizaje adaptativo: personalización inteligente: trabajo colaborativo, y la elaboración de proyectos
- Aprendizaje en el metaverso: el futuro de los entornos virtuales: clases virtualizadas, bibliotecas virtuales, laboratorios virtuales. (Latam, 2022)

2.2.2. Aprendizaje Gerencial:

El aprendizaje gerencial en educación superior es el conjunto de habilidades que permiten a los estudiantes y al personal de la institución educativa tomar decisiones y gestionar los recursos para ofrecer un servicio de calidad.

El aprendizaje es elemento clave para la gerencia de una organización, más aún la educativa. Los procesos de formación y aprendizaje permanente deben ser el punto de partida esencial de la gerencia institucional.

Contar con un personal formado y que aprende continuamente garantiza calidad, eficacia y eficiencia en el servicio (Senge, La Quinta Disciplina: El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje., 1999). El aprendizaje es indispensable para que los miembros de la organización logren una gestión efectiva, eficiente y eficaz. Podría transferirse el tema de las competencias integrales a la gerencia. El gerente, en este caso el Rector, debe preocuparse por fomentar competencias en sus funcionarios, que se constituyan en conocimientos, habilidades, destrezas y valores para el cumplimiento de su misión. Es preciso recordar el concepto de competencia como “un saber en contexto”, constituido por tres elementos: el saber, el saber hacer y el saber hacer en contexto. (Villada, 2001)

Un personal bien entrenado o formado es factor de éxito. Para ello el Rector debe hacer uso de las posibilidades y recursos al alcance. Dentro de la organización existe siempre personal formado en diferentes campos áreas del conocimiento que tienen que ver con los conocimientos generales requeridos por la organización., existen talentos potenciales implícitos o explícitos en algunos

integrantes, que pueden aprovecharse en beneficio institucional y de todo el personal.

En este sentido la alta gerencia de la institución educativa debe identificar sinergias o potencialidades en sus integrantes crear posibilidades o estrategias para ponerlas en escena, de manera que beneficien a la organización a la vez que se convierten en nicho de aprendizaje para todos (Gerencia y aprendizaje organizacional, Módulo III. Gerencia Educativa UCM, 2012).

Por otra parte, (Senge, La Quinta Disciplina en la Práctica: estrategias y herramientas para construir la organización abierta al aprendizaje, 2006) , habla de las “ruedas de aprendizaje “como estrategia de gestión para fortalecer el conocimiento y las competencias en la organización Las ruedas de aprendizaje son conocimiento en escena, que fortalece la gestión y procesos de la empresa educativa.

Otra de las tácticas que puede implementar la gerencia educativa es el establecimiento de un sistema de incentivos y estímulos para el personal que se prepare y ponga al servicio de la institución su conocimiento. “Un talento humano, reconocido, estimulado, es eje de desarrollo de la institución y elemento generador de calidad educativa” (Proyecto de investigación Sentidos de la Gestión de la Calidad UCM, 2010, p. 36). Como puede evidenciarse gerencia y aprendizaje van de la mano.

Esto se ratifica cuando se acogen planteamientos como el de Peter Drucker, 2004, quien en su libro La Sociedad pos capitalista, afirma que “esta es una sociedad pos capitalista, una sociedad del conocimiento”(pág.97).Según Drucker “quien tiene el conocimiento tiene el poder”; ya el poder no se centra en quien tiene el dinero, sino en quien tiene el conocimiento; este planteamiento se aplica a la organización educativa, la cual debe convertirse en una entidad que aprende continuamente, que adquiere conocimientos y genera condiciones para un desarrollo sostenible y sustentable (La educación ambiental y la globalización. Revista Iberoamericana de educación, 2006); una institución eficiente y autogestionaria, que se valga por sí misma, sin depender de otras entidades.

En pocas palabras, para la gerencia educativa el aprendizaje significa cambio; el aprendizaje como factor de cambio y modernización de la institución educativa parte de la movilidad paradigmática, del pensamiento crítico, del abandono de certidumbres y firmezas que limitan y producen parálisis, esteticidades la organización y en sus integrantes. El aprender abre la mente y genera nuevas visiones, nuevos imaginarios, nuevos horizontes, que enriquecen y dinamizan el quehacer institucional. El mundo cambia y la única manera de que la institución cambie y responda a las nuevas realidades del mundo, es mediante el aprendizaje continuo (Zimmermann. 1998).

Recordemos el concepto de "organizaciones que aprenden" trabajado por Peter Senge en su obra "La Quinta disciplina: el arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje"(1999); Senge define a la organización que aprende como una organización de mente abierta, con gerentes líderes, humildes y abiertos a toda posibilidad de formación; una organización con capacidad para recibir, analizar y apropiarse, para referenciarse comparativa y competitivamente, para dar y recibir conocimiento, para renovarse cada día y como lo afirma Covey en su obra "Siete hábitos de la gente altamente efectiva" (2005) "afilarse la sierra permanentemente" a la caza de posibilidades de aprender y crecer(p. 81) Gerencia y Aprendizaje Organizacional en el Contexto de la Educación

2.2.2.1. Las cuatro estrategias de aprendizaje gerencial:

- La primera decisión estratégica en el aprendizaje gerencial es acerca del horizonte de tiempo en el análisis y el tipo de reflexión a emplear (Reynolds). Si se opta por asegurar logros en el corto plazo se suele usar una reflexión instrumental, siendo conscientes que emergerán problemas serios en el mediano y largo plazo.

Por su parte, si las voluntades incluyen el mediano plazo y la tolerancia a la diversidad de grupos de interés, se llegará a un consenso que construya cooperativamente, asegurando un eficaz corto plazo y un eficiente manejo del mediano plazo. No obstante, el consenso suele construirse en un contexto de ingenuidad política que podría generar resentimientos y

problemas con el tiempo. Finalmente, si se desea pensar en el largo plazo, valorando la participación de los diferentes grupos de interés y motivados por la construcción de compromisos de largo plazo, se usará una reflexión crítica y transformacional que preparará a la organización para asuntos emergentes en un futuro. (Castellano Masías, 2015)

- La segunda decisión estratégica en el aprendizaje gerencial trata sobre las fuentes del aprendizaje. Aquí, es preciso señalar que los gerentes pueden aprender de la divulgación, la investigación y la reflexión.

Los gerentes aprenden eficazmente de la divulgación asistiendo a conferencias, exposiciones, leyendo libros, revistas especializadas, y/o consultando a expertos. Además, lo hacen cuando se involucran en la observación directa, en las entrevistas, en las dinámicas de grupos, en el estudio de las culturas organizacionales, etc.

Por esta razón, los gerentes también pueden aprender de su propia reflexión, reconsiderando sus observaciones y experiencias, definiendo y redefiniendo sus teorías sobre la práctica profesional y las relaciones humanas. Como vimos antes, esta reflexión puede darse en diferentes niveles. Si los gerentes se limitan a aprender de la divulgación, se verán muy bien actualizados en su disciplina, pero probablemente encontrarán que sus ideas resultan ajenas a la realidad en que se desempeñan. Mientras tanto, si los gerentes dedican un serio esfuerzo a la investigación, verán que se ven capaces de incorporar a su modelo mental del negocio tanto la teoría divulgada como las condiciones de la realidad experimentada, y ello será más eficaz en el largo plazo si se orienta a la reflexión crítica y transformacional. (Castellano Masías, 2015)

- La tercera decisión estratégica se refiere a la actitud hacia el aprendizaje. Los gerentes pueden asumir, alternativamente, una actitud dependiente, interdependiente o independiente (Burgoyne)

Si observamos que el gerente está asumiendo que el conocimiento necesario ya existe y sólo le toca adquirirlo, estaremos muy probablemente ante una actitud dependiente y seriamente limitante en términos de cambio e innovación.

Si encontramos que el gerente asume que los conocimientos necesarios son aquellos que ya existen pero que necesitan ser adaptados a la situación particular del negocio, estaremos ante una actitud interdependiente. En este caso, veremos que el aprendizaje del gerente lo faculta para hacer mejoras dentro del modelo general de forma continua. Finalmente, en caso de que el gerente adopte una perspectiva basada en la idea de que la situación que vive es única, que el conocimiento disponible es sólo una fuente de inspiración y que el futuro dependerá de sus propios aportes, estaremos ante una actitud independiente, la cual facilitará las innovaciones y el liderazgo transformador. (Castellano Masías, 2015)

- La cuarta, y última, estrategia se refiere al soporte que se tiene respecto a los procesos de aprendizaje. Los gerentes pueden trabajar el aprendizaje de manera aislada o pueden recurrir a medios de soporte que los apoyen facilitando y potenciando los resultados de la enseñanza. Entre los soportes más comunes encontramos a los servicios de educación y capacitación gerencial masiva o personalizada, la consultoría de expertos, la consultoría de procesos, los esquemas de mentores, y los servicios de coaching.

Para comprender los beneficios de cada soporte y saber en qué casos se pueden emplear, es necesario señalar que en caso un gerente necesite actualizar sus conocimientos puede hacer uso de programas de capacitación, educativos o de la consultoría. Si necesita trascender al conocimiento divulgado y desea construir conocimiento basado en la experiencia del negocio puede hacer uso del soporte de los consultores de procesos.

Si lo que necesita aprender el gerente se relaciona con las culturas de su organización debería trabajar con las redes de contactos e influencia. Con los procesos de "caja negra" podrá hacer uso de los esquemas formales e informales de los mentores. Si su objetivo de aprendizaje es desarrollar su autonomía para convertirse en un líder transformacional e innovador puede hacer uso de los servicios de coaching, tanto a nivel de gerencial como de las consultorías de coaching. (Castellano Masías, 2015)

Un gerente consciente de la complejidad de los desafíos y ambicioso deberá diseñar una mezcla adecuada de "soportes" al aprendizaje que le permita convertirse en el gerente que su organización necesita y en el líder que los grupos de interés requieren.

Combinando las cuatro estrategias de aprendizaje sugeridas - reflexividad, fuentes de aprendizaje, actitudes al aprendizaje y soporte al aprendizaje - el gerente podrá trazar un camino de alto desempeño para sí mismo y para su organización.

Para lograr una adecuada y eficiente gestión de una empresa u organización, es necesario llevar a cabo una serie de acciones con los recursos disponibles, que permitan alcanzar los objetivos deseados, aquí entra lo que es la administración como proceso administrativo y gerencial. (EUROINNOVA, 2024)

2.2.2.2. Etapas del Aprendizaje Gerencial:

Actualmente, muchos profesionales optan por seguir una carrera gerencial. Para ello, deben desarrollar competencias y capacidades diversas. Un secreto del éxito en su desarrollo es el manejo de estrategias de aprendizaje eficaces que les permitan optimizar su autonomía, convertirse en aprendices permanentes y ávidos. El proceso administrativo tiene un rol indispensable en la gerencia de una compañía; lo podemos definir como una serie de etapas o fases que se realizan con la intención de cumplir algún objetivo propuesto y es necesario destacar que es un proceso continuo, es decir, cuando termina un ciclo comienza otro. (EUROINNOVA, 2024)

El autor Henry Fayol, en materia de administración educativa, describió las cuatro etapas de las que se compone el proceso administrativo, las cuales son:

- **Planeación:** se trata de saber las tareas a realizar por anticipado y el diseño de las estrategias pertinentes que más tarde se llevarán a cabo, todo con el fin de lograr un objetivo establecido.
- **Organización:** Es asignar las actividades a realizar a las diferentes personas, el orden en que se llevarán a cabo; dividiendo, coordinando y administrando los recursos disponibles.

- **Dirección:** es el proceso de dirigir y velar por que se desarrollen las actividades acordes a lo planeado; una diferencia entre mandar y dirigir es que en esta última la persona también se encarga de ayudar e intervenir ante cualquier conflicto que surja.
- **Control:** se trata de establecer las comparaciones entre el resultado obtenido y el esperado con el fin de Adquirir conocimientos mediante gerencia educativa, facilita tu entrada al mundo laboral con las mejores oportunidades

Es necesario que el individuo tenga habilidades gerenciales para llevar a cabo su función como gerente y administrador, y saber qué es la administración como proceso administrativo y gerencial. Pues hace uso de los procesos administrativos, como el control de recursos para llevar a cabo sus funciones, estos recursos pueden ser tanto humanos, materiales, financieros, de conocimientos, entre otros. (EUROINNOVA, 2024)

2.2.2.3. Habilidades para desarrollar el Aprendizaje Gerencial:

El aprendizaje gerencial en educación superior incluye el desarrollo de habilidades como:

- Trabajo en equipo: Fomentar la colaboración y la cooperación entre los miembros de la comunidad educativa
- Toma de decisiones: Analizar los acontecimientos para generar consensos y tomar decisiones que garanticen soluciones efectivas
- Gestión de recursos** Optimizar los recursos tecnológicos, administrativos, humanos y sociales
- Comunicación y negociación** Conocer el mercado y negociar para resolver conflictos
- Liderazgo** Canalizar las energías hacia el cambio posible
- Responsabilidad social** Establecer una gestión transparente de los procesos

La gerencia educativa es el proceso de orientar la labor docente y administrativa de una escuela para ofrecer un servicio de calidad.

Los nuevos enfoques gerenciales permiten adaptar a la organización un entorno cambiante, competitivo y que le permita desarrollar alianzas estratégicas ya que en la nueva era de negocios las organizaciones compiten en un mercado global y sólo los que se preparan con una alta perspectiva son los que están encaminados a un desarrollo sostenible. (García, 2024).

Recientemente la pandemia Covid-19, en los sistemas educativos del mundo afloró el requerimiento pedagógico de implementar tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) puesto que el distanciamiento social impidió la actividad presencial en las aulas de clase, lo que significó que directivos y docentes ante el valor universal de preservar la vida en el planeta, enfrentaran el desafío de poner a prueba sus habilidades tecnológicas y con ello colocar a disposición de los estudiantes propuestas pedagógicas y gerenciales acompañadas de estrategias tecnológicas emergentes ventajosas eficaces, oportunas y dinámicas tanto para dar continuidad a las actividades curriculares diarias como para cumplir con los requerimientos administrativos de constatación de la prosecución escolar (González, 2022).

Al igual que en las demás organizaciones, las educativas deben llevar a cabo procesos de gestión, que le permitan alcanzar sus fines, por lo tanto, el gerente educativo debe poner en práctica estrategias gerenciales, como son: división del trabajo, autoridad y responsabilidad, unidad de mando y dirección, subordinación del interés particular al general, lealtad y estabilidad.

Se explica que estas estrategias juegan un rol protagónico en el desarrollo de las organizaciones escolares, pues, son las herramientas más flexibles, otorgantes de mayor vitalidad, en tanto, a través de la institución se pueden implementar, reformular, adaptar y hacer factible cualquier adelanto tecnológico, concepto teórico o aplicación práctica.

En ese sentido, según (Gil & Mendoza, 2023) señalan que: Las estrategias gerenciales pueden concebirse como el conjunto de acciones que ejecutan los directivos para conducir sus instituciones, compartiendo las decisiones con su

personal, así como los miembros del consejo educativo. Abarcan las actividades que el director realiza en el ejercicio de sus funciones (p.49).

