

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO "RAFAEL RANGEL"
CENTRO REGIONAL DE INVESTIGACIÓN HUMANÍSTICA,
ECONÓMICA Y SOCIAL (CRIHES)
MAESTRÍA EN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN
TRUJILLO, ESTADO TRUJILLO

**LA RESILIENCIA EN LOS DOCENTES
DEL LICEO BOLIVARIANO "CIUDAD DE VALERA"
MUNICIPIO VALERA, ESTADO TRUJILLO**

Trabajo de Grado como requisito parcial para optar al
Título de Magister Scientiae en Gerencia de la Educación

Autor: Lcdo. Gabriel Villegas

C.I.: 17.606.643

Tutora: Dra. Nancy Santana Cova

C.I.: 3.975.147

Trujillo, Abril de 2014

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso y a la Virgen María por permitirme alcanzar esta gran meta en mi vida, por cuidar de mi salud y darme protección y seguridad en todo momento, gracias también por enseñarme que las luchas y los sacrificios siempre conducen a la satisfacción.

A mi Familia, este logro se los debo a ustedes que me criaron y son testigos de mi crecimiento, sin ustedes jamás hubiera logrado alcanzar este objetivo, gracias por su apoyo y preocupación, al mismo tiempo, deseo que este triunfo sirva de ejemplo para mis familiares más jóvenes.

A mis colegas de las dos instituciones donde laboro por acompañarme durante la realización de esta investigación, apoyándome siempre en las buenas y en las malas, ofreciéndome su amistad, su apoyo y su comprensión.

A mis estudiantes que me han convertido en un aprendiz más, pues así como yo les enseño, ellos me han enseñado a mí.

A mis amigos, personas con quienes tengo una gran amistad y confianza, me apoyan en todos los momentos y con los cuales comparto excelentes momentos que enriquecen mi vida.

A todas aquellas personas que han soñado y luchado, atravesando miles de barreras para alcanzar sus metas en la vida, son ustedes las personas llamadas resilientes, que han afrontado sus propios demonios y temores para salir fortalecidos.

AGRADECIMIENTO

A la Magna Universidad de Los Andes por su larga trayectoria académica como una de las mejores universidades de Venezuela, y por haberme dado la oportunidad de volver a sus aulas para otorgarme en esta ocasión el título de Magister Scientiae en Gerencia de la Educación, la Universidad se vive, se siente y se lleva en el corazón para siempre.

A mi tutora Nancy Santana Cova por ser más que una tutora y haberme dado su amistad y apoyo incondicional en la realización de esta investigación, gracias a su colaboración y empeño en impulsarme a ejecutar y culminar este trabajo de grado.

A las profesoras Marú León, Eddy Luz Canelón, Lesvia Marina González, Mariely Rosales y Flor Delgado por sus valiosas contribuciones en el desarrollo de este trabajo, gracias también por su constante actitud servicial y altruista en la ejecución de este estudio.

A todos los profesores del Liceo Bolivariano “Ciudad de Valera”, que me ayudaron a realizar esta investigación contribuyendo con su sabiduría, conocimientos y experiencia, gracias por sus valiosos aportes que fueron la base y principal fundamento de esta investigación, siempre estaré en deuda con ustedes.

A todas aquellas personas que directa o indirectamente contribuyeron con el desarrollo de mi investigación, gracias.

**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO “RAFAEL RANGEL”
CENTRO REGIONAL DE INVESTIGACIÓN HUMANÍSTICA,
ECONÓMICA Y SOCIAL (CRIHES)
MAESTRÍA EN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN
TRUJILLO, ESTADO TRUJILLO**

**LA RESILIENCIA EN LOS DOCENTES
DEL LICEO BOLIVARIANO “CIUDAD DE VALERA”
MUNICIPIO VALERA, ESTADO TRUJILLO**

Autor: Lcdo. Gabriel Villegas

Tutora: Prof. Nancy Santana Cova

Marzo 2014

RESUMEN

La presente investigación tuvo como finalidad describir en qué medida los docentes del Liceo Bolivariano “Ciudad de Valera” municipio Valera, estado Trujillo, demuestran su resiliencia para sobrellevar las diversas situaciones que afrontan diariamente en su medio laboral. El estudio se fundamentó en la variable: La Resiliencia en los Docentes del L. B. “Ciudad de Valera”, la cual se subdividió en nueve atributos de acuerdo con la teoría de Sambrano (2010): creatividad, iniciativa, organización y estructura, toma de decisiones y solución de problemas, liderazgo, humor, autonomía, autoeficacia, autoevaluación y capacidad de interacción. El estudio se enmarcó en la investigación descriptiva, con un diseño de investigación de campo. La población estuvo constituida por los 90 docentes que laboran en la institución antes señalada, al aplicarse la fórmula de muestreo de Sierra Bravo (1994) la muestra quedó conformada por 48 educadores. Para la recolección de información se recurrió al uso de la encuesta como técnica y al cuestionario como instrumento, diseñado con base en los indicadores que soportan la variable con la finalidad de evaluarla, la validez se obtuvo a través del juicio de tres expertos. La información recopilada fue organizada en tablas y gráficos para realizar un análisis descriptivo de la misma. Los resultados fueron los siguientes: se encontraron problemas en tres indicadores: creatividad, liderazgo, toma de decisiones y solución de problemas. Hay debilidades en tres indicadores: humor, autoevaluación y capacidad de interacción. Sin embargo los docentes tienen dominio de algunas características resilientes como: iniciativa, organización y estructura, autonomía y autoeficacia. Los resultados revelan ciertos problemas en la capacidad resiliente de los docentes, pues se evidencian debilidades en la mayoría de los indicadores evaluados, por lo tanto, se justifica la realización de una propuesta de actividades destinada a superar las dificultades encontradas.

Palabras clave: Resiliencia, Docentes, Evaluación.

