

Formato digital
ISSN 2542-3460
Depósito legal ZU2017000273

Formato impreso
ISSN 1317-102X
Depósito legal pp 200002ZU729

Revista de Artes y Humanidades



UNICA

Universidad Católica Cecilio Acosta



*MEMORIA
ACADÉMICA*



UNICA



ARQUIDIOCESIS
DE MARACAIBO

AÑO 24

EDICIÓN ESPECIAL | **2023**



Revista de Artes y Humanidades UNICA
Volumen 24, Edición Especial 2023, pp. 113-128
Universidad Católica Cecilio Acosta – Maracaibo - Venezuela
ISSN: 1317-102X e – ISSN: 2542-3460

Resiliencia como estrategia para el desarrollo de la productividad laboral de los docentes

Línea del congreso: Retos y desafíos de la educación hoy

ACOSTA, Mayerlin

Asociación de Promoción de la Educación Popular (APEP)
Maracaibo – Venezuela
acostavalbuena@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.11520911>

Resumen

El propósito del siguiente artículo es determinar la relación entre resiliencia y productividad laboral en los centros taller adscritos a la Asociación de Promoción de la Educación Popular (APEP). Reconociendo la presencia de conductas y factores resilientes en las cualidades emocionales, éticas, morales y cognitivas del personal docente de estos centros educativos, conjuntamente con los recursos que condicionan su productividad y rendimiento.

Los autores que sirvieron como sustento teórico de esta investigación fueron Sambrano (2010), Carretero (2010), Chiavenato (2002) y Gutiérrez (2010), entre otros. El proceso de investigación se ubicó en la línea del enfoque positivista. El diseño seleccionado fue el no experimental, de campo, transeccional correlacional.

La población estuvo conformada por 27 docentes adscritos a la A.P.E.P., distribuidos en los talleres ubicados en los municipios Mara y Páez de la Sub-Región Guajira del Estado Zulia. Se utilizará la recolección de información a través de un instrumento estructurado en 62 ítems, cada uno con cinco alternativas de respuesta; con éste se logrará indagar sobre las conductas y factores resilientes en relación con los elementos cognitivos presentes en las cualidades resilientes del personal docente de estos centros APEP y la manera como influyen en su rendimiento y sobre la habilidad para administrar los recursos que condicionan su productividad laboral.

Para determinar la validez del instrumento se utilizará el juicio de 7 expertos. Una vez recolectada la información y determinada la relación entre resiliencia y productividad

Esta obra se publica bajo licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

laboral se propondrán lineamientos gerenciales para la implementación de estrategias resilientes en los ambientes educativos de la APEP.

Palabras Clave: Resiliencia, Rendimiento, Recursos, Productividad.

Introducción

Hoy día la sociedad se ve envuelta en acelerados y profundos cambios que influyen directamente en el diario acontecer, cambios que generan fuertes exigencias a la colectividad en general, haciendo necesario reorientar la planificación de las actividades inherentes al acontecer político, social, científico y cultural. En ocasiones, el producto de la ya mencionada reformulación de planes no resulta del todo positivo y en el peor de los casos desencadena una secuencia de acontecimientos que atentan sobre el normal desarrollo de las actividades cotidianas.

Sin embargo, desde perspectivas más optimistas el individuo es considerado dueño de un potencial innato fuerte y activo, que lo hace acreedor de una capacidad natural de enfrentar y renovarse pese a los infortunios. Esta visión se enmarca dentro del campo de la psicología positiva la cual plantea que el ser humano es capaz de adaptarse y recuperarse luego de vivir situaciones adversas. (Vera, 2006), y en consecuencia procura lograr entender los procesos y mecanismos que subyacen a las fortalezas y virtudes del ser humano.

En este orden de ideas, podría entonces hablarse de la capacidad, fruto de la interacción de diferentes variables personales con factores ambientales, que permite al individuo enfrentarse y resolver, de manera adecuada e integrada en su entorno cultural, diferentes situaciones de adversidad, permitiéndole alcanzar una situación normalizada y adaptada a su medio cultural; capacidad denominada por Carretero (2010) como Resiliencia.