2.2.2.4. Dimensiones de las competencias gerenciales:

En competencias gerenciales las dimensiones son: manejo del liderazgo (Romero, 2020), manejo de dirección (Reynosa et al. 2021); trabajo en equipo (Murillo et al., 2021); gestión al cambio (Orihuela, 2017), capacidad de comunicación (Tamayo M.)

➤ Competencias gerenciales para la capacidad de comunicación:

Esta es una de las competencias gerenciales más importante. Te ayudará a mantener y mejorar el desempeño de tu equipo de trabajo. Sin embargo, debes asegurarte de que la información fluya libremente en todas las direcciones. Del mismo modo, debes practicar la escucha activa, informar a otros, fomentar canales abiertos y negociar con otros. Al hacerlo, tendrás éxito en tus funciones, pues la comunicación es uno de los pilares fundamentales del liderazgo.

De hecho, la comunicación efectiva es esencial para guiar al personal a adaptarse a los cambios en entornos VUCA. Pero ¿qué pasa si la comunicación no es una de tus fortalezas? Aún puedes tomar medidas para mejorar tus habilidades de comunicación. Por ejemplo, apuntarte en programas y cursos para el desarrollo del liderazgo o Agile Leadership. De esta manera, aprenderás a ofrecer mensajes claros y oportunos, incluso a través de la comunicación virtual. Esto también te ayudará en la transición hacia la nueva normalidad. Y es que tal vez tengas que gestionar un equipo de forma remota o a empleados externos e internos. De cualquier manera, necesitarás transmitir información confiable y brindar tranquilidad. (CDG, 2021)

➤ Competencias gerenciales multiculturales

Como líder, debes reconocer el impacto de las tendencias globales en el desarrollo de tu empresa. Para hacer esto, debes comprender las diferencias culturales, políticas y económicas en diferentes países y luego evaluar las consecuencias para tu organización.

➤ Competencias gerenciales para la planeación y gestión

Estas competencias gerenciales implican la revisión regular y el ajuste de las estrategias para satisfacer las necesidades del entorno. También para modificar las competencias de los empleados. El trabajo se termina cuando ha sido debidamente planeado, controlado y monitoreado.

Para ello debes saber cómo establecer metas claras y desafiantes, para así resolver problemas cuando surjan. Así como utilizar las habilidades de planeación y gestión para dar respuesta a las demandas y necesidades de los clientes.

Los componentes comunes de la gestión en diferentes ámbitos incluyen:

- Selección
- Supervisión
- Motivación y evaluación del personal
- Programación y planificación del flujo de trabajo
- Desarrollo de políticas y procedimientos
- Medición y documentación de resultados para un grupo o departamento
- Resolución de problemas
- Desarrollo y seguimiento de presupuestos y gastos
- Mantenerse al tanto de las tendencias en el campo
- Colaborar con otros miembros del personal y departamentos
- Liderar y motivar a los empleados

➤ Competencias gerenciales para la autoadministración

La autoadministración significa conocerte bien a ti mismo. Contar con esta habilidad te dará una gran ventaja. Por ejemplo, podrás ver claramente las operaciones de tu organización y cuál es tu función dentro de ella.

Además, para aprender a gestionar y liderar a otros es crucial que identifique tus propias fortalezas y debilidades. Si lo haces bien, podrás establecer metas y tomar la iniciativa para lograrlas.

Asegúrate de identificar tus fortalezas y los puntos que debes desarrollar en relación con el liderazgo, la motivación, la ética.

➤ Competencias gerenciales para la acción estratégica:

La competencia de acción estratégica es la capacidad que tienes para comprender la estrategia general de la empresa. También te permiten asegurarte de que los esfuerzos de los empleados estén alineados con las estrategias comerciales.

Todo lo anterior, requiere un liderazgo visionario. Uno que te permita aunar el conocimiento de la industria, las habilidades organizativas y la aptitud para la acción estratégica. Como resultado, podrás ayudar a la empresa a superar los desafíos y hacerla crecer.

Aunque el riesgo está estrechamente relacionado con la toma de decisiones estratégicas, las capacidades estratégicas lo ayudarán a crear contingencias. De esta manera, puede contrarrestar la adversidad.

➤ Competencias gerenciales para el trabajo en equipo:

El trabajo en equipo beneficia a todos en la empresa. Entre otras cosas, porque garantiza que todos estén en sintonía para lograr un bien común; mejorar la productividad. En este sentido, tener competencias relacionadas con el trabajo en equipo te ayudará a:

Cultivar una red activa de relaciones y de trabajar bien con distintos equipos.

Crear un entorno saludable mediante la creación de relaciones ganar-ganar

Mejorar el entendimiento recíproco y el respeto de las necesidades y los sentimientos de otros.

Manejar conflictos de forma productiva

2.2.2.5. Tipos de competencias gerenciales basadas en el Aprendizaje Gerencial:

➤ Habilidades técnicas

Estas habilidades están relacionadas con el conocimiento y la capacidad de utilizar diferentes técnicas para lograr tus objetivos y metas. Por ejemplo, aumentar las ventas, diseñar nuevos productos y servicios, comercializar productos y servicios, etc.

➤ Habilidades conceptuales

Es la capacidad de ver fácilmente el conjunto a través del análisis y diagnóstico de diferentes estados. De tal forma, que puedas predecir el futuro de la empresa o departamento en su conjunto.

➤ Habilidades de gestión humana o interpersonal

Es la capacidad de trabajar con las personas. Contar con estas competencias te ayudará a convertirte en un buen líder. Además, tendrás la capacidad de motivar a los empleados para lograr mejores resultados.

Por otro lado, las habilidades de gestión humana o interpersonal te permitirán hacer un uso más eficaz del potencial humano. Independientemente de tu nivel jerárquico, estas habilidades son imprescindibles.

2.2.3. Aprendizaje Gerencial para Enfermeras:

El saber gerencial representa el eje conductor para buscar el desarrollo profesional del enfermero y para enfrentar los retos, basados no solo en construcciones idealistas, elaborados en la teoría, sino a través de la problematización, las reflexiones, de los estudios realizados, de la vivencia de los actores y el grupo dentro de su praxis, lo cual se representa por los alumnos de Enfermería, los docentes y enfermeros de los servicios conjuntamente para una propuesta transformadora.

Los servicios de enfermería en las instituciones públicas son fundamentales, debido a la importancia que este profesional tiene dentro del proceso de atención de la salud de la población, sin embargo, el servicio no sólo conlleva al aprendizaje de elementos técnicos propios de su profesión, también involucra el aprendizaje y aplicación de conceptos gerenciales y de organización que le permitirán un mejor desempeño en sus labores. Los profesionales de enfermería se catalogan como "factor esencial de la atención de salud" (OPS-CEPAL-OIT, 2000), y operador principal en relación directa con el usuario y beneficiario; elemento sobre el cual gira todo el personal de salud en una posición vulnerable, porque obliga a trabajar al personal sobre la presión burocrática de conseguir metas que se traducen en

productividad, definiendo al hospital como una empresa e imponiendo la necesidad de cambio constante del profesional en busca de su actualización para tornarse competitivo en este mercado (Pompeu, 2004).

La formación profesional universitaria de enfermeras obedece a un modelo nightingueliano; es decir una formación que lleva a desarrollar competencias del cuidado en el ámbito hospitalario para la cura de la enfermedad y en el ámbito familiar y comunitario para la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad y daños. Dichas competencias están transversalizadas por competencias de administración para la gestión del cuidado en cada nivel de atención.

Sin embargo, la fuerza laboral en el sistema sanitario absorbe mayor proporción mano de obra de enfermería para el segundo y tercer nivel de atención en hospitales, caracterizados por sistemas de administración burocráticos, para la realización de actividades que son pautadas en normas y rutinas establecidas por la entidad y denotan racionalidad, eficiencia e impersonalidad (contrario a lo que es enseñado en las aulas).

De esa forma existe un descompás entre la formación y la práctica de enfermería que resulta en tensiones, desmotivaciones y conflictos. Este problema ya estudiado por Trevisan en la década de los años 80 (Trevisan, 1988) todavía permanece y se caracteriza por la fuerza de la solicitud de producción (cuantitativa) y calidad (cualitativa) sin condiciones de realización y autorrealización personal mucho menos profesional con perjuicio para los usuarios y los profesionales de Enfermería.

El trabajo de enfermería presenta cuantiosos cambios de manera alarmante que se ha visto reflejado en cómo se piensa, se siente y se actúa; marcado también por el desarrollo de la tecnología, el avance de la internacionalización, las relaciones superficiales, con ausencia de compromiso, alejamiento emotivo y supervaloración de los bienes (Bauman, 2001).

Es creciente la demanda tecnológica en el sector salud, dando como resultado que la mayoría de las enfermeras se interese en capacitarse en eventos que se

relacionan con “tecnología dura” que no harían más que endurecer corazones al punto de convertirse en seres menos sensibles, racionales, dando primacía al comportamiento robotizado sobre lo humano.

Asimismo, los cursos de capacitación que se ofrecerían y realizarían, en su mayoría, tendrían que ver con el desarrollo de esa tecnología, que no permite la interacción humana ni la comunicación horizontal empática enfermera – usuario ni el toque cuidadoso, siendo estos últimos elementos las habilidades blandas que constituyen la base del cuidado humanizado o solidario. Lo mismo sucede con la formación en el área gerencial, las enfermeras no se encuentran preparadas en este sentido, ya que la preocupación principal inicial radica en cumplimiento de actividades dependientes como “la administración de medicamentos” y la “visita médica”; lo que la aleja del aspecto humano involucrado en el proceso.

2.2.3.1. Competencias Gerenciales del personal de Enfermería

Las competencias gerenciales del personal de enfermería incluyen:

- Planificación: Organizar y planificar para cumplir los objetivos de la institución
- Dirección: Liderar y motivar a los equipos para alcanzar las metas de la organización
- Gestión de recursos: Administrar los recursos humanos, financieros y materiales
- Toma de decisiones: Analizar situaciones y tomar decisiones ético-legales
- Trabajo en equipo: Trabajar con otros profesionales de manera interdisciplinaria
- Comunicación: Comunicarse de manera oral y escrita
- Resolución de conflictos: Resolver conflictos y negociar
- Orientación a resultados: Cumplir con los objetivos de la institución
- Innovación: Generar nuevas ideas
- Gestión estratégica: Desarrollar estrategias para alcanzar los objetivos de la organización

Ilustración N°1. Competencias para Enfermeras

Dominios	Competencias
Gestión	Pensamiento analítico, Toma de decisiones, Innovación, Gestión estratégica, Gestión de los recursos humanos, Aspectos legales, Gestión de la organización, Orientación a resultados.
Comunicación y tecnología	Habilidades de comunicación, Retroalimentación, Evaluación de la información y sus fuentes, Escucha, Sistemas de información y ordenadores, Tecnología, Inglés lectura medio.
Liderazgo y equipos de trabajo	Gestión de las relaciones, Liderazgo, Planificación de la carrera profesional, Influencia, Gestión del cambio, Delegar, Gestión de conflictos, Principios éticos, Poder y empoderamiento, Pensamiento crítico, Colaboración y habilidades para gestionar equipos, Gestión de las relaciones personales, Gestión multiprofesional, Estrategias de construcción de equipos, Gestión del talento.
Conocimiento del sistema sanitario	Sistemas de gestión del cuidado, Habilidades de atención al usuario, Política sanitaria, Identificación y responsabilidad con la organización, Conocimiento del entorno sanitario, Calidad y seguridad, Calidad y procesos de mejora.
Conocimiento enfermero	Competencias clínicas, Prácticas estándar de la Enfermería, Investigación enfermera, Teorías de la Enfermería, Planificación de cuidados, Planificación de la formación enfermera, Profesionalidad.
Personalidad	Servir de modelo, Conciencia de las fortalezas y debilidades propias, Visión estratégica, Equilibrio personal y profesional, Compasivo, Inteligencia emocional, Integridad.

Fuente: González García. 2020

2.2.3.2. Impacto de las Competencias Gerenciales en Enfermería:

Las competencias gerenciales en enfermería impactan en la calidad de la atención, la satisfacción del personal y la eficiencia de los servicios de salud:

- Impacto en la atención

La gerencia en enfermería busca brindar la mejor atención al paciente.

- El liderazgo del profesional de enfermería

Es importante para tomar decisiones sobre el cuidado del paciente.

- Impacto en la satisfacción del personal

Las competencias gerenciales contribuyen a que el personal se sienta satisfecho al promover un entorno de trabajo más humano, justo y de apoyo, donde los empleados se sienten valorados, motivados y con oportunidades de crecimiento.

Las habilidades de liderazgo motivan al equipo a ser más eficiente y productivo.

- Impacto en la eficiencia de los servicios de salud

Las competencias gerenciales ayudan a optimizar y ahorrar tiempo en la ejecución de las tareas.

Las competencias gerenciales contribuyen a la alineación estratégica en la gestión organizacional.

2.2.3.3. Habilidades incluidas en el aprendizaje Gerencial de Enfermeras

El aprendizaje gerencial para enfermeras puede incluir habilidades que se desarrollan a partir del aprendizaje gerencial, que también son similares a las descritas por algunos autores como lo son:

- Habilidades de comunicación

Explicar tratamientos y procedimientos de manera sencilla

Escuchar atentamente para identificar las preocupaciones de los pacientes

- Habilidades de liderazgo

Apoyar y desarrollar al personal de enfermería

Crear una cultura de trabajo en equipo y confianza

Inspirar y motivar a los seguidores

- Habilidades de toma de decisiones

Analizar problemas complejos para identificar la causa raíz

Buscar soluciones innovadoras

Ser flexible para adaptar los planes de tratamiento

- Habilidades de trabajo en equipo

Fomentar la colaboración entre profesionales de diferentes disciplinas

Colaborar con colegas para compartir ideas y enfoques para casos complejos

- Habilidades analíticas

Planear y administrar recursos,

Recolectar y analizar información,

Utilizar la tecnología.

➤ Habilidades interpersonales

Establecer y mantener conductas y relaciones interprofesionales e interinstitucionales éticas y legítimas

➤ Habilidades éticas

Desarrollar una práctica profesional de acuerdo con normas legales, principios éticos, deontología profesional y con criterios de sostenibilidad

La gestión organizacional conceptualmente se centra en la planeación, organización, ejecución de actividades definidas y obtención de resultados concretos. En nuestro caso la gerencia del cuidado también evalúa dichos resultados sustentados en los objetivos y metas establecidos por la organización a través de las personas que ejecutan el cuidado. Para ello la gerencia debe tener implícita la motivación, la creatividad, la responsabilidad y la ética por parte del cuidador, con actitud empática y asertiva frente al ser y al qué hacer por parte del cuidador. Todo esto para que el cuidado de enfermería como servicio de calidad sea eficiente y eficaz en procura de satisfacer las necesidades de los consumidores de dicho servicio. (Camacaro Rojas, 2019)

En este sentido, es imperativo que haya coherencia entre los términos “cuidado” y “gerencia”, a pesar de sus diferencias, enfoques y principios que los rigen, tomando en cuenta que también se corresponden, complementan y se constituyen en las bases sobre las que el profesional de enfermería actúa y realiza sus múltiples funciones.