INDICE GENERAL

	Pág.
PORTADA	i
ACTA VEREDICTO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ÍNDICE GENERAL	vi
ÍNDICE DE CUADROS	ix
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	4
Planteamiento del Problema	4
Formulación del Problema	13
Objetivos de la Investigación	14
Justificación de la Investigación	14
Delimitación del Problema	16
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	17
Antecedentes de la Investigación	17
Bases Teóricas	24
La Resiliencia	24
Orígenes de la Resiliencia	25
Factores que Condicionan la Resiliencia	26
Competencias de la Resiliencia	28
Pasos para Desarrollar la Resiliencia	35

Los Adultos en la Literatura sobre la Resiliencia	39
Medición de la Resiliencia	42
La Resiliencia en los Docentes	45
Factores que Inhiben la Resiliencia entre los Docentes	46
Mejorar la Resiliencia del Docente	50
Formación de Instituciones Educativas Resilientes	54
Aspectos Legales	58
Definición de la Variable de Investigación	62
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	64
Tipo de Investigación	64
Diseño de la Investigación	64
Población y Muestra	65
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	66
Validez del Instrumento	66
Tratamiento Estadístico	67
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	68
Resultados de la Encuesta Efectuada a los Docentes del	
L. B. “Ciudad de Valera” Municipio Valera, Estado Trujillo	69
I.- Información Básica	69
II.- Resultados en Cuanto a la Variable: La Resiliencia en los Docentes del L. B. “Ciudad de Valera”	72
1. Indicador: Creatividad	72
2. Indicador: Iniciativa, Organización y Estructura	74
3. Indicador: Toma de Decisiones y Solución de Problemas	76
4. Indicador: Liderazgo	78
5. Indicador: Humor	80
6. Indicador: Autonomía	82
7. Indicador: Autoeficacia	85
8. Indicador: Autoevaluación	87
9. Indicador: Capacidad de Interacción	90

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	93
Conclusiones	93
Recomendaciones	97
CAPÍTULO VI: PROPUESTA	99
Justificación de la Propuesta	99
Taller N° 1: Creatividad	106
Taller N° 2: Humor	107
Taller N° 3: Iniciativa, Organización y Estructura	108
Taller N° 4: Toma de Decisiones y Solución de Problemas	109
Taller N° 5: Autonomía	110
Taller N° 6: Autoeficacia	111
Taller N° 7: Autoevaluación	112
Taller N° 8: Capacidad de Interacción	113
Taller N° 9: Liderazgo	114
Actividades Anexas	115
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	129
ANEXOS	138

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO	Pág.
1. Cualidades de un Líder	31
2. Mapa de la Variable de Investigación	63

www.bdigital.ula.ve

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA	Pág.
1. Distribución de los Docentes según el Sexo	69
2. Condición Laboral del Personal Docente	71
3. Recursos para la Enseñanza Manejados por los Docentes	73
4. Decisiones de los Docentes ante el Caso de Inscribir una Estudiante que Sufre Ataques de Epilepsia	76
5. Apreciaciones de los Docentes sobre un Ambiente de Clase Ideal	81
6. Niveles de Interacción de los Docentes con la Institución, el Aula de Clase y los Estudiantes	87

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA	Pág.
1. La Rueda de Resiliencia	36
2. El Modelo de la Resiliencia	40
3. Perfil de un Docente que Necesita Mejorar la Resiliencia	52
4. Perfil de un Educador con Características de Resiliencia	53
5. Nivel Educativo de los Docentes	69
6. Años de Servicio en Educación	70
7. Estrategias de Enseñanza Empleadas por los Docentes	72
8. Consideraciones de los Docentes sobre sus Reacciones ante un Estudiante que se Muestra Agresivo	74
9. Comportamientos de los Docentes ante un Determinado Problema (Paralización Vehicular para Asistir al Trabajo)	75
10. Consideraciones de los Docentes ante Algún Problema de la Institución	77
11. Resultados del Indicador Liderazgo	78

12. Actitudes de los Docentes en Cuanto a Algún Imprevisto con los Materiales Empleados para Desarrollar una Actividad Académica	80
13. Resultados del Indicador Autonomía	82
14. Dificultades para Participar en un Programa de Despistaje de Violencia Familiar por Parte de los Docentes	85
15. Dificultades de los Docentes para Participar en un Programa de Reducción de la Violencia en el Liceo	86
16. Autoevaluación de los Docentes Después de un Día de Trabajo en el Liceo	88
17. Aspectos Considerados por los Docentes como más Importantes en la Interacción Docente-Estudiante	90
18. Apreciaciones sobre la Interacción entre el Personal Docente	91

INTRODUCCIÓN

La resiliencia en los últimos años ha alcanzado una gran importancia en el área de la psicología, sin embargo sus orígenes aparecen en la psiquiatría patológica (Cyrulnik, Tomkiewicz y otros, 2004) cuando se estudian casos con personas que, tras haber experimentado traumas psíquicos serios en la infancia, han logrado superarlos por sí mismos llegando a ser adultos autorrealizados y mentalmente equilibrados.

Los investigadores encuentran que la resiliencia es una tendencia en los seres humanos de sobreponerse a los más diversos obstáculos y situaciones traumáticas, salir fortalecidos mentalmente de esos eventos y estar preparados para nuevos desafíos. Así mismo, se descubre que esta capacidad también puede ser enseñada si se proveen los mecanismos necesarios para tal fin (Sambrano, 2010).

Para Villalobos y Castelán (2008) la resiliencia es una realidad histórica pues, la naturaleza humana es vulnerable física y mentalmente; aunado a ello, se vive en una época propicia para generar resiliencia. Los problemas sociales han originado una larga lista de consecuencias, tal como lo señalan Vattimo, Dussel y Hoyos (1998: 23) "...negación de la dignidad de la persona y de sus derechos, intolerancia, desigualdad, violencia, (...), destrucción de la naturaleza, dominio de la técnica sobre el hombre,...."

La clave para el desarrollo de la resiliencia está en obtener una fuerza interior, nutrir el espíritu de la persona con proyectos que le brinden crecimiento personal, confianza en sí mismo y autorrealización como ser humano; tornándolo menos vulnerable ante los problemas y las adversidades (Villalobos y Castelán, ob.cit).