En los ambientes laborales resulta altamente beneficiosa la presencia de individuos con tendencias resilientes, pues ningún entorno es ajeno a sobrevenir riesgos fuera de los límites de lo planificado; por tanto en la medida que los miembros de una organización sean capaces de sobreponerse a situaciones desfavorables la productividad laboral no mermará, tomando en consideración el planteamiento de Gutiérrez (2005, citado por

Amaya 2010), quien menciona que la productividad tiene que ver con los resultados que se obtienen en un proceso o en un sistema, por lo que incrementar la productividad es lograr mejores resultados considerando los recursos empleados para generarlo.

En materia de educación la productividad es fundamental, pues el valor del resultado del proceso bien logrado alcanza una dimensión exponencial. Un docente en pleno ejercicio debe manejar el soporte de conocimientos básicos para el desempeño de su función de enseñar y aprender. Y simultáneamente debe ser capaz de tomar decisiones con autonomía, sentido crítico y responsabilidad; tolerando opiniones distintas, y valorando los esfuerzos de cambio para generar así experiencias de aprendizaje, que sean significativas y creadoras; aun cuando las condiciones no sean las más idóneas y ventajosas para el alcance de los objetivos. Es aquí donde entra en juego la Resiliencia, puesto que ésta refleja la habilidad o capacidad para mantener un equilibrio estable durante todo el proceso (Bonano, 2004).

En Venezuela la productividad laboral de los docentes en el aula se ve opacada por razones de índole personal, contextuales y financieras. Tanto el clima familiar, como el clima laboral generan desequilibrios en el pleno desarrollo de los objetivos planteados; la escasez de recursos y una planta física que no reúne las condiciones mínimas de ventilación, iluminación, entre otros aspectos relacionados con la ergonomía del acto educativo, desencadenan caos en el proceso y una remuneración subyacente a las necesidades ocasiona desmotivación en la praxis educativa. Por tanto, es pertinente que el docente sea capaz de manejar las situaciones presentadas, considerando la realidad, la práctica social y la interpretación que éste otorgue a su realidad social. Al respecto, Núñez (2002) argumenta lo siguiente sobre estos tres aspectos.

El reconocimiento sistemático de la realidad objetiva, contextual en la que el grupo u organización vive, actúa y/o realiza su acción. Esa realidad abarca desde el ámbito más inmediato, más cercano y más vivido, hasta aspectos que afectan, pero que no son quizás percibidos en una primera fase; son aspectos de la realidad, que independientemente del accionar del grupo, influyen sobre el mismo. La profundización de ese entorno y lo extenso del análisis, como por ejemplo, problemáticas de la zona, del municipio o problemática urbana.

Así mismo, la realidad no existe ajena al hombre, mujer y sociedad. El accionar individual, grupal, colectivo, consciente e intencionado y a todos los niveles, lo que crea, modifica y transforma constantemente a la realidad; es a lo que llamamos práctica social. La realidad y el accionar del ser humano se relacionan dialécticamente. Analizar las acciones espontáneas u organizadas que el grupo realiza para transformar su medio y el sistema en general es un segundo diagnóstico del punto de partida.

A su vez tales acciones, obedecen a una interpretación de la realidad social y su intención frente a ella. Cada persona y cada grupo u organización, tendrán una razón para actuar de tal o cual manera, para dirigir sus acciones en determinado rumbo o incluso no actuar, pretendiendo algunos asumir una neutralidad inexistente. Esta conciencia de la realidad y del accionar sobre ella es una combinación de aspectos objetivos, como hechos, situaciones y circunstancias que se conocen, como aspectos subjetivos, como interpretaciones, emociones, sentimientos y actitudes que sobre estos aspectos objetivos se tienen.

A todas estas realidades se enfrenta el sistema educativo venezolano, tal es el caso de la Asociación de Promoción de la Educación Popular (APEP), asociación que ha trabajado ardua y silenciosamente durante medio siglo para brindar formación para el trabajo en el nivel de educación media.