Se puede decir que el proceso administrativo posee diversas etapas que se van entrelazando para sistematizar sus procesos las cuales son; planear, organizar, dirigir y controlar los objetivos de la organización. La enfermera a través del Proceso de Cuidado de Enfermería valora, diagnóstica, planea, ejecuta y evalúa el cuidado

de enfermería buscando un equilibrio entre los conocimientos científicos y el que hacer enfermero, que se traduce en la gerencia del cuidado.

La constante búsqueda de la enfermería de formas innovadoras de intervención, integración y transformación de los recursos disponibles para el cuidado, procurando el aprovechamiento de los diversos instrumentos y métodos, dadas las circunstancias en la que se ejecuta la acción de cuidar, juicio crítico para la toma de decisiones, visión, previsión y reactivación frente a la velocidad con que cambia el continuo proceso evolutivo de las necesidades de los clientes externos beneficiarios de este servicio, estableciendo las diferencias de sí mismo como cuidador y de los otros intervinientes y, por supuesto, hacer uso de la información para la cooperación y coordinación del trabajo.

Por ello, un equipo que se armoniza en la consecución de los objetivos e integra para sí mismo las metas organizacionales, siempre se reforzara en su productividad, claro está que todo esto no puede estar divorciado del entendimiento que todo este proceso se ejecutan a través de personas y eso hace que sea dinámico, asertivo, empático y por demás humano. (Camacaro Rojas, 2019)

De lo anterior podemos decir que la gerencia, el cuidado como producto de calidad y el servicio como valor intangible ofertado son un trinomio que necesariamente debe ir integrado para el alcance de los objetivos propuestos por la organización sanitaria y de enfermería como profesión. Para lograrlo se debe organizar cuidados de enfermería con un modelo unificado, participativo de todos los actores del equipo de la organización tendientes a administrar un cuidado de enfermería de calidad al cliente demandante, asegurar prestación de servicios humanizados, mediante la eficiente utilización recursos, respondiendo a los estándares profesionales y a los objetivos planteados

Para integrar todos estos elementos es importante despojarse de sesgo alguno y abrirse a la visión de que la gerencia del cuidado se retroalimente de forma bidireccional generando un ciclo evolutivo constante, que permite irlo direccionando hacia un servicio adaptativo según cada circunstancia de requerimiento de servicio, alejándose de la estandarización deshumanizada.

Ilustración N° 2. Trinomio para el alcance de los objetivos organizacionales



Fuente Pedro Camacaro Rojas 2019

La conformación de estructuras formales que permitan articular la gerencia de cuidados en cada dependencia de la empresa que permita la posibilidad de una perspectiva integral e integrada. Siendo esta una instancia ejecutiva, asesora y productora de políticas de cuidado enmarcadas en normas y estándares de evaluación de estos, a las que denomino unidades de gerencia de cuidado (UGC) instancia garante de la articulación y continuidad del cuidado de enfermería.

La gerencia de los cuidados está dirigida hacia la persona y su familia, y claro está, hacia la comunidad en su área de influencia, administrado por el profesional de enfermería y los equipos multidisciplinares. La gerencia se define como un proceso humano y social que se apoya en la transpersonalidad del liderazgo, de la motivación y la participación, la comunicación y la colaboración. A través del pensamiento enfermero, la enfermera como gerente beneficia una cultura organizacional centrada en el cuidado de la persona

La Gerencia como instrumento para mejores prácticas de cuidado genera la disposición por parte de los enfermeros a asociar la gerencia de los procesos y la optimización del trabajo, se generaría una segunda concepción que respaldaría la comprensión de la relación estratégica existente entre lo asistencial y gerencia del cuidado, haciendo esto, que la administración se convierta en un herramienta fundamental para la optimización de las prácticas del cuidado humanizado y con calidad, englobando todo lo concerniente al cuidado en el paciente y así poder hacer una oferta de servicios en condiciones ideales. (Camacaro Rojas, 2019)

Los procesos gerenciales ejecutados por los enfermeros tienen como objetivo primordial la atención de las necesidades de los pacientes y la calidad de los cuidados de enfermería administrados. En tal sentido, se debe propiciar una estrecha relación de los enfermeros con la gerencia y la asistencia, fomentando la libertad en la toma de decisiones en la resolución de problemas reales identificados en los consumidores de sus servicios.

2.2.4. Estrategias Didácticas para el Aprendizaje Gerencial:

➤ Estrategias Gerenciales:

Las universidades en su búsqueda continua de optimización en sus productos tienen el objetivo de modernizar sus procesos tanto administrativos como académicos y comprometerse con la sociedad, para lo cual las estrategias gerenciales representan mecanismo de inter-vinculación entre dichos procesos y el entorno social de valor importante. De tal manera que se realizarán a continuación algunas definiciones básicas de las estrategias gerenciales de acuerdo con diversas perspectivas.

Para Alizo y otros (2007, p. 118), "la estrategia consiste en toda una variedad de medidas competitiva y enfoques de negocio que deben emplear los emprendedores de negocio en el manejo adecuado de nuevas compañías." Es por ello que se considera la estrategia como el patrón de una serie de cosas que ocurren en un tiempo determinado.

González y de Pelekais (2010, p.343), señalan que "las estrategias gerenciales son sin duda, una herramienta necesaria a aplicar por cualquier líder en una organización empresarial para lograr el desarrollo y fortalecimiento de la gestión desplegada, en consecuencia, un gerente debe desarrollar fórmulas adecuadas a las demandas propias de la empresa y emplearlas para que la organización sea exitosa·

En efecto, las estrategias gerenciales son aquellas que se desarrollan a través de un plan, en el cual se integran las principales metas y políticas de una organización, estableciendo la secuencia coherente y armónica de las acciones por realizar, con el fin de lograr una situación viable y original con los recursos adecuados, así como anticipar en el entorno y las acciones imprevistas de los oponentes inteligentes. Las estrategias existen en casi todos los niveles de las grandes organizaciones. Sin embargo, en las educativas las mismas también deben estar orientadas a enfrentar la realidad dentro de su propio contexto social enmarcados en los principios de innovación.

2.2.4.1. Tipos de Estrategias Gerenciales:

Serna (2006), define Estrategias Gerenciales, como: "un marco de acciones que deben realizarse para mantener y soportar el logro de objetivos de la organización, de cada unidad de trabajo, de esta manera hacer realidad los resultados esperados a definir los proyectos estratégicos".

Vemos que, las estrategias didácticas gerenciales son un conjunto de acciones que se implementan para alcanzar los objetivos planeados, existen varios tipos de estrategias gerenciales que se pueden ejecutar para llevar cabo la planeación y lograr las metas.

Entre ellas desatacamos las siguientes:

- Estrategia a Nivel Corporativo:

Partiendo de la premisa que el gerente es la persona capaz de garantizar los procesos básicos de la organización, canalizar el esfuerzo productivo y el capital

intelectual, centrado en el potencial y creatividad de los actores de su institución, sobre la plataforma del trabajo colectivo, entonces, la estrategia a nivel corporativo adopta una visión general porque en ella se apoya la alta gerencia organizativa, por lo cual debe existir una clara integración con la filosofía de dicha organización, así como también el compromiso de los actores involucrados que seguidamente se explican.

➤ Integración con la Filosofía Organizacional:

Para Sainz (2003), la estrategia corporativa le corresponde a la alta dirección, quien recoge con su equipo de trabajado las decisiones tomadas para definir la misión y visión que permitan satisfacer las expectativas de sus diferentes grupos de interés. En este contexto, es relevante la coordinación de la acción de la alta gerencia, encargada de procurar la máxima funcionalidad entre los objetivos institucionales apoyada en la estructura de la organización mediante procesos como: la planificación, evaluación y el control, proyectados en las estrategias corporativas para guiar las actividades gerenciales.

Para ello, se deben propiciar procesos sociales como: comunicación, participación y negociación construyendo un ambiente moderno, inteligente, que entienda concepciones de espacios abiertos a la innovación al momento de dar alternativas para gestionar conflictos y proponer soluciones a la dinámica organizacional, dentro de las dimensiones de corresponsabilidad. (Pachano, 2014)

➤ Responsabilidad Social:

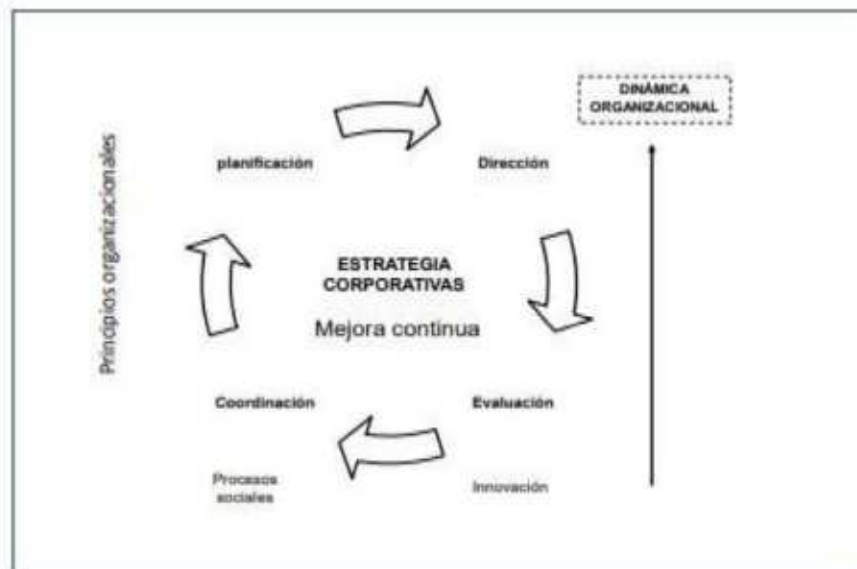
Las estrategias gerenciales corporativas están vinculadas con las necesidades propias de la sociedad, generan un sistema relacional entre objetivos, las estructuras y los recursos disponibles sean estos tangibles o intangibles de la organización, que deben estar guiados por procesos sociales tales como: comunicación, participación toma de decisiones, entre otros. En efecto, para formular las estrategias gerenciales es importante conocer el entorno, su vinculación con el sector privado y otras organizaciones afines, para atender a la competencia y estar en vanguardia.

➤ Estabilidad Organizativa:

Las estrategias a nivel corporativo en su acción integral promueven mecanismos para el mejoramiento continuo y el monitoreo de calidad ejerciéndolos a través de la evaluación institucional, así se podrá conocer más y en profundidad la organización, planificar futuras acciones para corregir y poder lograr la estabilidad organizacional.

La estabilidad organizativa es un factor crucial para el éxito empresarial, ya que influye en la productividad, el compromiso de los empleados y la capacidad de la empresa para adaptarse a los cambios. Una gestión eficiente de la estabilidad organizativa implica encontrar un equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad, fomentando un entorno laboral que sea a la vez productivo y satisfactorio para todos los miembros de la organización.

Ilustración N°3. Integración Estratégica Corporativa



Fuente: Pachano (2011)

➤ Estrategia Competitiva

Según Quero (2008), la estrategia competitiva es el patrón, las políticas y planes esenciales para alcanzar los objetivos, propósitos o metas establecidos, en este nivel la organización define el camino a seguir para lograr que se proyecte hacia la

organización que quiere ser y convertirse en una con características de ser sostenible. Según la citada autora, la estrategia competitiva se puede clasificar de la siguiente manera:

- Estrategia de Disuasión
- Estrategia Defensiva
- Estrategia de Cooperación

La figura que presentamos a continuación resume en términos prácticos el significado de cada una de las estrategias competitivas antes descritas, según la autora:

Ilustración N°4 Tipos de estrategias competitivas

ESTRATEGIAS	CARACTERÍSTICAS
Estrategia de Disuasión	<ul style="list-style-type: none"> - Destinada a evitar o atenuar la severidad de conflictos entre empresas u organización y los competidores. - Analiza los acontecimientos para poder generar discusiones, consensos y tomar decisiones correctas que garanticen soluciones efectivas, en el caso de las universidades por ser un sector neurálgico en las sociedades. - Se mantiene innovación para resolver en gran medida los problemas de su entorno. - Búsqueda del equilibrio indispensable entre la organización y su entorno, lo cual viene a ser una de las responsabilidades fundamentales.
Estrategia Defensiva	<ul style="list-style-type: none"> - Orientada a resistir los ataques de los competidores, para lo cual el gerente debe conducir su gestión hacia la optimización de los recursos que se colocan bajo su responsabilidad tanto en el ámbito tecnológico y de producción como en el administrativo y humano-social. - Tienen la capacidad gerencial necesaria para coordinar la utilización de los recursos con base en objetivos y a la función de los criterios estratégicos adecuados.
Estrategia de cooperación	<ul style="list-style-type: none"> - Integrar la capacidad de varias empresas con el fin de competir en mejores condiciones. - Enfatizan acciones previstas dentro de la organización para alcanzar las ventajas competitivas y enfrentar los cambios existentes en el entorno. - Equilibrar la competencia profesional, la ética profesional y la actividad empresarial

Fuente: Quero (2008).

En pocas palabras se entiende que las estrategias didácticas para el aprendizaje en gerencia son enfoques que buscan mejorar la adquisición de conocimientos y habilidades. Estas estrategias pueden incluir actividades, recursos y enfoques pedagógicos.

Entre éstas, se mencionan las más utilizadas para lograr el desarrollo de las habilidades, destrezas y competencias en la rama de la gerencia educativa en general:

- Aprendizaje activo: Involucrar a los estudiantes en su propio aprendizaje.
- Aprendizaje colaborativo: Trabajar en grupos pequeños para resolver problemas.
- Aprendizaje basado en problemas: Presentar problemas reales para que los estudiantes los resuelvan.
- Aula invertida: Los estudiantes estudian el material en casa y en clase se discute y aplica lo aprendido.

2.2.4.2. Características clave de las Estrategias Didácticas de Aprendizaje:

Las estrategias didácticas de aprendizaje efectivas poseen un conjunto de características que permiten que los estudiantes alcancen sus objetivos y maximizan su impacto. Algunas de las más importantes son:

- Intencionalidad:

Las estrategias de aprendizaje se diseñan con un propósito claro, guiando nuestro esfuerzo hacia metas específicas. Por ejemplo, en formación corporativa la intencionalidad de nuestras estrategias debe estar alineada con los objetivos organizacionales.

- Adaptabilidad:

Las estrategias efectivas son además flexibles y se ajustan a la evolución del conocimiento y las necesidades individuales. Una buena estrategia de aprendizaje en empresas es capaz de adaptarse a los cambios en el entorno laboral.

- Participación Activa:

Aprendemos mejor cuando nos involucramos activamente en el proceso. Las estrategias de aprendizaje efectivas fomentan la participación activa,

transformando el aprendizaje de un acto pasivo a una experiencia que involucra al estudiante.