La orientación más importante de las investigaciones sobre resiliencia se refieren a la formación de personas socialmente equilibradas que asuman conciencia de su identidad, tomen decisiones por sí mismas, establezcan metas y construyan un futuro mejor, satisfagan sus necesidades de afecto, respeto, metas, relación, poder y

significado, estableciéndose como personas saludables, productivas y felices (Salgado, 2005).

Hoy en día la resiliencia está siendo ampliamente aplicada en muchas empresas, para desarrollar en sus empleados capacidades y actitudes que faciliten el enfrentamiento positivo y constructivo ante las adversidades provenientes de las presiones laborales o sociales, con el propósito de formar un personal más competente para sobrellevar los diferentes avatares de su vida tanto profesional como personal y que al mismo tiempo pueda ser eficiente y productivo para la organización (Atehortúa, 2002).

Sin embargo, en las instituciones dedicadas a la educación no se muestra el mismo escenario, a pesar de los problemas que afrontan los docentes (agresividad escolar, críticas, falta de aprecio por sus superiores e iguales, entre otros) actualmente no hay interés en capacitar docentes resilientes, que aprendan a tolerar las situaciones estresantes de su vida profesional y/o personal. El no atender este aspecto podría causar en los educadores problemas de autoestima, agresividad, conflictos con otros miembros de la institución e incluso influir de manera negativa en su desempeño profesional y su ámbito personal.

Por lo tanto, es indispensable investigar cuáles son y en qué medida se manifiestan actitudes resilientes en los docentes, para determinar las fallas y enfocarse en las mismas con la finalidad de superarlas y así formar un personal docente más capacitado que enfrente de manera positiva y equilibrada las dificultades que afrontan día a día, pues, como afirma Lepeley (2003) los educadores están entre los profesionales que poseen la mayor responsabilidad del país porque están encomendados a educar personas, formar las futuras generaciones e implantar un futuro para la sociedad.

Este trabajo se basó en describir las capacidades resilientes que poseen los docentes del Liceo Bolivariano “Ciudad de Valera” en el municipio Valera del estado Trujillo, por ser una institución donde el investigador ha observado los fenómenos antes descritos. A través de un diagnóstico y empleando los diversos enfoques sobre

resiliencia se planteó una serie de actividades para contribuir en la capacitación de docentes resilientes.

El presente proyecto está estructurado en seis capítulos:

En el capítulo I se detalla el planteamiento del problema, la formulación del mismo, los objetivos de la investigación, tanto general como específicos, la justificación y la delimitación de la misma.

El capítulo II contiene el marco teórico que incluye, los antecedentes de la investigación, los enfoques teóricos, aspectos legales, la definición y el mapa de variable de la investigación.

El capítulo III trata sobre el marco metodológico y está estructurado por el tipo y diseño de investigación, la población y la muestra, la técnica e instrumento de recolección de información, así como su validez y el procesamiento de los datos.

El capítulo IV muestra la representación gráfica, el análisis y la interpretación de la información recolectada en las encuestas realizadas a los docentes de la institución antes señalada.

El capítulo V contiene las conclusiones de la investigación y las respectivas recomendaciones.

El capítulo VI lo constituye la propuesta de actividades diseñadas a partir de las necesidades detectadas en las encuestas realizadas.

De igual forma, se incluyen las referencias bibliográficas y electrónicas empleadas y los anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Descripción del Contexto

La cambiante sociedad actual llamada también “sociedad de la información”, está caracterizada por los incesantes avances científicos (bioingeniería, nuevos materiales, microelectrónica, entre otros) y por la tendencia hacia la globalización económica y cultural (gran mercado mundial, pensamiento neoliberal, desarrollo tecnológico, digitalización de la información). Además cuenta con una enorme difusión de la informática y los medios de comunicación suministrando nuevos canales de interacción entre personas (redes) (Marqués, 2006).

Por otra parte ésta es una sociedad compleja donde la rapidez y el caudal de la recepción de las informaciones incrementan sin cesar, de una manera que no está en armonía con el ritmo del pensamiento y de la comprensión de la naturaleza humana (Marquès, 2006). En muchos casos, la actual capacidad de innovación tecnológica (que conduce a una profunda transformación de las personas, organizaciones y culturas) parece ir por delante de la valoración de sus riesgos y repercusiones sociales.

Esta nueva "cultura" va trasformando todos los rincones de la sociedad e incide en todos los ámbitos de la vida cotidiana de las personas, originando nuevos valores sociales culturales, económicos, políticos y sociales, exigiendo a los seres humanos grandes esfuerzos de adaptación. Ante un panorama de cambio permanente se aprecian tendencias y propuestas de desarrollo distintas, en ocasiones opuestas entre sí.

Para Vattimo, Dussel y Hoyos (1998) el ser humano está viviendo en los actuales momentos una crisis, la cual no está parcelada en un solo espacio humano, sino que el hombre moderno está cruzando variadas y complejas fracturas de tipo familiar, político, económico, religioso, cultural, entre otros; en las que se avecinan de manera progresiva el ingreso a nuevas condiciones de vida, reformulaciones de la sociedad y la cultura, novedosos modos de ver, sentir y pensar y, por supuesto, complicadas exigencias educativas. Todos esos cambios vertiginosos y acelerados dan lugar a situaciones altamente estresantes que presionan diariamente a las personas, originando ciertas conductas humanas negativas como respuesta a las diversas complejidades sociales, entre estas actitudes se pueden destacar conflictos intra e interpersonales, agresividad, violencia, intolerancia, egoísmo, falta de empatía, poco o ningún interés por el cuidado del medio ambiente, llegando incluso a transformar algunos valores humanos.

Son muchas las personas que hoy por hoy asumen una actitud irracional, vacía y escéptica llevándolos a aceptar cualquier punto de vista como permitido y, peor aún, a renunciar a cualquier tipo de preocupación por el futuro, la premisa dominante actual pareciera ser “vivir el presente hasta donde sea posible, y ya se verá que se hace mañana”, lo cual conduce a la humanidad hacia una sociedad del consumo masivo y el culto a lo material (sin más limitaciones que las económicas), dejando de lado todo aquello que recuerde a la esencia humana, sus valores y sus creencias religiosas. (Vattimo, Dussel y Hoyos, 1998).