La A.P.E.P. es una institución educativa, sin fines de lucro, adscrita a la Conferencia Episcopal Venezolana (CEV), cuyo fin es promover la Educación Técnica en los jóvenes y adultos de los sectores más necesitados a lo largo y ancho de nuestra geografía nacional, fundamentándose en los ideales de su fundador Monseñor Emilio Blaslov.

Es menester destacar la importancia en la formación de habilidades y destrezas orientadas hacia un oficio en específico, tomando en cuenta el proceso evolutivo de los niños y niñas quienes desde muy temprana edad fijan las primeras opiniones sobre su vocación a través de las experiencias de sus padres y familiares; sienten la necesidad de aprender las habilidades y destrezas relacionadas con el mundo de trabajo que les rodea,

además de ser útiles en el hogar. Todas estas manifestaciones justifican la oportunidad de complementar la formación académica, desarrollada en las aulas tradicionales con la educación técnica que se lleva a cabo en un taller escolar. (APEP, 2004).

La educación impartida en los talleres escolares se fundamenta bajo un enfoque ecléctico, ya que se nutre de diferentes teorías de aprendizaje, combinándolas y tomando de cada una el aporte necesario para lograr un verdadero aprendizaje significativo. Hoy día este trabajo sigue vigente en los 142 centros APEP que imparten formación para el trabajo. Sin embargo, la Asociación de Promoción de la Educación Popular se ha visto duramente golpeada por los embates producto de la quebrantada relación APEP-MPPE. En este punto, es oportuno destacar que los centros APEP han superado altos y bajos en el devenir de estos 50 años, gracias a la sólida formación docente que ha impregnado la filosofía APEP, dejando huellas indelebles en todo docente que se desempeña o desempeñó como facilitador de un centro taller APEP.

Sin embargo, hoy se percibe en estos ambientes escolares un clima laboral tenso, lleno de incertidumbre respecto a la estabilidad y permanencia en el tiempo de esta valiosa asociación que tanto ha aportado a la educación media venezolana. Pero aun así, los talleres de educación para el trabajo se mantienen activos con las puertas abiertas, pese a la inestabilidad financiera de su personal y una aminorada dotación de insumos para lograr llevar a cabo las competencias planteadas en la planificación anual, las cuales vienen desarrollándose cada vez con más dificultad, atentando contra la productividad laboral de sus mediadores.

En este sentido cobra importancia el buen manejo de las emociones, ya que la capacidad intelectual no es la única que garantiza el buen desempeño pedagógico; es importante que el docente reconozca sus potencialidades, y sea capaz de amoldarse y dejar aflorar su creatividad e ingenio en el acto educativo. Por tanto, es fundamental promover en estos entornos escolares estrategias que permitan cultivar una óptima salud emocional, que por un lado ayude a disminuir la hostilidad en el quehacer diario de estos talleres y por otro lado, contribuya a descubrir y fortalecer en los docentes esa capacidad natural del

individuo de sobreponerse a las dificultades, desencadenando con ello actitudes resilientes frente a los cambios inesperados y de esta forma evitar el cierre parcial o total de los centros APEP, silenciando para siempre la insigne obra de su ilustre fundador Monseñor Emilio Blaslov.

Sin embargo, resulta ineludible contextualizar el proceso educativo, considerando y respetando los ambientes y condiciones reales donde éste tiene lugar, así como también los momentos de la historia personal, familiar, social y escolar que viven tanto estudiantes, como mediadores, pues es poco probable erradicar del todo la adversidad.

En este sentido, considerando todo lo expuesto, surge la inquietud de determinar la relación entre resiliencia y productividad laboral en los centros taller adscritos a la Asociación de Promoción de la Educación Popular.