➤ **Flexibilidad:**

Al igual que sucede con la adaptabilidad, las estrategias de aprendizaje deben tener en cuenta que cada alumno tiene un estilo propio y un ritmo de aprendizaje diferente. Por ende, deben ser adaptables, permitiendo que cada estudiante encuentre su propio camino.

➤ **Metacognición:**

Más allá de simplemente ayudar a absorber la información, las estrategias promueven la reflexión sobre cómo aprendemos, proporcionando herramientas para entender y controlar nuestro propio proceso cognitivo.

➤ **Transferencia:**

Las estrategias nos equipan con la capacidad de aplicar lo aprendido en situaciones diversas, llevando el conocimiento más allá de la teoría.

➤ **Motivación y autorregulación:**

Lograr mantener el interés y la autodirección en el aprendizaje es vital. Las estrategias de aprendizaje no sólo enseñan, sino que además motivan y fomentan la autorregulación para un aprendizaje sostenido.

➤ **Aplicabilidad transversal:**

Por último, su utilidad no se limita a una sola área específica. Al contrario, estas estrategias pueden aplicarse en diferentes contextos como la formación corporativa, asegurando la relevancia continua del aprendizaje en cualquier etapa de la vida.

2.2.4.3. Objetivos de las estrategias didactas de aprendizaje

Las estrategias de aprendizaje son herramientas poderosas que nos ayudan a mejorar la experiencia de aprendizaje y alcanzar ciertos objetivos:

➤ **Mejorar las comprensión y retención del material**

Nos ayudan a desarrollar un nivel más profundo de comprensión, al involucrar activamente a los estudiantes con el material. Al mismo tiempo, la retención de los conocimientos se fortalece, a través de técnicas como, por ejemplo, la repetición espaciada, que ayudan al estudiante a recordar la información y poder aplicarla en diferentes contextos.

- Desarrollar habilidades críticas y analíticas

Más allá de memorizar conceptos, las estrategias de aprendizaje tienen como objetivo cultivar habilidades críticas y analíticas. Al hacer al alumno participe de actividades que lo impulsan a resolver problemas, evaluar escenarios y aplicar conocimientos, estas impulsan el desarrollo de habilidades como resolución de problemas, comunicación efectiva o liderazgo.

- Promover la autonomía y autorregulación

Estas herramientas buscan empoderar a los estudiantes para que tomen las riendas de su propio proceso de aprendizaje, fomentando la autodirección y la capacidad de gestionar eficazmente su desarrollo.

- Desarrollar habilidades metacognitivas

Incentivan a la reflexión sobre el propio proceso de aprendizaje, permitiendo que los estudiantes entiendan cómo aprenden mejor y ajusten su enfoque personal, algo que les servirá en diferentes etapas de su vida.

- Estimular la motivación y el interés

El aprendizaje hace mucho tiempo que dejó de depender únicamente de técnicas tradicionales y monótonas que situaban al estudiante solo como un espectador más. Las estrategias efectivas, al contrario, buscan mantener la motivación y el interés a lo largo del tiempo, creando un entorno de participación que propicia el aprendizaje continuo.

- Optimizar el tiempo de estudio

Otro de los objetivos de estas estrategias es la optimización del tiempo, un recurso invaluable. Cada una de ellas busca optimizar la eficiencia del estudio, garantizando que cada momento dedicado al aprendizaje sea valioso y productivo.

2.2.4.4. Clasificación de las Estrategias Didácticas para Aprendizaje Gerencial:

Las estrategias de aprendizaje no son un enfoque único, sino un conjunto diverso de herramientas diseñadas para adaptarse a los diferentes tipos de estudiantes y facetas de su proceso educativo. Estas pueden clasificarse:

➤ Según la naturaleza de la tarea

Cognitivas: Centradas en la manera en que procesamos y asimilamos nueva información. Involucran la organización de datos, elaboración de mapas y relación de conceptos.

Metacognitivas: Dirigidas a la autorregulación del proceso de aprendizaje. Implican planificación, monitoreo y evaluación.

Motivacionales: Buscan estimular y mantener la motivación intrínseca del estudiante. Involucran el establecimiento de metas, el uso de recompensas y la conexión emocional.

➤ Según el estilo de aprendizaje

Visual: Orientadas a los estudiantes que aprenden mejor a través de imágenes y gráficos. Por ejemplo, el uso de mapas mentales, diagramas o videos.

Auditivo: Diseñadas para aquellos que aprenden mejor a través del sonido. Por ejemplo, conferencias, debates o técnicas de repetición oral.

Kinestésico: Dirigidas a los individuos que aprenden mejor mediante la experiencia práctica y el movimiento. Por ejemplo, simulaciones o proyectos prácticos.

➤ Según el enfoque

Individuales: Estrategias diseñadas para el aprendizaje autónomo, donde el estudiante trabaja de manera independiente. Por ejemplo, lectura, investigación y autoevaluación.

Cooperativas: Centradas en el aprendizaje a través de la interacción y la colaboración con otros. Discusiones grupales y proyectos colaborativos son algunos ejemplos.

- Según la modalidad de presentación

Estrategias presenciales: Aplicadas en entornos físicos, como aulas o talleres.

Estrategias en línea: Dirigidas a entornos virtuales que aprovechan la tecnología, como los cursos en línea, webinars y plataformas educativas.

2.2.4.5. Pasos para Implementación de Estrategias didácticas de Aprendizaje Gerencial

A la hora de implementar estrategias de aprendizaje en una empresa, lo mejor es seguir un enfoque planificado y adaptado a las necesidades específicas de cada organización. Aquí te contamos algunos pasos clave para garantizar una implementación exitosa:

- Ten en cuenta los objetivos de la organización

Comprender las metas de la empresa permite diseñar programas de formación que contribuyen directamente al éxito organizacional. Conecta cada estrategia de aprendizaje con los resultados que la empresa espera alcanzar.

- Crea un programa de formación basado en las necesidades críticas de la organización

Realiza un análisis detallado para determinar las habilidades y conocimientos que se necesitan para el crecimiento de la empresa. Diseña programas específicos que aborden estas necesidades, asegurando que la formación sea relevante.

- Ten presentes las características únicas de tu público objetivo

Hay que reconocer que cada empleado tiene un estilo y ritmo único es clave. Personaliza las estrategias según estas diferencias, garantizando así que la formación sea accesible y efectiva para todos.

- Integra el aprendizaje a la cultura organizacional

Fomentar una cultura de aprendizaje continuo es esencial para el éxito a largo plazo. Todos los empleados, desde líderes hasta los equipos de trabajo, deben estar comprometidos con el aprendizaje como parte integral del crecimiento. Promueve la participación activa y la aplicación práctica de lo aprendido en el día a día.

- Revisa, evalúa y rectifica

La evaluación continua es la clave para medir la efectividad de las estrategias de aprendizaje. Realiza evaluaciones periódicas para analizar el impacto de la formación en el desempeño y los resultados organizacionales. Ajusta las estrategias teniendo en cuenta el Feedback obtenido.

La implementación efectiva de estrategias de aprendizaje en una empresa no sólo potencia el desarrollo individual de los empleados, sino que también impulsa el crecimiento y la innovación organizacional.

2.2.4.6. Estrategias Didácticas de Aprendizaje Gerencial en la formación corporativa:

En la formación corporativa existen diversas estrategias de aprendizaje que hacen que el proceso sea mucho más efectivo y atractivo para los empleados. Algunas de las más conocidas son:

- Aprendizaje activo

Es una estrategia de aprendizaje que impulsa la participación directa de los empleados en el proceso de aprendizaje. Incentiva a los colaboradores a aplicar de manera activa la teoría a través de ejercicios prácticos.

Algunas de las mejores formas de aplicar el aprendizaje activo en entornos online son a través del aprendizaje colaborativo, organizando proyectos grupales, actividades y discusiones en línea; las actividades de autoaprendizaje en línea que brindan autonomía a los estudiantes para gestionar su propio proceso de aprendizaje o a través de la gamificación, utilizando elementos de juego para hacer el aprendizaje más interactivo y entretenido.

- Aprendizaje colaborativo

Fomenta la interacción entre los miembros del equipo, promoviendo el intercambio de ideas y experiencias. Es una estrategia que mejora la comprensión a través del diálogo. Para poder ofrecer un aprendizaje de calidad, es necesario no quedarse en la parte superficial del mismo. Debemos ahondar en las posibilidades que internet pone a nuestra disposición como formadores o gestores de formación. Contemplar la inclusión de las herramientas colaborativas, dentro de todo el proceso de enseñanza-aprendizaje puede ser un elemento significativo y diferenciador para promover que se cumplan todos los objetivos y/o expectativas planteadas. Diálogo y la colaboración.

➤ Aprendizaje interactivo

Esta estrategia emplea tecnologías y recursos que permiten la participación activa. Desde simulaciones hasta plataformas interactivas, este tipo de aprendizaje catapulta la absorción de conocimientos.

La interacción puede ocurrir mediante un chat, a través de proyectos colaborativos online o por medio de actividades como juegos, vídeos interactivos, cuestionarios y más. Pero ¿Por qué las empresas apuestan por el aprendizaje interactivo para la formación corporativa? La respuesta a esta pregunta se encuentra en su principal beneficio, que es que el aprendizaje interactivo anima a los empleados a ser más participativos en el proceso de aprendizaje y al ser protagonistas en este proceso, aprenden más y mejor.

➤ Aprendizaje gamificado

Introduce elementos de juego en el proceso educativo para motivar y comprometer a los empleados. Con desafíos, recompensas y competiciones, la gamificación transforma la formación en una experiencia emocionante.

Esta técnica consiste en aplicar dinámicas y principios de juegos en contextos no lúdicos con el fin de mejorar la experiencia y alcanzar metas.

Pero la gamificación es mucho más que simplemente convertir una tarea en un juego, implica la integración de procesos clave que permitan adaptar esta estrategia a los objetivos de una organización. (Iseazy, 2023)

2.3. Sistema de Variables

2.3.1. Definición Conceptual de la variable

- **Variable Independiente**

- Estrategias Didácticas:

- Las estrategias didácticas son herramientas de enseñanza y de aprendizaje que integran recursos de acuerdo con los objetivos, contenidos académicos y del proceso de aprendizaje en la formación de los estudiantes.

- **Variable Dependiente**

- Aprendizaje Gerencial

- El aprendizaje gerencial es el proceso de mejora continua de las habilidades de los gerentes mediante el desarrollo de conocimientos y competencias para la toma de decisiones, gestión de diversos tipos de recursos, manejo de equipos y la adaptación a nuevos cambios para que las organizaciones sean más eficaces. Esto se puede hacer a través de métodos formales o informales.

- El aprendizaje gerencial es fundamental para el crecimiento de una organización y sus miembros.

2.3.2. Definición Operacional

- **Variable Independiente:**

- Estrategias Didácticas:

- Para medir esta variable se consideraron los siguientes indicadores:

- Aprendizaje basado en problemas
 - Aprendizaje basado en casos
 - Aprendizaje activo
 - Resolución de problemas reales
 - Plataformas de aprendizaje en línea

- **Variable Dependiente:**

- Aprendizaje Gerencial:

- Para medir esta variable se consideraron los siguientes indicadores

- Liderazgo
 - Comunicación

- Toma de decisiones
- Trabajo en equipo
- Capacidad de gestión

2.3.3.1. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Objetivo General:

Proponer Estrategias Didácticas para el Aprendizaje Gerencial de Enfermeras Supervisoras del Hospital de Chepo año 2024

Objetivo Específico	Variable	Dimensión	Indicador	Ítems
Identificar las estrategias didácticas para el aprendizaje gerencial de Enfermeras Supervisoras del Hospital de Chepo.	Estrategias Didácticas	Oficina Docencia de Enfermería	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aprendizaje basado en problemas ➤ Aprendizaje basado en casos ➤ Aprendizaje activo ➤ Resolución de problemas reales ➤ Plataformas de aprendizaje en línea 	1 2 3 4 5
Describir el aprendizaje gerencial de las Enfermeras Supervisoras del Hospital de Chepo.	Aprendizaje Gerencial	Oficina de Supervisión de Enfermería	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Liderazgo ➤ Comunicación ➤ Toma de decisiones ➤ Trabajo en equipo ➤ Capacidad de gestión 	6 7 8 9 10
Detallar estrategias didácticas para el Aprendizaje Gerencial de Enfermeras Supervisoras del Hospital de Chepo.	Estrategias Didácticas	Oficina Docencia de Enfermería	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Desarrollo de Habilidades ➤ Aprendizaje Gerencial 	11 12

Fuente: Cañizales, 202

CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. Paradigma epistemológico de la Investigación:

El paradigma epistemológico de la investigación se describió como positivista, ya que, utilizó un enfoque cuantitativo bajo la modalidad de un proyecto factible; se basó en el concepto de una investigación en donde fue característica una realidad obtenida a través de una observación directa a un grupo de personas. Dicha investigación permitió que fuera medible.

El interés de la investigación explicó y predijo por medio de la observación y la recolección de datos; como la naturaleza de la realidad observada permitió sugerir propuestas de estrategias didácticas para robustecer el aprendizaje gerencial de Enfermeras Supervisoras.

El objetivo fue proponer e incrementar nuevas estrategias didácticas tradicionales e innovadoras que fortalecieron el aprendizaje gerencial de Enfermeras Supervisoras del Departamento de Enfermería, del Hospital de Chepo, logró perfeccionar la gestión del talento humano, tanto a nivel individual como colectivamente desde un enfoque cuantitativo; ello redundó en una atención de calidad, efectiva, eficiente y eficaz para el usuario interno y externo de la institución de salud.

En relación con este paradigma positivista, vemos que, desde mediados del siglo XIX, que es cuando se acuñó el término positivismo por el filósofo francés Auguste Comte, se conoce que dicho paradigma de investigación establece cuales deben ser los principios de la investigación científica, partiendo de la base que todo conocimiento debe provenir de la experiencia de los sentidos, de lo observable y experimentable, de lo absolutamente objetivo. Otro punto relevante de la filosofía "positivista" de Comte sostiene la idea de que, para llegar a comprender realmente a la sociedad, los únicos datos válidos provienen de los sentidos y del análisis lógico de esos datos.

El paradigma positivista es definido por varios autores como una corriente de pensamiento basada en los métodos de observación y experimentación para

aportar datos precisos sobre hipótesis dándoles así rigor de teorías sustentadas estadísticamente.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el enfoque epistemológico se define como la forma metódica de observar un tema objeto de estudio a través de la puesta en marcha de procesos para generar conocimiento a través de la lógica científica mediante la aplicación de métodos adecuados.

Este paradigma nació de los postulados de Augusto Comte y ha ido evolucionando para llegar a ser definido por Hurtado y Toro (2011) como aquel donde el sujeto y objeto son independientes, asumiendo que la realidad está dada y que puede ser conocida de manera absoluta por el sujeto cognoscente, por tanto solo hay que buscar el método adecuado para conocerla, estableciéndolo como el enfoque donde las cosas pueden conocerse de forma general sin importar tiempo ni contexto bajo la forma de leyes causales de carácter absoluto y general.