En un contexto así, la vida de los seres humanos y en especial, la de adolescentes y jóvenes, se ve dirigida hacia el presente y lo inmediato, a orientarse por lo que asegure éxito y eficacia al alcance de la mano y la menor cantidad de trabajo y sacrificio posible (Vattimo, Dussel y Hoyos, ob.cit). Ante este “vacío” humano junto a la problemática actual relacionada con la decadencia de valores humanos, resulta ser todo un problema para las personas que piensan y trabajan en pro del futuro como son los educadores que deben enfrentarse día a día ante juventudes que lamentablemente piensan en lo inmediato sin considerar que es necesario estar preparado para el futuro.

Este pensamiento “inmediatista” afecta seriamente a todo el proceso escolar, pues, el trabajo educativo siempre es “prospectivo”. Si la vida humana no fuera “proyectiva”, o en otras palabras, necesitada de un plan capaz de inventarse y construirse con miras a mejorar la calidad humana, no existiría la educación, sino a lo sumo, entrenamiento e instrucción (Vattimo, Dussel y Hoyos, 1998).

Esta situación de crisis social también se manifiesta en las instituciones educativas del país, pues ellas forman parte de la sociedad y por lo tanto, los problemas antes mencionados afectan directamente el trabajo realizado en las mismas y cada vez se ha hecho más común observar cómo estas instituciones encargadas de la educación y formación de niños/as y jóvenes, presenten conflictos internos que afectan seriamente las relaciones interpersonales de toda la comunidad educativa, lo cual repercute negativamente en las actitudes de su personal hacia el trabajo. Por supuesto, esta situación no excluye a los docentes quienes, por lo general, son los puntos focales de fuertes y numerosas críticas por parte de la sociedad, y a pesar de ello, deben desempeñar su rol de educadores tratando con personas de diferentes caracteres y personalidades, además de ejercer múltiples funciones dentro y fuera del aula de clase.

Por lo tanto no es de extrañar que la profesión docente por naturaleza produzca altos niveles de estrés, y comparativamente más presión que otras profesiones, debido a que los docentes están expuestos a la obligación constante de desempeñar múltiples roles, donde transmitir conocimientos es sólo uno de ellos (Lepeley, 2003). Entre los muchos y variados roles del docente actual caben mencionar: el educador como modelo de conducta, como ejemplo de práctica social y ética, consejero personal de sus estudiantes, tutor de intereses profesionales, debe preparar clases, corregir evaluaciones, desenvolverse en comités y equipos de trabajo, entre otros (Lepeley, ob.cit).

En la investigación realizada por Sánchez (2009) se encontró que el exceso de matrícula, las grandes cargas horarias y el trabajo paralelo en diferentes instituciones educativas, son causantes importantes en la deficiencia del desempeño docente, puesto que esto produce cansancio, estrés y desmotivación, asociado al poco interés

del personal directivo por tratar de dar orientaciones y ayudas pertinentes con relación a éste problema; tal como lo corrobora Lepeley (ob.cit), cuando señala que la evaluación y consideración de las necesidades de los profesionales de la educación no han sido tomadas en cuenta como prioridades en el desarrollo eficiente de la gestión educativa por los administradores de la misma.

De igual forma, en las conclusiones obtenidas por Urdaneta (2009) se evidenció que los docentes cumplen con su labor educativa sin ningún tipo de estímulo que les motive a realizar la misma en una forma creativa y dinámica, hundiéndose en la desmotivación y en hacer el trabajo simplemente por cumplir un deber.

Conjuntamente con lo antes mencionado, el docente actualmente está afectado por una serie de elementos que le perjudican no sólo desde el punto de vista profesional sino también personal, estos elementos son de dos tipos: externos e internos con respecto al sitio de trabajo.

Entre los factores externos destacan:

- La exigencia de una educación innovadora por parte de la comunidad y la falta de financiamiento para lograrlo. La competencia a nivel internacional para ofrecer una educación de calidad a través de la inversión de recursos en educación para maximizar su recurso humano, deja a la saga la educación de los países latinoamericanos muchas veces por falta de financiamiento (Rimari, 2008).
- La forma de pensar y actuar del estudiantado presenta un desafío para los docentes nunca antes visto en épocas pasadas, debido al nivel de rebeldía, la falta de respeto hacia los padres y docentes, así como el acceso a sustancias nocivas y el impacto negativo de los medios de comunicación, que parecieran moldear las juventudes actuales (Rimari, ob.cit).
- Muchas veces los docentes son el centro de críticas negativas, a raíz de las evaluaciones internacionales que evidencian un bajo nivel de rendimiento en los estudiantes (Rimari, ob.cit). La función de los educadores muchas veces se resume, desde este punto de vista, donde el escolar no aprende las operaciones cognitivas destinadas a producir más conocimiento sino las operaciones que permiten triunfar en el proceso escolar, es decir, alcanzar sólo la aprobación de una determinada

evaluación. En el modelo actual, el "oficio de alumno" está basado en una dosis muy alta de instrumentalismo, dirigido a obtener los mejores resultados posibles de acuerdo a los criterios de evaluación, que muchas veces no aseguran una preparación académica adecuada (Tedesco, 2009).

Los factores internos relacionados con el sitio de trabajo son:

- La mayoría de los docentes con más experiencia no han adoptado grandes cambios en el ejercicio de sus funciones. Pues les es bastante difícil asumir cambios en su trabajo aun cuando la tendencia educativa es la actualización permanente, como es el uso de la tecnología, sin embargo para lograrlo es necesario un cambio de actitud por parte del docente.
- El sistema educativo está conformado por una estructura de gratificación basada en aspectos formales como el título y la asistencia laboral, más que el esfuerzo individual y grupal de tipo innovador y creativo (Rimari, 2008).

Otro de los aspectos que podría afectar negativamente la motivación del docente y sus deseos de superación como profesionales de la educación, es la compensación económica que reciben por sus servicios, especialmente en América Latina, la cual es inferior en términos relativos a otras profesiones (Lepeley, 2003). Muchas veces los ingresos percibidos por los educadores no son suficientes para cubrir sus necesidades más prioritarias, menos aún para que los mismos inviertan en actividades relacionadas con su autorrealización personal y el mejoramiento permanente de su profesión. Por lo cual no es de extrañar que la condición económica y la calidad de vida de muchos educadores sean inestables, lo cual tienen un importante efecto en su desempeño como docentes y en la calidad de la educación (Lepeley, ob.cit).