Fundamentación

Resiliencia

El adjetivo resiliente tomado del inglés resilient expresa las características de una persona resiliente. La Resiliencia es un concepto muy conocido en mecánica e ingeniería, donde describe algunas cualidades de los materiales. En metalurgia se entiende por tal, la capacidad de los metales de resistir a los golpes y recuperar su estructura interna. Buscando el origen de la palabra encontramos que, ya en el campo de la medicina, la usan en osteología, para expresar la capacidad que tienen los huesos para crecer en el sentido correcto, después de una fractura. En el campo del desarrollo psicosocial del ser humano tiene exactamente ese sentido. Es la capacidad del ser humano para recuperarse de la adversidad. Esta definición es la más aceptada en la actualidad: habla de la combinación de factores que permiten a un niño, a un ser humano, afrontar y superar los problemas y adversidades de la vida. (Suárez Ojeda, 1993)

Para Masten y Garmezy (2009), la resiliencia es el proceso, la capacidad de o el resultado de una adaptación exitosa a pesar de las circunstancias retadoras amenazantes.

Para Garmezy (1993), la resiliencia significa las habilidades, destrezas, conocimientos, insight (introspección) que se acumula con el tiempo a como las personas luchan por levantarse de la adversidad y afrontar retos. Es un continuo y desarrollador fondo de energía y destreza que puede ser utilizado en las luchas actuales.

Al respecto Sambrano (2010) la ubica en la corriente de la Psicología positiva que dinamiza y potencia la salud mental óptima y la define como la capacidad que tienen las personas para reaccionar satisfactoriamente ante las adversidades.

Considerando los planteamientos anteriores puede deducirse entonces que una persona es resiliente cuando viviendo, o habiendo vivido, en una situación de riesgo, traumática por algún motivo, es capaz de normalizar su vida. Esta normalización se produce en medio de la adecuada interacción entre sus variables o características personales con las variables del contexto al que pertenece. Las cuales de manera independiente no contribuyen a cultivar la resiliencia, solo el armonioso manejo de elementos, tanto intrínsecos como extrínsecos, combinando con las actitudes propias y el sano manejo de emociones, propician la heroica lucha de transformar de manera positiva la adversidad y salir fortalecido de ella.

En tal sentido, la resiliencia es concebida como un conjunto de cualidades que propician la adaptación exitosa y una transformación positiva de las situaciones de riesgo y limitaciones de ordenes distintos, que influyen directamente en el normal desarrollo de las competencias educativas dentro de los talleres de Educación para el Trabajo adscritos a la Asociación de Promoción de la Educación Popular en la Sub-Región Guajira del Estado Zulia.

Productividad laboral

Al hablar de productividad resulta ineludible mencionar los recursos, Dûzenli (1997), define la productividad como la utilización armoniosa de los recursos existentes para obtener la mayor cantidad de productos o servicios: por tanto, incrementar la productividad es aumentar la producción con menos cantidad de recursos. Coincidiendo con Prokopenko (1997), quien involucra producción y servicios al definirla como la relación entre el

producto obtenido por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerlo.

De igual manera, Gutiérrez (2010), establece que incrementar la productividad es lograr mejores resultados considerando los recursos empleados para generarlos; lo que el autor demuestra a través del cociente formado por los resultados logrados y los recursos empleados. Dicho de otra manera, medir la productividad involucra el acto de valorar adecuadamente los recursos empleados.

Ahora bien, Chiavenato (2002), al hablar de la administración de recursos humanos, se apoya en tres teorías, de las cuales la Teoría Z (Ouchi), hace mención que la productividad es más una cuestión de administración de personas que de tecnología. La mayor productividad se consigue a través de una visión cooperativa asociada a la confianza.

Según este planteamiento el recurso humano es un componente importantísimo al lograr los objetivos en determinado proceso, pues en muchos casos la productividad puede verse a través del qué hacer y cómo hacerlo; esto involucra dos componentes: eficiencia y eficacia.

En tal sentido, la productividad laboral está estrechamente relacionada con el óptimo aprovechamiento de los recursos utilizados en el proceso de generar bienes y servicios. En otras palabras, ser productivos es lograr los objetivos establecidos empleando el mínimo de recursos, con el propósito de prolongar su uso y por ende aumentar la producción.