En concordancia con la perspectiva anterior, consideramos relevante el punto de vista de, Padrón (2007) quien conceptualiza el paradigma positivista como aquel de carácter preciso y numérico definido por la unión del realismo con el racionalismo para crear teorías generales defendidas por datos estadísticos y comprobables que son capaces de medirse y cuantificar para determinar su precisión y exactitud con el objeto de tener validación de carácter numérica para afirmar hipótesis en base a hechos matemáticamente demostrable.

3.2. Tipo de Investigación

Por la particularidad de la investigación, se consideró de enfoque cuantitativo debido a que, los datos estadísticos que se recolectaron fueron medibles y cuantificados, los mismos permitieron determinar la precisión y exactitud en relación con el objeto de estudio; según su objetivo fue aplicada; según su profundidad se estableció como descriptiva, según su temporalidad fue de corte transversal; según la manipulación de las variables se concluyó que era no experimental; se consideró una investigación bajo la modalidad de un proyecto factible.

Para Hernández y col. (2014) el tipo de investigación establece la perspectiva del estudio y depende de los objetivos del investigador para combinar los elementos en el estudio, definiendo las estrategias y procesos a ejecutar de acuerdo con el alcance deseado y los paradigmas establecidos como criterios bases para el autor y la población a estudiar.

Los mismos autores presentan una investigación de tipo descriptiva como aquella que como su definición lo dice "busca especificar propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a análisis" (pág. 80).

Según Tamayo y Tamayo (2009), este tipo de investigación comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos, el enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo o cosa funciona en el presente, trabajando sobre realidades de hecho y presentando fundamentalmente una interpretación correcta.

Por su parte Chávez (2007 p.135), establece el criterio que las investigaciones descriptivas como "aquella que se orienta a recolectar información relacionada con el estado real de las personas, objeto, situaciones o fenómenos, tal como se presenta en el momento de su recolección". Y refiere que es descriptiva por que plantea los hechos tal y como se dan en la realidad, descubriendo el fenómeno para luego analizarlo.

Para Arias (2006), la preocupación de la investigación descriptiva radica en describir las características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos para poner de manifiesto el comportamiento real de los fenómenos en estudio, comparándolos con otros en caso de ser necesario con el fin de establecer conclusiones adecuadas al tema de estudio y la población seleccionada.

Por lo anterior descrito, y en consecuencia con la metodología de esta investigación, también se puede establecer que fue de tipo descriptiva, puesto que se medió y

recolectó información importante de manera independiente sobre las variables estudiadas sin indicar como se relaciona.

3.3. Diseño de la investigación

En cuanto al diseño fue de campo, de carácter no experimental. Según lo expuesto por Hernández y Col (2014, pág.149), se define como no experimental “la investigación que se realiza sin la manipulación deliberada de variables, en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”, tal como se hará en este trabajo. En ella las situaciones observadas son ya existentes, no provocadas intencionalmente. De igual forma, las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo ni se puede influir sobre ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos.

Por su parte, para Arias (2006) la investigación no experimental evalúa el fenómeno o hecho objeto de estudio, pero no pretende explicar las causas por lo que el efecto se ha originado, es decir, hace permisible medir lo que se pretende sin condicionar los resultados. Tomando nuevamente a Hernández y Col (2010, pág. 151) ellos definen la investigación no experimental transeccional como “investigaciones que recopilan datos en un momento único”, es decir, en un solo momento. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado y es así como será este estudio.

Por otra parte, Tamayo (2009), define los tipos de diseño según el lugar de recolección de datos, en de campo o de laboratorio. El diseño de campo es aquel en el cual los datos se recogen directamente en el lugar de los hechos, por lo cual se denominan datos primarios, y su valor radica en que permite comprobar las condiciones reales del problema, es decir su realidad, tal y como este caso donde se aplicara un instrumento de recolección de datos en un momento único y sin condicionar las respuestas.

Asimismo, Arias (2006, pág.67) define el diseño de campo como “el basado en información o datos primarios, obtenidos directamente de la realidad”. Su innegable valor reside en que a través de ellos el investigador puede dar fe de las verdaderas

condiciones en que se han conseguido los datos, lo que garantiza un mayor nivel de confianza.

Por lo anterior detallado, se define la presente investigación como no experimental transversal de campo. No experimental porque el estudio será realizado a través de la observación sin intervenir en la población objeto de estudio; transversal pues se aplicará el instrumento una sola vez y de campo debido a que será directamente en el lugar de trabajo para recoger los datos, es decir, en el área laboral de las Enfermeras Supervisoras ubicada en la Oficina de Supervisión del Departamento de Enfermería del Hospital de Chepo.

3.4 Población y muestra

La población de la investigación estuvo conformada por 15 Enfermeras Supervisoras Administrativas del Departamento de Enfermería del Hospital de Chepo. Como la población fue finita se tomó como muestra la totalidad de la población. Se mantuvo la confidencialidad de las participantes.

Tabla 1. Población y muestra de la investigación

Población	Muestra
15 enfermeras Supervisoras del Departamento de Enfermería Del Hospital de Chepo	15 enfermeras Supervisoras del Departamento de Enfermería Del Hospital de Chepo

Fuente Departamento de Enfermería. Hospital de Chepo

Una vez definido el tipo y diseño de investigación nuevamente nos referimos a lo escrito por Hernández y Col (2014, pág.174), para definir el universo, la población y muestra de la investigación; aquí se definen dichos conceptos como "el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones".

Por su parte, para Arias (2006), la población es el total de unidades objeto de estudio Mientras que, Tamayo y Tamayo (2003) definen el universo como la totalidad de una población, y esta última como la totalidad de un fenómeno en estudio, cuando en un estudio se toma la totalidad de la población se dice se investiga el universo.

3.5 Procedimiento para la selección de la muestra

En relación con el procedimiento de la selección de la muestra no hubo necesidad de aplicar un método de selección de muestra, ya que la población era pequeña o finita; en tal sentido se tomó como muestra la totalidad de la población.

Una población finita es una población estadística en la que todos sus elementos se pueden enumerar hasta formar un número total determinado. La particularidad de las poblaciones finitas es que permiten el desarrollo de métodos de muestreo mejor adaptados que el muestreo aleatorio simple que es el método de muestreo común en poblaciones infinitas. (Sarasola, 2025).

Se considera finita la población y se han de utilizar factores de corrección de población finita. Igualmente se considera que una población finita a toda población formada por menos de 100.000 unidades, e infinita a aquella que tiene 100.000 o más. (López-Roldán & Fachelli, 2017)

3.6 Técnica e instrumento de recolección de datos

La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento el cuestionario que estuvo conformado por 12 preguntas con alternativas de respuesta bajo la escala de Likert.

Las técnicas de recolección de datos según Arias (2006 p. 146) son las distintas formas o maneras de obtener la información, el mismo autor señala que los instrumentos son medios materiales que se emplean para recoger y almacenar datos

La encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador, Hernández Sampieri et al (1996).

El cuestionario es un instrumento utilizado para recoger de manera organizada la información que permitirá dar cuenta de las variables que son de interés en cierto estudio, investigación, sondeo o encuesta (Casas, Repullo y Donado, 2003).

La escala Likert según Hernández Sampieri y otros (2006, p. 341) es un conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción en tres, cinco o siete categorías.

3.7 Validez del instrumento

La validación del instrumento se llevó a cabo mediante la revisión y juicio de cinco docentes especialistas en Educación Superior, quienes, en calidad de expertos, evaluaron su pertinencia y adecuación para los fines de la investigación. Este proceso garantizó que el instrumento fuera idóneo para la recolección de datos e información relevante. La validez obtenida respaldó la objetividad de los datos, asegurando la verificación de su exactitud científica y posibilitando la comparación de los resultados con la realidad observada en las fuentes primarias. En consecuencia, este procedimiento constituyó un elemento fundamental para la solidez y sustentación de los resultados obtenidos.

Por ejemplo, la validez de un instrumento para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) la definen la validez como el grado con que un instrumento mide la variable que pretende evaluar-

Por su parte, Blumberg et al (2005) definen la validez como el grado en que un instrumento mide lo que afirma medir.

Para, Martín Arribas (2004), la validez es definida como el grado en que un instrumento mide lo que realmente pretende medir.

3.8 Confiabilidad del instrumento:

Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el alfa de Cronbach; Lee J. Cronbach describió el coeficiente alfa en 1951, el mismo es un coeficiente que se utiliza para medir la fiabilidad de un instrumento de medición. Se basa en la consistencia interna de la escala, es decir, en la correlación entre los ítems que la componen

La confiabilidad de un instrumento de medición se define como el grado en que produce los mismos resultados cuando se aplica a un mismo sujeto en diferentes ocasiones

Los autores Palella y Martins (2006) consideran que la confiabilidad es definida como la ausencia de error aleatorio en un instrumento de recolección de datos. Es el grado en el que las mediciones están libres de la desviación producida por los errores causales.

El coeficiente alfa de Cronbach es una fórmula general para estimar la fiabilidad de un instrumento en el que la respuesta a los ítems es dicotómica o tiene más de dos valores (Aiken, 2003; Cortina, 1993), como por ejemplo en una escala de actitudes con respuesta de tipo Likert

3.9 Técnica de análisis de datos

Una vez aplicada la encuesta y el cuestionario, se procedió a la tabulación de los datos obtenidos, se analizó cada uno de los resultados obtenidos y se establecieron relaciones significativas.

El análisis de datos se entiende como el proceso mediante el que se organiza y manipula la información recogida por los investigadores para establecer relaciones, interpretar, extraer significados y conclusiones (Spradley, 1980:70 citado por Freixas, 2014).

Según, LeCompte y Schensul definen el análisis de datos como un proceso que sintetiza los datos en una historia e interpreta para obtener información.

Sin embargo, Marshall y Rossman describen el análisis de datos como el proceso de dar orden, estructura y significado a la masa de datos recopilados.

Para Hernández Sampieri y Mendoza Torres definen el análisis de los resultados como examinar y comprender los datos recopilados durante la investigación.

CAPITULO IV: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación tablas y análisis de los resultados:

A continuación, se presentan los resultados de la encuesta utilizando el método de tabla de distribución de frecuencia y gráficas de distribución porcentual, son:

Tabla 1. ¿Cree usted que el aprendizaje basado en problemas en gestión utilizado por la enfermera es útil como estrategia didáctica?

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	5	33 %
Casi siempre	7	47 %
Algunas veces	3	20 %
Casi nunca	0	00 %
Nunca	0	00 %
Total	15	100 %

Nota: Encuesta aplicada a 15 Enfermeras Supervisoras del Departamento de Enfermería del Hospital de Chepo durante el año 2025. (Cañizales, 2025).

Gráfica 1. ¿Cree usted que el aprendizaje basado en problemas en gestión utilizado por la enfermera es útil como estrategia didáctica?



Fuente: (Cañizales 2025)

En la gráfica observamos que el 47% (7/15) de las enfermeras encuestadas enfatizan que casi siempre el aprendizaje basado en problemas es útil como estrategia didáctica en gestión; el 33% anotan que siempre y el 20% algunas veces. El aprendizaje basado en problemas se fundamenta en la teoría del constructivismo, el mismo se basa en que el conocimiento se construye activamente a partir de la experiencia y la interacción social fundamentada en los teoristas Piaget y Vygotsky.

Tabla 2. ¿Usted considera que el aprendizaje basado en casos en gestión implementado por la enfermera es una estrategia didáctica formadora?

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	8	53 %
Casi siempre	6	40 %
Algunas veces	1	07 %
Casi nunca	0	00 %
Nunca	0	00 %
Total	15	100 %

Nota: Encuesta aplicada a 15 Enfermeras Supervisoras del Departamento de Enfermería del Hospital de Chepo durante el año 2025. (Cañizales, 2025).

Gráfica 2. ¿Usted considera que el aprendizaje basado en casos en gestión implementado por la enfermera es una estrategia didáctica formadora?



Fuente: (Cañizales 2025)

Se observa en esta gráfica que el 53% de las enfermeras encuestadas calificaron que siempre la implementación del aprendizaje basado en casos en gestión es una estrategia didáctica formadora; mientras que el 40% la califican de casi siempre y el 7% de algunas veces. El aprendizaje basado en casos fue documentado en el 2020 en cursos de gestión del cuidado por Arias & Camacho (pedagogos) quienes observaron mejoras en la capacidad de gestión, toma de decisiones éticas y clínicas en educación en salud.

Tabla 3. ¿Usted cree que el aprendizaje activo en gestión es una estrategia didáctica práctica?

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	10	67%
Casi siempre	4	27%
Algunas veces	1	06%
Casi nunca	0	00%
Nunca	0	00%
Total	15	100 %

Nota: Encuesta aplicada a 15 Enfermeras Supervisoras del Departamento de Enfermería del Hospital de Chepo durante el año 2025. (Cañizales, 2025).

Gráfica 3. ¿Usted cree que el aprendizaje activo en gestión es una estrategia didáctica práctica?



Fuente: (Cañizales 2025)

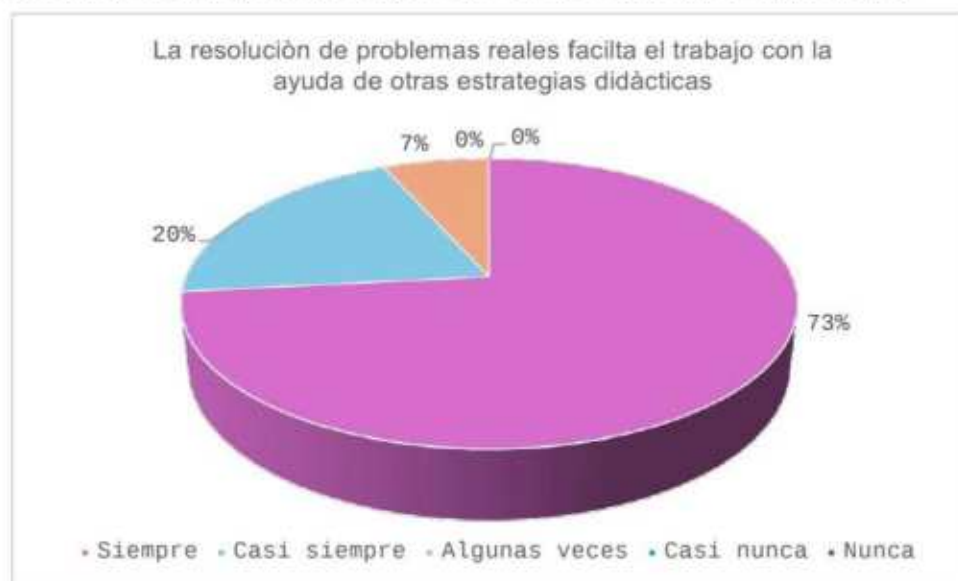
En la siguiente gráfica apreciamos que el 67% de las enfermeras encuestadas consideran que siempre el aprendizaje activo en gestión es una estrategia didáctica práctica. En tanto que, el 27 % indicó que casi siempre y el 6% respondió que algunas veces. Según John Dewey uno de los pioneros del pensamiento pedagógico progresista indica que el aprendizaje ocurre cuando el alumno interactúa con su entorno y reflexiona sobre esas experiencias; además sostiene que el aprendizaje debía basarse en la experiencia activa del estudiante.