Estas condiciones producen en el docente diferentes manifestaciones lamentablemente negativas, como es el caso de la disposición del docente hacia el trabajo colaborativo con el resto del personal, el cual muestra deficiencias en el mantenimiento de una disciplina de equipo, colaboración con los demás docentes en ambientes de presión por parte del personal directivo o de supervisión, motivación para alcanzar objetivos en equipo, responsabilizarse por las actividades realizadas,

aprovechar las experiencias vividas en equipo de trabajo y efectuar aportes propios en beneficio de todos (Molina, 2009).

De igual forma, muchos docentes tienen dificultades para lograr una comunicación eficaz que contribuya con el perfeccionamiento del trabajo en equipos, se observan debilidades para comprender y evaluar informaciones, dirigirse a otros educadores con las palabras y el tono de voz adecuado, demostrar empatía por los colegas y analizar las ideas antes de comunicarlas a los demás (Molina, 2009).

En la investigación realizada por Cueva (2009) no se observó que los docentes motivaran a otros compañeros de trabajo a expresar sus sentimientos, lo cual origina que el mismo personal docente invalide las vías de comunicación al reprimir sus sentimientos.

Es necesario recalcar otros conflictos de menor envergadura pero que igualmente producen efectos adversos en el desarrollo pleno del ejercicio docente, entre ellos se observan: la falta de integración entre docentes, producida por la división, la preferencia de los directivos, el compañerismo con “algunos” docentes y no con toda la planta profesoral, el egoísmo y hasta el maltrato verbal y psicológico entre profesionales de la docencia. Estas conductas podrían ser extrapoladas y “enseñadas” en el aula de clase o mostradas a los estudiantes lo cual puede provocar conductas negativas en los mismos. Tal como lo afirma, Entevéz (1998: 31).

De la misma manera, se debe tener presente que la motivación se transmite: quiera o no, el docente es una jerarquía en el marco social de la clase, un docente no motivado, fomenta su descrédito como profesional y genera actitudes en sus alumnos, las cuales pueden ser similares e incluso peores.

Según Lepeley (2003) es realmente molesto para un ser humano trabajar en un lugar que no le agrada, o realizar una actividad con la cual no se sienta identificado. Por lo cual, a la hora de examinar una carrera y posteriormente un trabajo es trascendental evaluar los intereses y necesidades personales, así como la personalidad de la propia persona y de ser posible, las personalidades de la gente con quien tratará en su futuro trabajo. No obstante la coincidencia de todos estos factores no es fácil ni total, y en muchas ocasiones el imperativo económico apremia sobre la necesidad

intelectual de conseguir un ambiente profesional apropiado. De otra manera, no es sensato creer que los docentes de una institución vayan a manifestar un sentido de pertenencia con ésta o con el trabajo que desarrollan (Lepeley, ob.cit).

En resumen, Cyrulnik, Tomkiewicz, Guénard y otros (2004) opinan que la vida coloca a la gente ante ciertas incongruencias, es decir, disconformidades entre lo que son y lo que quisieran ser, produciendo tensión entre una realidad ideal y una realidad vivida. Estas fluctuaciones entre el yo real y el yo ideal podrían poner a prueba la confianza personal, en las demás personas o en la vida general. Estas incoherencias toman muchas formas, su número es infinito y cada una esconde otra nueva, de forma tal que ellas siempre están inmersas en la vida humana.

Ante este panorama nada consolador, surge la resiliencia como una alternativa para que los docentes se superen como profesionales y sean personas más humanas, que aprendan a sobrellevar las adversidades de su vida laboral de una manera más constructiva y optimista.

La resiliencia apela a la capacidad de recuperarse, sobreponerse y adaptarse con éxito frente a la adversidad y de desarrollar competencia social, académica y vocacional pese a estar expuesto a acontecimientos desfavorables, a grave estrés o simplemente a las tensiones inherentes del mundo de hoy. En la actualidad toda persona requiere desarrollar esta competencia (Villalobos y Castelán, 2008).

Diversos especialistas han definido a la resiliencia como el conjunto de destrezas para afrontar los diferentes problemas o situaciones adversas que se le presentan a una persona (Rimari, 2008). Adquirir resiliencia es un proceso vital: toda persona requiere superar episodios adversos para ser feliz y evitar *quedar marcado* (algunas veces de por vida). Para Villalobos y Castelán (ob.cit) la resiliencia se concibe como la capacidad de lograr una adaptación psicosocial positiva, que enseña a vivir bien y a aceptar el sufrimiento que conlleva el existir.

Esto indica que afrontar la adversidad involucra resistir a los embates del entorno, los cuales pueden llegar hasta la violencia física y psicológica, pero después de haber soportado, cada ser humano adquirirá un resultado de esa experiencia. Si ese resultado es de aprendizaje, crecimiento y fortalecimiento de los recursos

psicológicos y sociales entonces es posible hablar de resiliencia (Garassini y Camilli, 2010).

Uno de los principios sobre los cuales se cimienta la resiliencia es que “Cada quien es líder de su propia existencia y gerente y administrador de su propia vida” (Sambrano, 2010: 37), esta frase tiene una gran importancia, pues, le otorga el poder a cada ser humano de dirigir sus acciones y respuestas ante los acontecimientos inesperados, para resolver los problemas y adaptarse a las nuevas circunstancias. Cuántas veces no se observan casos de personas que nacen con limitaciones físicas o han sufrido serios accidentes físicos y mentales y logran ser deportistas, artistas plásticos, ejercer una profesión, entre otros, o personas que han vivido los flagelos de la guerra y han logrado surgir y crecer como personas felices, niños criados en la miseria, convertidos en hombres y mujeres exitosos, y en este caso, menos drástico, sujetos que sobrellevan bien las situaciones estresantes y conflictivas de su entorno. Para la resiliencia lo más importante es que cada individuo tome las riendas de su vida y descubra la fuerza interna que lo impulsa a crecer, a mejorar y a superarse a sí mismo.