En materia de educación la productividad laboral podría definirse como la armónica combinación de índices cuantitativos y cualitativos a través de los cuales pueda estimarse y al mismo tiempo analizar el desarrollo y avance de todo proceso educativo dentro de los talleres de Educación para el Trabajo adscritos a la Asociación de Promoción de la Educación Popular en la Sub-Región Guajira del Estado Zulia. Vale la pena destacar que el nivel de productividad de los procesos educativos en estos centros será medido a través de instrumentos de recolección de datos, posterior al análisis de los resultados arrojados.

Orientaciones metodológicas

Tomando en consideración el problema conjuntamente con los objetivos que se pretenden alcanzar, se establece que el propósito fundamental de este estudio es determinar el grado de relación entre resiliencia y productividad laboral en los centros taller adscritos a la Asociación de Promoción de la Educación Popular. Desde esta perspectiva, la investigación está enmarcada dentro del paradigma de investigación positivista, pues describe los hechos tal y como se perciben directamente de la realidad social.

Al respecto, Alarcon (2009) asevera que el positivismo supone que la realidad está dada y que puede ser conocida de manera absoluta por el sujeto cognoscente y de lo único que hay que ocuparse es de encontrar el método y el tipo adecuado y válido para descubrir esa realidad.

En relación al tipo de investigación, este estudio se corresponde con el tipo de investigación descriptiva, correlacional. Es descriptiva, ya que tiene como propósito describir las variables objeto de estudio, en este caso resiliencia y productividad laboral, de los docentes, en ambientes laborales APEP. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2010) señala que los estudios descriptivos se orientan a recolectar informaciones relacionadas con el estado real de las personas, objetos, situaciones o de fenómenos, tal como se presentaron al momento de la recolección.

Por otro lado, es correlacional, porque mide la relación de las variables resiliencia y productividad laboral, para así determinar cómo se comportan las mismas en los Centros Taller adscritos a la Asociación de Promoción de la Educación Popular (APEP), específicamente, los pertenecientes a los Municipios Mara y Páez del estado Zulia. En este orden de ideas, Hernández, Fernández y Baptista (2010) plantea que las investigaciones correlacionales son estudios que permiten medir dos o más variables, de los cuales se pretenden establecer su relación o no, en los mismos sujetos, así como en un contexto particular.

Una vez establecido el tipo de estudio, se establece la manera práctica sobre cómo se abordará la realidad, esto involucra la selección de un diseño que será aplicado al contexto de la investigación. Al respecto Sabino (2005), lo conceptualiza como una serie de

actividades sucesivas y organizadas que deben adaptarse a las particularidades de cada investigación e indican las pruebas a realizar y las técnicas a utilizar para recopilar y analizar los datos.

De esta forma, tomando en consideración el tipo de investigación y el propósito de la misma, el diseño seleccionado ha sido el no experimental, de campo, transeccional correlacional. En este sentido, Balestrini (2002) señala que los diseños no experimentales son aquellos en los que se observan los hechos tal y como se presentan en su ambiente, sin ningún tipo de manipulación deliberada de la información.

La población para Chávez (2007) es el universo del estudio sobre la cual se pretende generalizar los resultados y está constituido por características o estratos que permitan distinguir los sujetos uno de otros. De acuerdo a esta definición, la población seleccionada para la realización de este estudio está constituida por 27 sujetos, los cuales son facilitadores en los Centros Talleres adscritos a la APEP, ubicados en los municipios Mara y Páez del estado Zulia, la cual se considera finita y accesible, ya que tal como lo señala la referida autora está constituida por menos de 100000 unidades.

De esta forma, dado que el número de la población es accesible para este tipo de investigación, se estudió en su totalidad, es decir, los 27 docentes que laboran en Centros APEP, ubicados en los Municipios Mara y Páez del estado Zulia, lo cual constituye un censo. Al respecto, Tamayo y Tamayo (2005), define censo como la muestra en la cual entran todos y cada uno de los miembros de la población, lo que hace el tipo de muestra más representativo dentro de cualquier investigación.