Tabla 4. ¿Considera usted que la resolución de problemas reales en gestión puede facilitar el trabajo con la ayuda de otras estrategias didácticas?

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	11	73 %
Casi siempre	3	20 %
Algunas veces	1	07 %
Casi nunca	0	00 %
Nunca	0	00 %
Total	15	100 %

Nota: Encuesta aplicada a 15 Enfermeras Supervisoras del Departamento de Enfermería del Hospital de Chepo durante el año 2025. (Cañizales, 2025).

Gráfica 4. ¿Considera usted que la resolución de problemas reales en gestión puede facilitar el trabajo con la ayuda de otras estrategias didácticas?



Fuente: (Cañizales 2025)

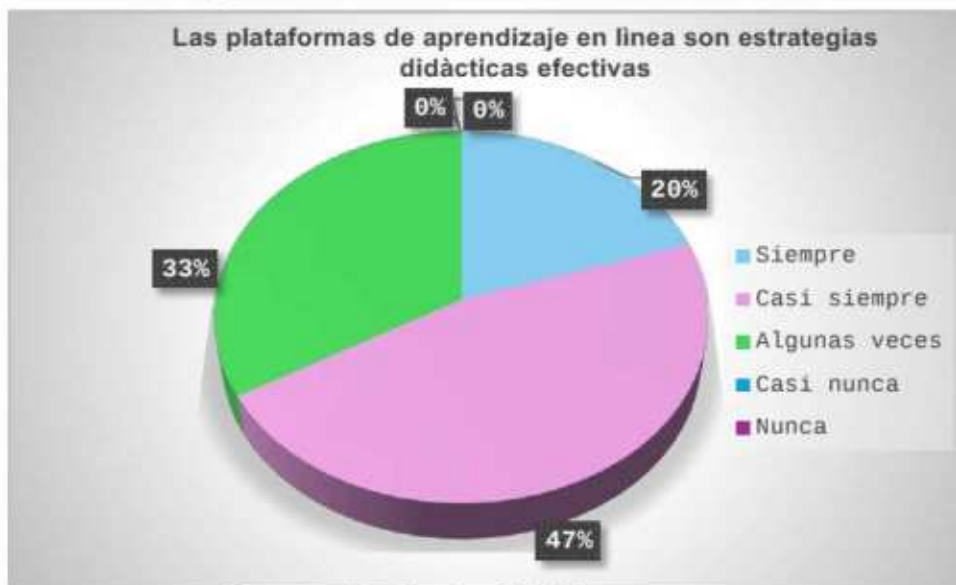
Al examinar la gráfica apreciamos que el 73% de las enfermeras encuestadas señalaron que siempre la resolución de problemas reales facilita el trabajo con la ayuda de otras estrategias didácticas; mientras que el 20% anota que casi siempre y el 7% cree que algunas veces. Para Ausubel (1963) el aprendizaje es más efectivo cuando el nuevo contenido se relaciona con conocimientos previos del estudiante; en enfermería los problemas reales en un caso clínico actúan como organizadores previos que permiten que el estudiante atribuya significado a lo aprendido, facilitando su transferencia a contextos reales de atención.

Tabla 5. ¿Cree usted que las plataformas de aprendizaje en línea utilizadas en gestión son estrategias didácticas efectivas?

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	3	20 %
Casi siempre	7	47 %
Algunas veces	5	33 %
Casi nunca	0	00 %
Nunca	0	00 %
Total	15	100 %

Nota: Encuesta aplicada a 15 Enfermeras Supervisoras del Departamento de Enfermería del Hospital de Chepo durante el año 2025. (Cañizales, 2025).

Gráfica 5. ¿Cree usted que las plataformas de aprendizaje en línea utilizadas en gestión son estrategias didácticas efectivas?



Fuente: (Cañizales 2025)

En la gráfica apreciamos que el 47% de las enfermeras encuestadas señala que casi siempre las plataformas en línea son estrategias didácticas efectivas. Por su parte el 33% manifestó que algunas veces, el 20% dijo que siempre. Un estudio publicado en marzo 2025 analizó múltiples investigaciones e-learning en educación superior concluyendo que estas plataformas pueden mejorar los resultados de aprendizaje la satisfacción del estudiante, pero la eficacia depende varios de factores.

Tabla 6. ¿Usted considera que el liderazgo en gestión favorece el aprendizaje gerencial?

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	10	67 %
Casi siempre	5	33 %
Algunas veces	0	00 %
Casi nunca	0	00 %
Nunca	0	00 %
Total	15	100 %

Nota: Encuesta aplicada a 15 Enfermeras Supervisoras del Departamento de Enfermería del Hospital de Chepo durante el año 2025. (Cañizales, 2025).

Gráfica 6. ¿Usted considera que el liderazgo en gestión favorece el aprendizaje gerencial?



Fuente: (Cañizales 2025)

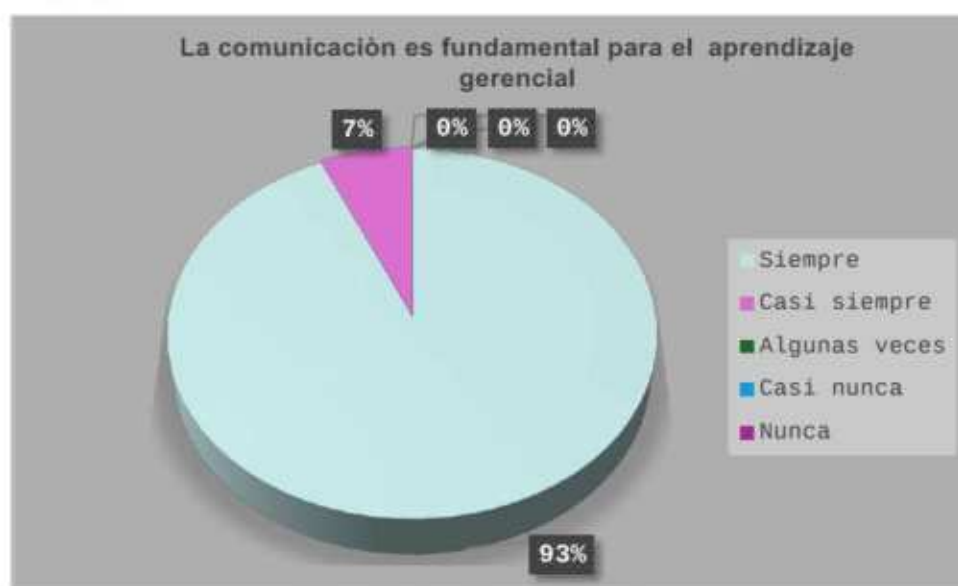
Observamos que las enfermeras encuestadas consideran en un 67% que siempre el liderazgo favorece el aprendizaje gerencial. Por otra parte, el 33% señaló que casi siempre. El liderazgo transformacional promueve un clima propicio para el aprendizaje. Estudios en instituciones de educación superior muestran que este estilo impulsa la gestión del conocimiento y fortalece la cultura organizacional, facilitando el aprendizaje colectivo. Revistas. Uss.Edu.pe.

Tabla 7. ¿Cree usted que la comunicación en gestión es fundamental para el aprendizaje gerencial?

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	14	93 %
Casi siempre	1	07 %
Algunas veces	0	00 %
Casi nunca	0	00%
Nunca	0	00 %
Total	15	100 %

Nota: Encuesta aplicada a 15 Enfermeras Supervisoras del Departamento de Enfermería del Hospital de Chepo durante el año 2025. (Cañizales, 2025).

Gráfica 7. ¿Cree usted que la comunicación en gestión es fundamental para el aprendizaje gerencial?



Fuente: (Cañizales 2025)

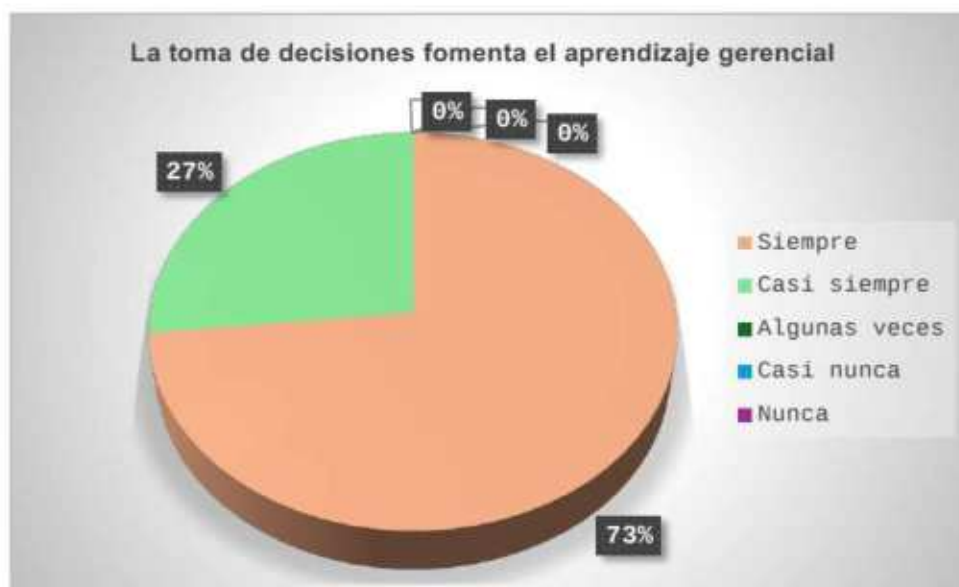
En la siguiente gráfica se observa que las enfermeras encuestadas puntualizan en un 93% que la comunicación siempre es fundamental para el aprendizaje gerencial; no obstante, solo el 7% señaló que casi siempre. Teorías del aprendizaje como organizacional como las de Argyris y Schön (1978) o Nonaka y Takeuchi (1995), destacan que el conocimiento se construye y transmite a través de interacciones sociales. En estos modelos, la comunicación es el vehículo central para la transformación del conocimiento tácito en explícito, indispensable en la gerencia.

Tabla 8. ¿Usted cree que la toma de decisiones en gestión fomenta el aprendizaje gerencial?

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	11	73 %
Casi siempre	4	27 %
Algunas veces	0	00 %
Casi nunca	0	00 %
Nunca	0	00 %
Total	15	100 %

Nota: Encuesta aplicada a 15 Enfermeras Supervisoras del Departamento de Enfermería del Hospital de Chepo durante el año 2025. (Cañizales, 2025).

Gráfica 8. ¿Usted cree que la toma de decisiones en gestión fomenta el aprendizaje gerencial?



Fuente: (Cañizales 2025)

En esta gráfica vemos que las enfermeras encuestadas consideran en un 73% que siempre la toma de decisiones fomenta el aprendizaje gerencial, mientras que el 27% manifestó que casi siempre. Investigaciones en aprendizaje experiencial (Kolb, 1984, Kayes, 2006), han demostrado que la toma de decisiones en entornos reales fortalece el ciclo de aprendizaje gerencial (experiencia - reflexión-conceptualización - experimentación activa).

Tabla 9. ¿Considera usted que el trabajo en equipo en gestión facilita el aprendizaje gerencial?

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	13	87 %
Casi siempre	2	13 %
Algunas veces	0	00 %
Casi nunca	0	00%
Nunca	0	00 %
Total	15	100 %

Nota: Encuesta aplicada a 15 Enfermeras Supervisoras del Departamento de Enfermería del Hospital de Chepo durante el año 2025. (Cañizales, 2025).

Gráfica 9. ¿Considera usted que el trabajo en equipo en gestión facilita el aprendizaje gerencial?



Fuente: (Cañizales 2025)

Contemplamos en la gráfica que las enfermeras encuestadas opinan en un 87% que siempre el trabajo en equipo facilita el aprendizaje gerencial. En cambio, el 13% de ellas perciben que casi siempre. González & Ramírez (2021) concluyeron que los gerentes que participaron en equipos multidisciplinarios de resolución de problemas, liderazgo compartido y comunicación efectiva fortalecieron su aprendizaje gerencial.

Tabla 10. ¿Cree usted que la capacidad de gestión en gerencia perfecciona el aprendizaje gerencial?

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	9	60 %
Casi siempre	5	33 %
Algunas veces	1	07 %
Casi nunca	0	00 %
Nunca	0	00 %
Total	15	100 %

Nota: Encuesta aplicada a 15 Enfermeras Supervisoras del Departamento de Enfermería del Hospital de Chepo durante el año 2025. (Cañizales, 2025).

Gráfica 10. ¿Cree usted que la capacidad de gestión en gerencia perfecciona el aprendizaje gerencial?



Fuente: (Cañizales 2025)

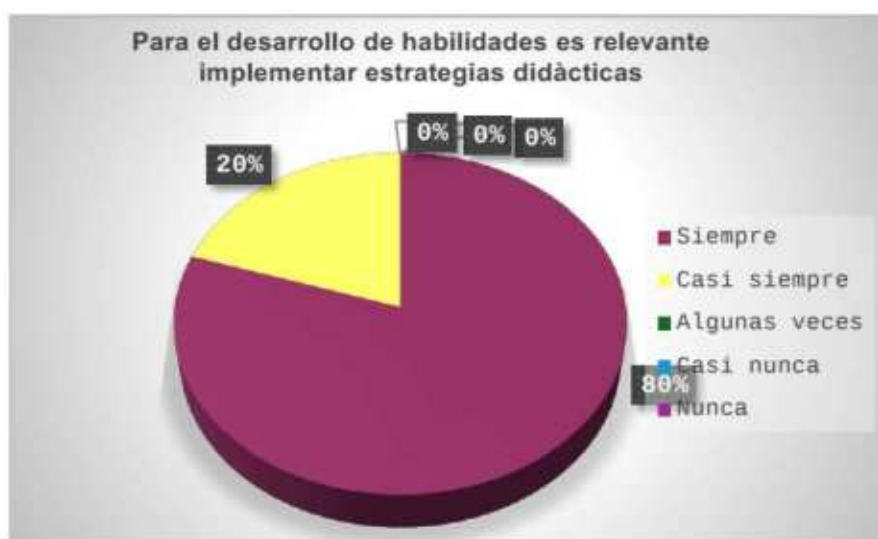
En la gráfica que a continuación presentamos se observa cómo el 60% de las enfermeras encuestadas afirman que siempre la capacidad de gestión en gerencia perfecciona el aprendizaje gerencial. En tanto, el 33% manifestó que casi siempre y un 7% anotó que algunas veces. Para Kolb (1984), la experiencia es el punto de partida del aprendizaje gerencial. La gestión efectiva proporciona un ciclo constante de experiencias concretas, reflexión y reexperimentación que perfecciona las competencias directivas.

Tabla 11. ¿Usted considera que para el desarrollo de habilidades en gestión es relevante implementar estrategias didácticas?