En términos psicológicos, la resiliencia no se circunscribe a la resistencia de la persona ante la situación desfavorable, sugiere que la persona puede verse afectada por dicha situación, es decir, es vulnerable ante la adversidad, sin embargo, la persona puede lograr adaptarse a la nueva situación [rebondir (evoluciona positivamente tras una caída)] y se reconstruye una y otra vez (Izquier, 2008), tantas veces como sea necesario.

Por lo cual es importante señalar que este trabajo no trata de resolver los problemas del entorno de los docentes, sino enseñar a los mismos a enfrentarlos de la manera más adecuada y constructiva, para superar las dificultades y adversidades de su ambiente laboral, pues los efectos negativos de dichas situaciones no sólo afectan el desempeño, la motivación y la autoestima de los docentes, sino que incluso puede repercutir en su vida personal (familiar y social). Por este motivo, en la presente investigación se diseñará una serie de lineamientos que contribuyan a formar actitudes resilientes en los docentes, preparándolos para manejar las situaciones de

estrés, intrínsecas a su labor educadora y transformarlas en oportunidades para aprender, madurar y convertirse en un mejor ser humano, no sólo a nivel profesional sino también personal.

Por ser la resiliencia una capacidad mental tan compleja se ha decidido limitar algunos de sus aspectos para ser tratados en esta investigación, por ello se abordaron los atributos directamente relacionados con la dinámica escolar como son los cognoscitivos y emocionales; los primeros se dividen a su vez en: creatividad, iniciativa, organización y estructura, toma de decisiones, solución de problemas y liderazgo. Con respecto a los atributos emocionales es importante destacar los vinculados a: humor, autonomía, autoeficacia, autoevaluación, capacidad de interacción (Sambrano, 2010).

En tal sentido, el presente trabajo consistió en describir y determinar la capacidad resiliente que poseen los docentes del Liceo Bolivariano “Ciudad de Valera” ubicado en el municipio Valera del estado Trujillo, por ser una institución donde el autor del presente trabajo, ha observado de cerca las dificultades y complejidades antes descritas que limitan el buen desempeño del docente, más específicamente, algunas de las situaciones observadas en el mencionado liceo están relacionadas a violencia verbal y psicológica entre los miembros del personal docente, administrativo y obrero, baja o escasa motivación al logro de metas en conjunto, dificultades para alcanzar una comunicación efectiva y asertiva, problemas para trabajar en grupo y poco cumplimiento de compromisos, entre otros.

La institución posee ciertas condiciones particulares pues, a pesar de localizarse en una zona bastante privilegiada de la ciudad de Valera como lo es la urbanización “El Country” los estudiantes atendidos en esta institución provienen de las zonas y barrios socio-económicamente más desfavorecidos como lo son Caja de Agua, El Milagro, La Cabaña, La Floresta, Santo Domingo, Las Mercedes, entre otros. Estos sectores son conocidos por su alta tasa de violencia y tráfico de sustancias ilícitas, las cuales en reiteradas oportunidades han sido distribuidas por el mismo estudiantado dentro de la institución; así mismo, muchos jóvenes demuestran conductas inadecuadas con respecto a las normas del liceo y el respeto hacia los docentes y

personal que labora en dicha casa de estudios, lo cual dificulta el correcto desempeño laboral y la motivación hacia el trabajo de enseñanza por parte de los educadores.

Por medio de un diagnóstico y empleando los aportes de la resiliencia se desea potenciar esta capacidad en los docentes, promoviendo el desarrollo de actitudes que les ayuden a superar las situaciones estresantes de su trabajo y transformarlas en experiencias constructivas para ser mejores profesionales y mejores seres humanos, para crecer y madurar como personas y no quedar “marcados” por dichas circunstancias.

Esta investigación se enfocó en el docente por ser el escalafón jerárquico del sistema educativo más criticado por la sociedad (en la mayoría de los casos), así mismo es él (o ella) quién tiene la facultad de transmitir, a través del ejemplo, las capacidades resilientes a sus estudiantes para que ellos también adquieran estas cualidades, con la finalidad de formar educandos resilientes; es decir, docentes resilientes formando estudiantes resilientes para una comunidad resiliente, pues, tal como lo afirma Lepeley (2003: 39) “Dada la naturaleza humana, es improbable que una persona pueda satisfacer las necesidades de otras personas, si sus propias necesidades están insatisfechas y son causa de preocupación, malestar o angustia”. Éste enunciado hace mayor énfasis en el docente, pues si sus condiciones son precarias o carecen de motivación, es muy difícil que pueda ofrecer algún tipo de ayuda pertinente a los escolares.

Formulación del Problema

Con base a lo planteado, el investigador se propone realizar un estudio que dé respuesta a la siguiente interrogante: ¿De qué manera puede fomentarse la construcción de la resiliencia en los docentes del Liceo Bolivariano “Ciudad de Valera” del municipio Valera, estado Trujillo?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Diseñar una propuesta de actividades para desarrollar la resiliencia en los docentes del Liceo Bolivariano “Ciudad de Valera”, municipio Valera, estado Trujillo.

Objetivos Específicos

- Determinar los comportamientos resilientes mostrados por los docentes del Liceo Bolivariano “Ciudad de Valera”, municipio Valera, estado Trujillo.
- Describir las actitudes resilientes del personal docente del Liceo Bolivariano “Ciudad de Valera”, municipio Valera, estado Trujillo.
- Proponer una serie de lineamientos para fomentar la resiliencia en los docentes del Liceo Bolivariano “Ciudad de Valera”, municipio Valera, estado Trujillo.

Justificación de la Investigación

La resiliencia no constituye aún una definición homogénea, definitiva, ni un concepto preciso, sin embargo, representa un cambio de paradigma en la psicología clínica al considerar las fortalezas personales y no solamente los déficits o problemas psíquicos y/o del entorno del individuo, aunque no los descarta ni elimina (Garassini y Camilli, 2010).