Dada la naturaleza de la investigación y en función de los datos que se requieren, tanto en el momento teórico como del momento metodológico del estudio, se empleará la técnica de observación mediante encuesta, las cuales para Balestrini (2002) se dedican a la observación de la realidad y exigen respuestas directas de los sujetos estudiados para tener una visión general de la situación investigada. De esta forma, esta técnica va a permitir cumplir con los objetivos de la investigación referidos a la indagación sobre la presencia de conductas y factores resilientes en las cualidades éticas, morales y cognitivas de los docentes y los recursos que condicionan la productividad laboral de los mismos.

Resultados

Dimensión: Conductas Resilientes

INDICADORES	MEDIA DEL INDICADOR	MEDIA DE LA DIMENSIÓN
Autoestima consistente	4.67 (MUY ALTA PRESENCIA)	4.36 (MUY ALTA PRESENCIA)
Introspección	4.46 (MUY ALTA PRESENCIA)	
Independencia	4.40 (MUY ALTA PRESENCIA)	
Capacidad para relacionarse	4.21 (ALTA PRESENCIA)	
Humor	4.02 (ALTA PRESENCIA)	
Pensamiento crítico	4.40 (MUY ALTA PRESENCIA)	

Fuente: Acosta, 2014

Tal como lo refleja el cuadro anterior, cuatro de los seis indicadores, alcanzaron una media que denota una muy alta presencia, considerando el baremo establecido; los dos restantes obtuvieron un menor valor, sin embargo, se ubicaron en la categoría, alta presencia, del baremo. En tal sentido, las cifras revelan aspectos positivos de los docentes que se desempeñan en los centros APEP, pues indican una sana autoestima y la capacidad para expresar sus opiniones de una forma libre, crítica e independiente.

Dimensión: Factores Resilientes

INDICADORES	MEDIA DEL INDICADOR	MEDIA DE LA DIMENSIÓN
Sentido de la vida	4.67 (MUY ALTA PRESENCIA)	4.25 (MUY ALTA PRESENCIA)
Normas y valores	4.46 (MUY ALTA PRESENCIA)	
Responsabilidad	4.40 (MUY ALTA PRESENCIA)	

Fuente: Acosta, 2014

Una vez culminado el análisis de la segunda dimensión, factores resilientes, puede notarse uniformidad en sus resultados; en vista de que los tres indicadores que conforman

esta dimensión, alcanzaron situarse en el baremo, en la categoría muy alta presencia. Esto revela una buena tendencia de los docentes adscritos a estos dos centros APEP, a cultivar conductas resilientes, a favor de su ejercicio docente.

Dimensión: Elementos cognitivos

INDICADORES	MEDIA DEL INDICADOR	MEDIA DE LA DIMENSIÓN
Creatividad	4.18 (MUY ALTA PRESENCIA)	3.99 (ALTA PRESENCIA)
Iniciativa, estructura y organización	3.89 (ALTA PRESENCIA)	
Toma de decisiones	3.89 (ALTA PRESENCIA)	

Fuente: Acosta, 2014

Esta tercera dimensión, elementos cognitivos, arrojó, hasta ahora, el valor más bajo, de las dimensiones analizadas. Aun cuando la media estuvo ubicada en la categoría, alta presencia, según baremo, indica niveles bajos, en relación al resto, en cuanto a la toma de decisiones y la iniciativa laboral de los docentes que se desempeñan en los ambientes APEP. Estos valores atentan contra el buen desarrollo de conductas resilientes, pues aunque han reflejado resultados altamente positivos en las dimensiones anteriores, el factor cognitivo no favorece al desarrollo de la resiliencia dentro de los talleres escolares adjuntos a la APEP.