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	12	80 %
Casi siempre	3	20 %
Algunas veces	0	00 %
Casi nunca	0	00 %
Nunca	0	00 %
Total	15	100 %

Nota: Encuesta aplicada a 15 Enfermeras Supervisoras del Departamento de Enfermería del Hospital de Chepo durante el año 2025. (Cañizales, 2025).

Gráfica 11. ¿Usted considera que para el desarrollo de habilidades en gestión es relevante implementar estrategias didácticas?



Fuente: (Cañizales 2025)

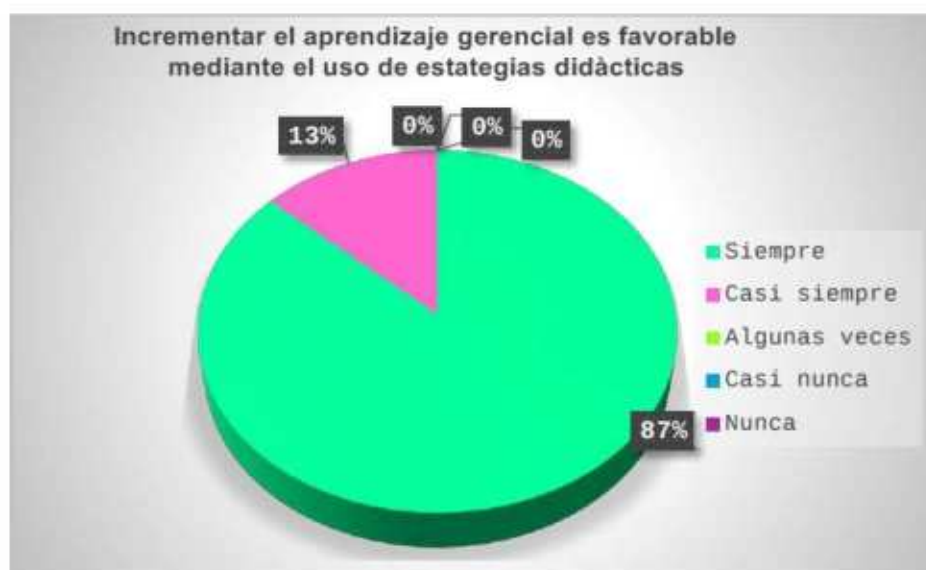
En el gráfico observamos que el 80% de las enfermeras encuestadas consideran que siempre para el desarrollo de habilidades en gestión es relevante implementar estrategias didácticas. El 20% restante anotó que casi siempre. Salas & López (2021) demostraron que estudiantes de educación superior que participaron en actividades didácticas activas (como simulaciones, debates y resolución de casos) desarrollaron con mayor eficacia habilidades de pensamiento crítico, liderazgo y resolución de problemas reales.

Tabla 12. ¿Usted cree que para incrementar el aprendizaje gerencial en gestión es favorable el uso de diversas estrategias didácticas?

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	13	87 %
Casi siempre	2	13 %
Algunas veces	0	00 %
Casi nunca	0	00 %
Nunca	0	00 %
Total	15	100 %

Nota: Encuesta aplicada a 15 Enfermeras Supervisoras del Departamento de Enfermería del Hospital de Chepo durante el año 2025. (Cañizales, 2025).

Gráfica 12. ¿Usted cree que para incrementar el aprendizaje gerencial en gestión es favorable el uso de diversas estrategias didácticas?



Fuente: (Cañizales 2025)

Observamos como el 87% de las enfermeras encuestadas manifestaron que siempre para incrementar el aprendizaje gerencial es favorable el uso de diversas estrategias didácticas. Sin embargo, el restante 13% opina que casi siempre. Un estudio longitudinal realizado por Goleman (2018) evidenció que programas gerenciales que incorporaron metodologías experienciales obtienen un 30% más de efectividad en la transferencia de habilidades que aquellos basados únicamente en clases magistrales.

4.2. Interpretación de tablas y discusión de los resultados:

En cuanto a la interpretación y análisis de resultados, se desarrollaron en función de darle respuesta a los objetivos específicos operacionalizados.

Para dar respuesta al primer objetivo específico "Identificar las estrategias didácticas para el aprendizaje gerencial de Enfermeras Supervisoras del Hospital de Chepo.", se consideraron los resultados de los 5 indicadores establecidos en el cuadro de operacionalización de la variable independiente Estrategias Didácticas, estos son: Aprendizaje basado en problemas, aprendizaje basado en casos, resolución de problemas reales, aprendizaje activo y plataformas de aprendizaje en línea.

La interpretación y discusión de los resultados fue la siguiente:

La identificación de estrategias didácticas desde la perspectiva del aprendizaje gerencial se basa tanto en los principios de la pedagogía como en la andragogía, en donde se reconoce que los adultos aprenden mejor cuando dichos contenidos de aprendizaje están relacionados con sus experiencias laborales y el uso de metodologías activas y participativas, los indicadores descritos arriba son recursos o estrategias didácticas efectivas para potenciar el aprendizaje en contextos de supervisión y gestión.

Entre los indicadores más escogidos por las encuestadas se observaron los siguientes resultados relevantes:

- 47% de las enfermeras encuestadas enfatizaron que **casi siempre** el aprendizaje basado en problemas es útil como estrategia didáctica en gestión
- 53% de las enfermeras encuestadas calificaron que **siempre** la implementación del aprendizaje basado en casos en gestión es una estrategia didáctica formadora
- 67% de las enfermeras encuestadas consideraron que **siempre** el aprendizaje activo en gestión es una estrategia didáctica práctica.

- 73% de las enfermeras encuestadas señalaron que **siempre** la resolución de problemas reales facilita el trabajo con la ayuda de otras estrategias didácticas.
- 47% de las enfermeras encuestadas anotaron que **casi siempre** las plataformas en línea son estrategias didácticas efectivas

La influencia de estas estrategias y recursos puede manifestarse en una mayor participación y compromiso de las enfermeras en el proceso de aprendizaje, una comprensión más profunda de los conceptos, la mejora de las habilidades de resolución de problemas y pensamiento crítico, así como un aumento general en el rendimiento académico. Sin embargo, también es importante considerar que no todas las estrategias y recursos funcionan de la misma manera para todos los estudiantes, ya que las preferencias de aprendizaje y necesidades pueden variar. (Sayed A. &, 2021a).

El teórico de la educación y psicólogo social estadounidense David A. Kolb en 1984 inspirado en los trabajos de investigación sobre el aprendizaje del psicólogo Gestalt Kurt Lewin, así como de John Dewey y Jean Piaget, propuso un modelo de aprendizaje experiencial que al integrar diferentes estrategias didácticas permite que los estudiantes aprendan de manera activa; además considera que el aprendizaje es un proceso cíclico. Esta teoría propone cuatro etapas de aprendizaje y cuatro estilos de aprendizaje.

Para dar respuesta al segundo objetivo específico "Describir el aprendizaje gerencial de las Enfermeras Supervisoras del Hospital de Chepo" se consideraron los resultados de los 5 indicadores establecidos en el cuadro de operacionalización de la variable dependiente Aprendizaje Gerencial, estos son: liderazgo, comunicación, toma de decisiones, trabajo en equipo, capacidad de gestión.

La descripción de diversas estrategias didácticas para fortalecer el aprendizaje gerencial de enfermeras supervisoras constituye un proceso investigativo orientado a optimizar la formación de competencias. Esta acción implica un análisis sistemático de los métodos pedagógicos que favorecen el desarrollo de las

habilidades en cuanto al liderazgo, toma de decisiones, comunicación efectiva gestión de recursos humanos y administración de servicios de salud

- 67% de las enfermeras encuestadas concordaron que **siempre** el liderazgo favorece el aprendizaje gerencial.
- 93% enfermeras encuestadas consideraron que la comunicación **siempre** es fundamental para el aprendizaje gerencial.
- 73% enfermeras encuestadas anotaron que **siempre** la toma de decisiones fomenta el aprendizaje gerencial.
- 87% enfermeras encuestadas manifestaron que **siempre** el trabajo en equipo facilita el aprendizaje gerencial.
- 60% de las enfermeras encuestadas afirmaron que **siempre** la capacidad de gestión en gerencia perfecciona el aprendizaje gerencial.

La Gerencia como instrumento para mejores prácticas de cuidado genera la disposición por parte de los enfermeros a asociar la gerencia de los procesos y la optimización del trabajo, se generaría una segunda concepción que respaldaría la comprensión de la relación estratégica existente entre lo asistencial y gerencia del cuidado, haciendo esto, que la administración se convierta en un herramienta fundamental para la optimización de las prácticas del cuidado humanizado y con calidad, englobando todo lo concerniente al cuidado en el paciente y así poder hacer una oferta de servicios en condiciones ideales. (Camacaro Rojas, 2019)

Por otro lado, González y de Pelekais (2010, p.343), señalan que “las estrategias gerenciales son sin duda, una herramienta necesaria a aplicar por cualquier líder en una organización empresarial para lograr el desarrollo y fortalecimiento de la gestión desplegada, en consecuencia, un gerente debe desarrollar fórmulas adecuadas a las demandas propias de la empresa y emplearlas para que la organización sea exitosa”

Para dar respuesta al tercer objetivo específico “Detallar diversas estrategias didácticas para el Aprendizaje Gerencial de Enfermeras Supervisoras del Hospital de Chepo.”, observamos que los resultados de la investigación evidencian una fuerte relación entre la implementación de estrategias didácticas activas y el

desarrollo de competencias gerenciales en enfermeras supervisoras. Las intervenciones didácticas centradas en estas metodologías promueven la formación continua de las enfermeras en entornos hospitalarios.

La investigación también concluye que la implementación de las estrategias propiciará el perfeccionamiento de la enfermera supervisora, y la toma de decisiones asertivas y el aprendizaje gerencial se fortalecerán con su uso.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones:

- Las estrategias didácticas basadas en metodologías activas, como la resolución de problemas reales y el aprendizaje activo, demostraron ser altamente efectiva para el fortalecimiento del aprendizaje gerencial según la opinión de enfermeras supervisoras. Estas metodologías permitieron una mayor participación y asimilación de conocimientos, contribuyendo significativamente al desarrollo de competencias gerenciales esenciales para la gestión hospitalaria.

- El estudio evidenció que el uso de diversas estrategias didácticas incide de manera positiva en dimensiones clave del aprendizaje gerencial, como el liderazgo, la toma de decisiones, el trabajo en equipo y la capacidad de gestión. Un 87% de las participantes afirmó que "siempre" el uso de múltiples estrategias incrementa su aprendizaje en el ámbito de la administración y gestión en enfermería.

- La carencia de una guía estructurada de estrategias didácticas en el Departamento de Enfermería del Hospital de Chepo representaba una debilidad formativa para las enfermeras supervisoras. La propuesta elaborada en esta investigación suple dicha necesidad, ofreciendo un marco metodológico aplicable y contextualizado que fortalece el proceso de inducción, adaptación y desempeño en el rol gerencial.

- La identificación, descripción y posterior elaboración de estrategias didácticas específicas para el contexto hospitalario permitió validar que dichas herramientas no solo mejoran la formación gerencial de las supervisoras, sino que también promueven una cultura organizacional más cohesionada, alineada con los principios de gestión eficiente, pensamiento crítico y mejora continua.

5.2. Recomendaciones

- Integrar metodologías didácticas activas de forma sistemática en los programas de formación y desarrollo gerencial para enfermeras supervisoras. Dado que las estrategias didácticas basadas en la resolución de problemas reales y el aprendizaje activo demostraron ser altamente efectivas para el fortalecimiento del aprendizaje gerencial, se recomienda que el Departamento de Enfermería del Hospital de Chepo, diseñe e implemente currículos que prioricen estas metodologías. Esto asegurará una mayor participación, asimilación de conocimientos y desarrollo de competencias gerenciales esenciales para la gestión hospitalaria.
- Desarrollar una guía estructurada y contextualizada de estrategias didácticas para el aprendizaje gerencial de enfermeras supervisoras en el Hospital de Chepo. La carencia de dicha guía fue identificada como una debilidad formativa. Por lo tanto, se recomienda la adopción e implementación de la propuesta elaborada en esta investigación, o el desarrollo de una similar, que sirva como un marco metodológico estandarizado. Esta guía debe facilitar el proceso de inducción, adaptación y el mejor desempeño en el rol gerencial de las enfermeras supervisoras.
- Evaluar continuamente el impacto de las estrategias didácticas implementadas en las dimensiones clave del aprendizaje gerencial. Dado que el uso de diversas estrategias didácticas incide positivamente en el liderazgo, la toma de decisiones, el trabajo en equipo y la capacidad de gestión, se recomienda establecer mecanismos de monitoreo y evaluación. Estos deben medir la efectividad de las estrategias en el fortalecimiento de estas competencias específicas, permitiendo ajustes y mejoras continuas en los programas de desarrollo gerencial.
- Fomentar una cultura organizacional que valore y promueva la mejora continua y el pensamiento crítico a través de la aplicación de estrategias didácticas gerenciales. Se recomienda que la dirección del Hospital de Chepo apoye activamente la integración de estas estrategias para consolidar un ambiente de aprendizaje que impulse la eficiencia operativa y la adaptación a nuevos desafíos en el ámbito de la salud.

Referencias Bibliografía

- Aristega, A. M., Valle, J. S., Plua, M. B., & Armijo, R. K. (2022). Métodos y estrategias didácticas.: *Dialnet*, 77- 83.
- B.P. Espinosa-Rivera, Y. Q.-R. (2022). Estrategias didácticas para el desarrollo de competencias profesionales de enfermería. *Enfermería Universitaria*.
- Benítez-Chavira LA, Z.-G. R.-L. (2023). Estrategias de enseñanza-aprendizaje en gestión del cuidado de enfermería. Una revisión narrativa. *Enfermería Universitaria - Medigraphic*, 382, 397.
- Camacaro Rojas, P. (28 de marzo de 2019). <http://www.humanizandolagestionsanitaria.com/>.
- Cardino, J. A., & Ortega-DelaCruz, A. (2020). Comprensión de los estilos de aprendizaje y la enseñanza. Estrategias para mejorar la enseñanza y el aprendizaje de las matemáticas. *LUMAT*, 19–43. Obtenido de .
- Castellano Masías, P. (18 de Agosto de 2015). *Esan/estrategias-aprendizaje-ante-desafios-desarrollo-gerencial*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/>
- CDG. (marzo de 2021). Competencias Gerenciales de un buen líder. Obtenido de <https://blog.cdg.com.mx.: https://blog.cdg.com.mx>.
- Costa, C. J., Aparicio, M., & Raposo, J. (8 de abril de 2020). Determinantes del desempeño del aprendizaje gerencial en el contexto de ERP. *Heliyon*.
- EUROINNOVA. (2024). *euroinnova.com/blog*. Obtenido de <https://www.euroinnova.com/blog: https://www.euroinnova.com/blog>
- García, L. (2024). Clima Organizacional y los Enfoques Gerenciales en la dinámica de grupos y equipos de trabajo en Las Organizaciones Inteligentes. *Arbitrada Formación Gerencial*, 29 - 36.
- Gil, Y., & Mendoza, K. y. (2023). Estrategias gerenciales para recuperar el espacio tecnológico en la escuela básica Cipriano Barrios. *Honoris Causa.*, 49.