Esta tendencia psicológica, relativamente joven (aparece alrededor de los años sesenta) se ha fundamentado a través de estudios en niños, por ser ésta la etapa más vulnerable en la vida de toda persona; no obstante, el ser humano puede verse afectado por traumas, crisis y situaciones estresantes en cualquier momento de su

vida. A pesar de ello, y paradójicamente, la literatura sobre resiliencia en adultos es más limitada en comparación con los estudios en niños, y aún más reducida es la bibliografía relacionada con la resiliencia en el campo de los docentes, pues al consultar investigaciones sobre este tema en educación la mayor parte hace referencia a la formación de estudiantes resilientes, pese a que es difícil formar estudiantes resilientes si los educadores no lo son, saben poco al respecto o están sometidos a circunstancias (familiar, laboral, económico, entre otros) que los hace igualmente vulnerables y no están preparados para afrontar positivamente dichos eventos estresantes.

Desde el punto de vista **teórico** la resiliencia en educación muestra pocos aspectos investigados, incluso podría afirmarse que existe una carencia de estudios en el área de la resiliencia aplicada a los docentes, tal como lo afirman las investigadoras venezolanas Garassini y Camilli (2010) cuando opinan que es indispensable seguir desarrollando investigaciones sobre resiliencia así como continuar en la construcción y diseño de instrumentos de evaluación, pues son pocos los existentes hasta el momento. Por lo tanto este estudio tiene como finalidad hacer un aporte teórico a la resiliencia de los educadores pues existen diversos tópicos que requieren ser investigados, como lo son los aspectos cognitivos y emocionales asociados a la resiliencia de los educadores. Esta investigación a su vez ofrece un punto de partida para futuras investigaciones, pues, como se afirmó anteriormente este tema ha sido poco investigado.

En lo **metodológico**, el instrumento para la medición de la resiliencia en los docentes es lo destacable, pues son pocos los materiales de evaluación que aborden esta capacidad en los educadores y abarque la mayoría de los atributos de la resiliencia. Este instrumento fue elaborado por el investigador con asesoría de psicólogos expertos en el área, y con el cual se aspira englobar las diferentes habilidades que conforman la actitud resiliente de un docente. Con los resultados arrojados mediante la aplicación del instrumento, se visualizó cómo se encuentra el docente actualmente en sus dimensiones emocional y cognoscitiva, lo que permitió buscar las soluciones más adecuadas, a partir de la detección de las dificultades.

Desde el punto de vista **práctico**, una de las ventajas de la resiliencia es su impacto las relaciones intra e inter personales entre los docentes, pues al mejorar la resiliencia es probable que los educadores se sientan más estimulados en su desempeño profesional, mejoren los niveles de comunicación entre éstos y eleve su motivación y autoestima, independientemente de las circunstancias. Esto facilita en gran medida la gestión institucional, la ejecución exitosa de proyectos y la promoción de la calidad educativa, originando un mejor ambiente de trabajo, un alto nivel de satisfacción laboral y una reducción considerable de los conflictos entre el personal docente.

La finalidad última de esta investigación será elaborar una serie de lineamientos que permitan la superación de posibles problemas asociados a la resiliencia. Las recomendaciones propuestas en esta investigación podrían ser aplicadas a cualquier grupo de personas que convivan en un mismo ambiente laboral y sea proclive a los conflictos (como cualquier asociación humana) porque las actividades se centran en el aspecto humano de los docentes.

Al mismo tiempo, se hace mayor énfasis en los educadores por ser ellos un modelo a imitar por los estudiantes, por consiguiente, a través del ejemplo y la práctica se desea que los jóvenes también adquieran o fortalezcan sus capacidades resilientes.

Delimitación del Problema

La presente investigación se llevó a cabo en el Liceo Bolivariano “Ciudad de Valera” del municipio Valera, estado Trujillo, durante el primer lapso del año escolar 2013 – 2014, los sujetos de estudio fueron docentes que poseían una experiencia superior a dos años en el ejercicio de la profesión, incluyendo al personal coordinador y directivo, la delimitación temática abarcó la resiliencia, sus elementos tanto cognoscitivos como emocionales y técnicas o estrategias para manejar situaciones estresantes y/o mejorar la resiliencia.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

En este capítulo se describe la revisión bibliográfica que orienta los antecedentes de la investigación, el desarrollo de las bases teóricas, los aspectos legales que sustentan el problema abordado, así como el mapa de variables diseñado para el abordaje de la realidad a estudiar.

Antecedentes de la Investigación

Luego de haber efectuado una exhaustiva revisión bibliográfica es importante subrayar que no se encontraron investigaciones sobre la resiliencia en los educadores, salvo algunos segmentos los cuales sustentaban temas de resiliencia en estudiantes, éstos últimos si cuentan con un amplio antecedente bibliográfico. Por lo tanto, para los antecedentes fue necesario considerar aquellos estudios basados en atributos o características relacionadas con la resiliencia pero fundamentadas en los docentes.

Rujano (2009) desarrolló una investigación titulada *Actividades dirigidas a los docentes de Educación Básica para el mejoramiento del clima organizacional*, cuyo objetivo fue proponer una serie de actividades orientadas a los docentes de educación básica, las cuales mejoren el clima organizacional de la Unidad Educativa “La Palmita”, municipio Alberto Adriani del estado Mérida. El estudio se estructuró en la modalidad de proyecto factible y diseño de campo de tipo descriptivo. La población estuvo integrada por 16 docentes, por lo cual no hubo muestreo, se aplicó un cuestionario de 20 ítems con escala Likert de cinco opciones de respuesta.

Una vez analizada la información recopilada, la autora llegó a las siguientes conclusiones: determinó los factores que inciden en la satisfacción laboral de los educadores de la unidad educativa antes mencionada, los cuales son: el liderazgo, la

motivación, la toma de decisiones, el autoestima, el estrés y la comunicación asertiva. Éstos elementos dan forma y carácter al ambiente de la organización, pues moldea su crecimiento, desafío y desarrollo, sin embargo, coexisten factores que necesitan de atención como el estrés, la autoestima y la comunicación asertiva, que afectan el alcance de la estabilidad del clima laboral en los procesos organizativos e individuales de la institución, por lo cual requiere de observación inmediata.