Dimensión: Recursos que condicionan la productividad

INDICADORES	MEDIA DEL INDICADOR	MEDIA DE LA DIMENSIÓN
Humanos	4.34 (MUY ALTA PRESENCIA)	4.24 (MUY ALTA PRESENCIA)
Materiales	4.05 (ALTA PRESENCIA)	
Financieros	4.32 (ALTA PRESENCIA)	

Fuente: Acosta, 2014

El análisis de la dimensión referida al manejo de los recursos que condicionan la productividad, parece indicar que los docentes administran de buena manera los recursos materiales y financieros, considerando que los resultados se ubicaron, según baremo, en las alternativas, alta presencia y muy alta presencia.

Sin lugar a dudas, esto constituye un aspecto positivo en toda institución educativa, considerando los bajos presupuestos con los que cuenta el sector educativo, aún más cuando se trata de la Asociación de Promoción de la Educación Popular (APEP); entidad que por más de medio siglo ha colaborado de manera silenciosa en la capacitación técnica de estudiantes de educación media.

Dimensión: Rendimiento

INDICADORES	MEDIA DEL INDICADOR	MEDIA DE LA DIMENSIÓN
Eficacia	4.39 (MUY ALTA PRESENCIA)	4.37 (MUY ALTA PRESENCIA)
Eficiencia	4.24(MUY ALTA PRESENCIA)	
Evaluación	4.50(MUY ALTA PRESENCIA)	
Desempeño	4.32(MUY ALTA PRESENCIA)	
Resultados	4.39(MUY ALTA PRESENCIA)	

Fuente: Acosta, 2014

Los resultados de los indicadores de esta última dimensión, muestran una total uniformidad, al coincidir todos en la categoría, muy alta presencia, del baremo establecido. Las cifras denotan que el personal que labora en los centros adscritos a la Asociación de Promoción de la Educación Popular (APEP), cuida y se esfuerza por alcanzar un alto rendimiento, producto de un buen desempeño combinado con el correcto y óptimo aprovechamiento de los recursos con los que cuenta.

Tomando en cuenta el planteamiento de Melillo (2004), los docentes de esta asociación tienden a desarrollar conductas resilientes, pues según el autor la autoestima constituye la base del resto de las conductas resilientes. Por tanto, ayudar al personal docente a reconocer sus potencialidades y talentos es esencial en el ámbito educativo, puesto que fundamentados en ellos, es posible propiciar una adaptación exitosa a los imprevistos poco favorables.

Considerando los planteamientos de Sambrano (2010), quien afirma, por un lado, que el sentirse valioso, necesario y útil para el colectivo son motivos para salir adelante, pese a las dificultades de la vida. Los resultados muestran que la gran mayoría de los encuestados tienen un claro sentido de la vida, tal como lo explica el autor; el resiliente encuentra sentido y aprendizaje en todo lo que le ocurre. Por otro lado, el mismo autor considera que para salir de una crisis se requiere mucha iniciativa creadora, acción organizada y un sistema estructurado de trabajo. Este indicador, junto a la toma de decisiones, son claves en la formulación de lineamientos que establezcan resiliencia como estrategia para el desarrollo de la productividad laboral de los docentes; pues ambos son determinados por experiencias pasadas y consecuencias futuras.

Chiavenato, (2002), considera la organización como un proyecto social que reúne varios recursos. El hecho educativo no escapa de esta convicción, pues es un proceso netamente social que involucra capital humano como los primeros actores, complementados con los recursos financieros y materiales. Los resultados evidencian que el personal que labora en los centros APEP cuida y se esfuerza por alcanzar un alto rendimiento, producto de un buen desempeño combinado con el correcto y óptimo aprovechamiento de los recursos con los que cuenta. En concordancia con Montenegro, 2007 quien sostiene que tener la sensación de hacer las cosas bien y de estar mejorando de manera continua, es por sí mismo, motivo de satisfacción.

Conclusiones y recomendaciones

En atención a los resultados, se notó que los docentes de esta asociación muestran una sana autoestima y buena capacidad para expresar sus opiniones de una forma libre, crítica e independiente. Los signos de una buena autoestima ayudan notablemente al personal docente a reconocer sus potencialidades y talentos. Así mismo, los docentes evidenciaron una buena tendencia a cultivar conductas resilientes a favor de su praxis educativa. Entre ellas, una de las más resaltantes es la responsabilidad y ésta dentro del proceso educativo alcanza un valor exponencial, sobre todo desde el punto de vista social.