- González García A, M.-S. P. (2020). Modelo de competencias para la gestora enfermera. *MetasEnf*, 610.
- González, P. (2022). Educación en situaciones de crisis, pedagogías emergentes y estrategias docentes. Una aproximación bibliográfica. *Mendive*, 692-701.
- Gutiérrez, C. &. (2023). Las estrategias didácticas en la educación superior. *Horizontes*, 758-752.
- Gutiérrez, C. H., & Álvarez, C. A. (2023). Estrategias didácticas en la educación. *Horizontes*, 758 - 767.
- Iseazy. (26 de diciembre de 2023). <https://www.iseazy.com/es/blog/estrategias-de-aprendizaje>.
- Latam, P. (26 de abril de 2022). Estrategias didácticas que serán las más utilizadas en 2022. Obtenido de <https://blog.pearsonlatam.com>
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2017). Metodología de la investigación. En P. López-Roldán, & S. Fachelli, *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa* (págs. 5, 12). Barcelona, España: Creative Commons.
- Marín, F. S.-T. (2024). Estrategias Educativas STEM-STEAM en Nivel Superior: Revisión Sistemática de Literatura. *Scielo*.
- Maya, J. &. (2020). Procesos de Enseñanza-Aprendizaje: Aplicación de la Educación Psicodrama en el ámbito universitario. *Environ. Revista de Salud Pública*, 17.
- Maya, J., & Maraver, J. (2020). Procesos de Enseñanza-Aprendizaje: Aplicación de la Educación. *Revista Salud Pública*, 17.
- Nadal, T. J. (2024). Estrategia didáctica para desarrollar el aprendizaje significativo en estudiantes del curso diseño habitacional de un instituto de educación superior de Lima. *Repositorio Institucional USIL* , viii.
- Pachano, N. (2014). ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA FORTALECER EL APRENDIZAJE. *REDHECS*, 79, 83.

- Quezada, L. A. (2024). Estrategias didácticas en el desarrollo de competencias prácticas en estudiantes universitarios de Enfermería Trujillo 2024. *Repositorio Digital Institucional de la Universidad Cesar Vallejo*, VIII.
- Quezada-Ramírez, B. E.-R. (s.f.). Estrategias didácticas para el desarrollo de competencias profesionales de enfermería. *Ciberindex Enfer*,.
- Rangel, M. T. (2025). Estrategia Didáctica para Fortalecer las Actitudes Profesionales de los Brigadistas en el Hospital General de Culiacán. *RIDHE. Revista Iberoamericana de Desarrollo Humano y Emociones*, 2 - 15.
- Rodríguez., M. d. (2025). Estrategias pedagógicas ecoformativas en la educación superior: experiencias en la Universidad Castro Carazo (Costa Rica). *Innovaciones Educativas UNED*.
- Sarasola, J. (19 de enero de 2025). *ikusmira.org*. Obtenido de "Población finita": <https://ikusmira.org>
- Sayed, A. &. (2021a). Proceso de enseñanza y aprendizaje para mejorar la enseñanza. *Revista Internacional de Humanidades e Innovación*, 4(1):1-4.
- Sayed, A. &. (2021b). Impacto de la estrategia de aprendizaje activo en el estudiante. *GNOSI: una revista interdisciplinaria de teoría y praxis humana*,, 96-114.
- Senge, P. (1999). *La Quinta Disciplina: El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Barcelona, Barcelona, España: Editorial Granica (Grupo Editorial Norma).
- Senge, P. (2006). *La Quinta Disciplina en la Práctica: estrategias y herramientas para construir la organización abierta al aprendizaje*. Buenos Aires: Editorial Granica (Grupo Editorial Norma).
- Sosa Neyra, E. (2018). Diseño de un modelo de incorporación de tecnologías emergentes en el aula (mitea) para la generación de estrategias didácticas por parte de los docentes. *Tesis doctoral, Universitat de les Illes Balears*.

Suni Surco, R., & Vásquez Suárez, A. M. (2018). Estrategias de enseñanza y su relación con la capacidad emprendedora de los estudiantes de la especialidad de tecnología del vestido, de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle –2016.

UNESCO. (2018). Obtenido de <https://unesdoc.unesco.org/ark>

UNESCO. (2019). <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371129>. Obtenido de : <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371129>

Villada, D. O. (2001). Introducción a las Competencias. *Paradigma Revista del Centro Investigaciones Educativas*.

Weitzman, D. J. (2022). *Educrea*. Obtenido de <https://educrea.cl/estrategiasmetodologicas/>

ANEXOS



Universidad de Panamá
Vicerrectoría de Investigación y postgrado
Centro Regional Universitario Panamá Este
Facultad de Ciencias de la Educación
Maestría en Docencia Superior
Encuesta



La siguiente encuesta tiene el objetivo de evaluar la opinión de Enfermeras del Hospital de Chepo sobre la aplicación de Estrategias Didácticas para el Aprendizaje Gerencial. Los resultados obtenidos permitirán la elaboración de una Propuesta Educativa sobre Estrategias Didácticas para el Aprendizaje Gerencial de Enfermeras Supervisoras.

Seleccione y rellene las líneas con la información necesaria que a continuación se le solicita. Marque (x) los espacios que requiera completen la información solicitada.
¿Usted da su consentimiento para participar voluntariamente para este estudio?

Si _____ No _____

1. ¿Cree usted que el aprendizaje basado en problemas en gestión utilizado por la enfermera es útil como estrategia didáctica?

(5) Siempre__ (4) Casi siempre__ (3) Algunas veces__ (2) Casi nunca__ (1) Nunca__

2. ¿Usted considera que el aprendizaje basado en casos en gestión implementado por la enfermera es una estrategia didáctica formadora?

(5) Siempre__ (4) Casi siempre__ (3) Algunas veces__ (2) Casi nunca__ (1) Nunca__

3. ¿Usted cree que el aprendizaje activo en gestión es una estrategia didáctica práctica?

(5) Siempre__ (4) Casi siempre__ (3) Algunas veces__ (2) Casi nunca__ (1) Nunca__

4. ¿Considera usted que la resolución de problemas reales en gestión puede facilitar el trabajo con la ayuda de otras estrategias didácticas?

(5) Siempre__ (4) Casi siempre__ (3) Algunas veces__ (2) Casi nunca__ (1) Nunca__

5. ¿Cree usted que las plataformas de aprendizaje en línea utilizadas en gestión son estrategias didácticas efectivas?

(5) Siempre__ (4) Casi siempre__ (3) Algunas veces__ (2) Casi nunca__ (1)
Nunca__

6. ¿Usted considera que el liderazgo en gestión favorece el aprendizaje gerencial?

(5) Siempre__ (4) Casi siempre__ (3) Algunas veces__ (2) Casi nunca__ (1)
Nunca__

7. ¿Cree usted que la comunicación en gestión es fundamental para el aprendizaje gerencial?

(5) Siempre__ (4) Casi siempre__ (3) Algunas veces__ (2) Casi nunca__ (1)
Nunca__

8. ¿Usted cree que la toma de decisiones en gestión fomenta el aprendizaje gerencial?

(5) Siempre__ (4) Casi siempre__ (3) Algunas veces__ (2) Casi nunca__ (1)
Nunca__

9. ¿Considera usted que el trabajo en equipo en gestión facilita el aprendizaje gerencial?

(5) Siempre__ (4) Casi siempre__ (3) Algunas veces__ (2) Casi nunca__ (1)
Nunca__

10. ¿Cree usted que la capacidad de gestión en gerencia perfecciona el aprendizaje gerencial?

(5) Siempre__ (4) Casi siempre__ (3) Algunas veces__ (2) Casi nunca__ (1)
Nunca__

11. ¿Usted considera que para el desarrollo de habilidades en gestión es relevante implementar estrategias didácticas?

(5) Siempre__ (4) Casi siempre__ (3) Algunas veces__ (2) Casi nunca__ (1)
Nunca__

12. ¿Usted cree que para incrementar el aprendizaje gerencial en gestión es favorable el uso de diversas estrategias didácticas?

(5) Siempre__ (4) Casi siempre__ (3) Algunas veces__ (2) Casi nunca__ (1)
Nunca__

Muchas Gracias por su colaboración

NOTA DE REVISIÓN DE REDACCIÓN Y ORTOGRAFÍA POR PROFESORA DE ESPAÑOL

ESPAÑOL Y
LITERATURA

PROFESORA DE ESPAÑOL
DELIA DE SEDAS

Panamá, 30 de julio de 2025

Profesores:
Facultad Ciencias de Educación
Universidad de Panamá
E.S.D.

Respetados Profesores:

En esta oportunidad hacemos constar que el trabajo titulado Estrategias Didácticas para el Aprendizaje Gerencial de Enfermeras Supervisoras del Hospital de Chepo año 2024, elaborado por la Lic. BRICEIDA ESTHER CAÑIZALES HERRERA, con c.i.p 8-400-580, ha sido corregido en estilo, ortografía y redacción por la especialista en español profesora Delia María De Sedas M., con c.i.p 8-329-469. Este proyecto presentado como requisito para obtener el grado de Maestría en Docencia Superior el mismo representa un esfuerzo de trabajo y a su vez un aporte a la comunidad educativa de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá, la misma cuenta con nuestra aprobación profesional,

De Usted.

Atentamente



Delia María De Sedas M.

Profesora de Español
Código 1586-1764

Delia M. De Sedas
Código: 1586-1764

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
LA FACULTAD DE
Humanidades



EN VIRTUD DE LA POTESTAD QUE LE CONFIEREN LA LEY Y EL ESTATUTO UNIVERSITARIO,
HACE CONSTAR QUE

Delia María De Sedas

REPUBLICA DE PANAMÁ
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Dirección Regional de Educación
Panamá Oeste
C. DE PANAMÁ
CALLE DE LA UNIÓN 100
DELIA MARÍA DE SEDAS
1001
Delia M. De Sedas
Código de Registro

HA TERMINADO LOS ESTUDIOS Y CUMPLIDO CON LOS REQUISITOS
QUE LE HACEN ACREEDOR AL TÍTULO DE

**Licenciada en Humanidades con Especialización en
Español**

Y EN CONSECUENCIA, SE LE CONCEDE TAL GRADO CON TODOS LOS DERECHOS,
HONORES Y PRIVILEGIOS RESPECTIVOS, EN TESTIMONIO DE LO CUAL SE LE EXPIDE
ESTE DIPLOMA EN LA CIUDAD DE PANAMÁ, A LOS **veintiocho**
DÍAS DEL MES DE **mayo** DEL AÑO DOS MIL **tres**.

Argentina Fajardo
Secretaria General
Diploma: 105003
Identificación personal
0-329-469

Delia M. De Sedas
profesor de Español
Delia M. De Sedas
Codigo: 1586-1764

[Signature]
Rector

 **REPÚBLICA DE PANAMÁ**
DOCUMENTO DE IDENTIDAD 071064

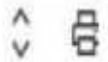
 **Delia Maria
De Sedas Marin**
NOMBRE USUAL

FECHA DE NACIMIENTO: 07-oct-1964
LUGAR DE NACIMIENTO: PANAMÁ
SEXO: F TIPO DE SANGRE: O+
EXPIRA: 06-dic-2023 EXPIRA: 06-dic-2038




8-329-469

Encuesta modificada y cuadro de variables Recibidos x



Briceida Cañizales

 dom, 25 may, 16:02

Buenas tardes profesor Urbaneja, esperando que tenga una excelente tarde de lluvia, adjunto envío encuesta corregida y modificada según el video



coach nelsonurbaneja

mar, 10 jun, 11:17

Buenos días, APROBADO, proceda con la aplicación del instrumento de encuesta a la muestra objeto de estudio, saludos Nelson Urbaneja



Briceida Cañizales <bricanizales17@gmail.com>

mar, 10 jun, 15:38



para coach ▾

Recibido, profe. Muchas gracias. Saludos.



Cronograma de Actividades

Actividades	Meses / Semanas																															
	Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Desarrollo del Capítulo I. Selección del Tema de Investigación, descripción de la problemática, elaboración de objetivos, hipótesis y justificación																																
Descripción de la delimitación y metodología, cronogramas																																
Entrega de anteproyecto																																
Desarrollo del Capítulo 2. Marco teórico, Diseño y elaboración de la propuesta.																																
- Elaboración de instrumentos																																
- Validación e implementación de instrumentos																																
Desarrollo del Capítulo 3 -Aplicación de instrumento -Procesamiento y tabulación de la información -Análisis de la información																																
-Presentación y sustentación de tesis a las autoridades correspondientes																																

Fuente Briceida E. Cañizales H.

(Nota: El total de horas semanales dedicadas al proyecto fueron entre 6 y 8 horas)

1.9. Programación Financiera

Presupuesto por etapas y actividades de del proyecto

ETAPAS BÁSICAS	ACTIVIDADES/MATERIALES/INSUMOS Y RECURSOS	Meses Septiembre a diciembre 2024	Meses Enero a marzo 2025
Primera Etapa Diagnóstico y Análisis de necesidades para identificar la problemática a intervenir	Transporte	35.00	
	Refrigerio	40.00	
	Impresiones	25.00	
	Vestuario	45.00	
	Almuerzos	30.00	
	Cenas	30.00	
	Internet	60.00	
	Fotocopias	15.00	
	Bolígrafos, Hojas, Carpetas, Lápices	10.00	
	Energía Eléctrica	55.00	
	Data	35.00	
	Tinta para computadora	35.00	
	Arreglo Personal	55.00	
	Imprevistos	100.00	
Segunda Etapa Planificación y Diseño de los componentes del plan de acción.	Transporte	35.00	
	Desayunos	40.00	
	Impresiones	25.00	
	Vestuario	45.00	
	Almuerzos	30.00	
	Internet	60.00	
	Fotocopias	15.00	
	Bolígrafos, Hojas, Carpetas, Lápices	10.00	
	Energía Eléctrica	55.00	
	Data	35.00	
	Tinta para computadora	35.00	

	Imprevisto Arreglo Personal	55.00	
		100.00	
Tercera Etapa Ejecución de las acciones.	Impresión de material informativo para entregar Confección de Banners Arreglo Personal Vestuario Refrigerio Transporte Insumos varios (USB, Carpetas, hojas, lápices) Imprevistos		15.00 55.00 25.00 30.00 25.00 40.00 50.00 100.00
Cuarta Etapa Evaluación formativa del producto/resultado Evaluación Sumativa del producto/resultado	Impresión Arreglo Personal Vestuario Refrigerio Transporte Insumos varios (hojas, bolígrafos, calculadora) Imprevistos		15.00 55.00 25.00 30.00 25.00 15.00 100.00
		Total: .00	Total: B/.605.00 Gran total B/.1.715.00

Fuente Briceida E. Cañizales H-

Fuente de financiamiento

El financiamiento del proyecto será asumido con recursos económicos propios. Por lo que será por autogestión