El personal docente mostró cierta debilidad en los elementos cognitivos que contribuyen con el desarrollo de conductas resilientes. La dimensión presentó niveles bajos, sobre todo en la toma de decisiones y la iniciativa laboral de los docentes. Sin embargo, administran de buena manera los recursos materiales y financieros. Los resultados evidenciaron que el personal que labora en estos centros cuida y se esfuerza por alcanzar un alto rendimiento, producto de un buen desempeño combinado con el correcto y óptimo aprovechamiento de los recursos con los que cuenta.

En función de estas conclusiones, se establecieron directrices fundamentadas en los resultados obtenidos, otorgando especial atención a los elementos cognitivos de la resiliencia, específicamente, la toma de decisiones e iniciativa de los profesores.

En virtud de lo observado, se recomendó planificar talleres de inteligencia emocional a fin de mejorar las relaciones interpersonales, realizar convivencias periódicas en las que participe todo el personal, con el propósito de que tengan la oportunidad de renovarse y sanar espiritual y emocionalmente. Así como también, conservar los valores humanocristianos como plataforma de la formación dentro de los talleres APEP; y coordinar actividades de crecimiento personal que involucren al personal docente, administrativo y obrero de los centros.

Es altamente recomendable para los docentes, no dejar de incluir en sus planificaciones el presupuesto para cada competencia dentro del taller de trabajo; al igual que mantener vigentes los ideales de educación técnica liberadora que han caracterizado, año tras año, la gran familia APEP y fortalecer en el personal la identificación institucional

Referencias bibliográficas

- Amaya (2010). *La Insatisfacción Laboral y sus Consecuencias en la Productividad de las Empresas Veracruzanas*. Facultad de Contaduría y Administración. Universidad Veracruzana.
- APEP, (2004). *Orientaciones Básicas para la Planificación Educativa y Evaluación de los Aprendizajes en el Taller Escolar*. Caracas: Tercera Versión.
- Bonanno, G.A. (2004). *Loss Trauma and Human Resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events*. *American Psychologist*. 59(1). 20-28.

Acosta, M. Resiliencia como estrategia para el desarrollo de la productividad laboral de los docentes

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill.
- Garmezy, N. (1991). *Resistencia y Vulnerabilidad a los Resultados Adversos del Desarrollo Asociados con la pobreza*. American Behavioural Scientist. Vol. 34, No.4
- Carretero (2010). *Resiliencia. Una Visión Positiva para la Prevención e Intervención desde los Servicios Sociales*. Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas | 27 (2010.3).
- Masten, A. y Garmezy (2009). *La Competencia y la Capacidad de Recuperación en el Desarrollo*. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1094, 13 -27.
- Melillo, P. y Suárez, A. (2004). *Emociones positivas, traumas y resistencia. Ansiedad y estrés*. Editorial Gedisa. Madrid. España.
- Montenegro, I. (2007). *Aprendizaje y desarrollo de las competencias*. Colombia. Editorial Magisterio.
- Suarez Ojeda (1993). *El Concepto de Resiliencia Comunitaria desde la Perspectiva de La Promoción de la Salud*. Ceanim. Santiago de Chile.
- Vera, B. (2006) *Psicología Positiva: Una Nueva Forma de Entender la Psicología*. Papeles del Psicólogo, Vol. 27, pp. 3 - 8.
- Sambrano, J. *Resiliencia. Transformación Positiva de la Adversidad*. Editorial Alfa. Venezuela.



UNICA

REVISTA DE ARTES Y HUMANIDADES UNICA
Vol.24 – EDICIÓN ESPECIAL 2023

*Publicación en formato digital a cargo del Fondo Editorial de la
UNIVERSIDAD CATÓLICA CECILIO ACOSTA. Maracaibo-Venezuela*

<https://revistas.unicaedu.com/>