Entre las recomendaciones, la autora propone aplicar las intervenciones que ella aborda en su propuesta con la finalidad de optimizar el clima organizacional, para ello, recomienda considerar no sólo aspectos de tipo laboral sino también emocional del personal de la escuela.

Diversos principios de la resiliencia menciona Rujano (ob.cit) para mejorar el clima organizacional de las instituciones de Educación Básica entre los cuales cabe mencionar: el personal docente debe decidir crecer y madurar como personas, las cuales comiencen a analizar y atacar aquellos factores que frenen el primer paso para el cambio interior, (iniciativa, organización y estructura) eliminar los temores, aprender a amarse, convencerse a sí mismo: “yo puedo”, “yo quiero”, “lo voy a hacer” (autonomía). Optar por crecer y avanzar en lugar de esconderse de las dificultades, si de verdad se desea ser realmente libre para pensar en positivo y hacer actividades que incrementen la autoestima (toma de decisiones y solución de problemas).

La investigación de Cueva (2009) *Acciones para el fortalecimiento de la conducta asertiva en los docentes*, se apoyó en la implementación de actividades para fortalecer la conducta asertiva de los docentes de la U.E.B. “Teresa de la Parra” situado en el sector Salado Alto del municipio Campo Elías del estado Mérida. Este estudio se apoya en la metodología de la investigación-acción participante con un enfoque cualitativo, y un diseño de investigación fundamentado en cinco fases: diagnóstico, planificación, ejecución, evaluación y sistematización. Los entrevistados fueron 16 educadores, un directivo y la investigadora (no hubo muestreo), se empleó una entrevista estructurada dirigidas a los docentes y directivo y una guía de observación sólo para los docentes.

Seguidamente después de examinada la información recolectada por la autora se obtuvieron las siguientes conclusiones: Cuando el personal docente reprime sus sentimientos anula vías de comunicación, lo cual influye fuertemente en el desempeño laboral del docente pues se limita el desarrollo de relaciones interpersonales. Así mismo la autora encontró que cuando los docentes expresan sus sentimientos rara vez lo hacen de una forma adecuada, además, los docentes no emplean estrategias comunicacionales, en otras palabras, no se favorece la interacción que podría aportar beneficios para todos los implicados. De igual forma no se observó que los educadores motivaran a sus pares a manifestar sus sentimientos, y el personal directivo tampoco crea estrategias para el fortalecimiento de la conducta asertiva de los docentes.

Entre las recomendaciones la investigadora sugiere la planificación de talleres de sensibilización que fomenten las conductas asertivas y el sentido de pertenencia entre los docentes. La asertividad como elemento de la resiliencia es indispensable pues, un docente asertivo es expresivo social y emocionalmente, así mismo, el objetivo de la asertividad no es lograr lo que la persona quiere, sino comunicarlo de manera directa, clara y adecuada.

Según Cueva (2009) es preciso promover en los educadores el espíritu solidario y de armonía fraternal, por medio de la aceptación y apoyo mutuo, es decir, capacidad de interacción y fortalecimiento de conductas asertivas, dos cualidades de las personas resilientes. Para ello es importante que cada docente tenga un buen concepto de sí mismo (autoevaluación), nunca utilice amenazas y acepte la derrota cuando sea ineludible, tal como lo indica la resiliencia “resistir y rehacerse”.

Para Moncada (2009) el propósito primordial de su investigación titulada *Plan de capacitación docente sobre resiliencia infantil escolar*, fue diseñar un plan de capacitación para docentes con base en la resiliencia infantil para la U.E. Colegio Católico “Nuestra Señora del Carmen”, de la parroquia Juan de Villegas, Municipio Iribarren del estado Lara. El tipo de investigación fue descriptiva con proyecto factible y sustentada en un diseño de campo. Los participantes fueron 11 docentes

(no hubo muestreo) de I y II etapa de la institución antes mencionada, a los mismos se les aplicó un cuestionario de 17 ítems con escala Likert.

Las conclusiones generadas por la investigación revelaron que los docentes no conocen o conocen muy poco el concepto de resiliencia así como sus factores protectores. Por lo cual hay muy poca o ninguna aplicación de soportes resilientes, ni factores protectores, evidenciando el desconocimiento del enfoque resiliente en educación. Como consecuencia lógica, según el autor, en la institución no se promueve constantemente la resiliencia escolar, pues los maestros tampoco lo hacen.

Entre las recomendaciones el investigador propone incorporar la sugestopedia, empleando expresiones de autosugestión como: “Yo puedo”, “Yo soy”, “Yo estoy”, “Yo Tengo”. Favorecer las manifestaciones de afecto y cariño por medio del contacto físico: abrazos, caricias, besos, apretones de mano al saludar. Al mismo tiempo exhorta a entrenar a todo el personal (docente, administrativo y obrero) en el empleo de la resiliencia y sus factores protectores.

Moncada (2009) considera la importancia de construir una escuela resiliente con estudiantes resilientes, sin embargo, para el autor antes mencionado es indispensable que los docentes dominen, manejen y apliquen el concepto, lo cual contrasta con la realidad pues su investigación reveló que los docentes desconocen o saben muy poco sobre resiliencia así como sus factores protectores. Por lo cual es probable que los educadores tengan debilidades para ser resilientes en su ambiente laboral y menos aún puedan promover la formación de estudiantes resilientes. Por ser un problema importante que debe ser abordado, el autor propone diseñar un plan de capacitación para docentes con base en la resiliencia infantil con diversas técnicas como la sugestopedia y el contacto físico.

La finalidad del estudio de Cardozo (2010) *Comunicación asertiva: Una alternativa para la optimización del clima organizacional en la Escuela Bolivariana*, fue desplegar actividades motivacionales que permitan la comunicación asertiva en los docentes para mejorar el clima organizacional de la Escuela Bolivariana Nacional “Palo Gordo”, ubicada en la parroquia Amenodoro Rangel Lamus, sector Palo Gordo

del municipio Cárdenas, estado Táchira. La investigación se realizó bajo el paradigma cualitativo con el método de la investigación acción participante. La población objeto de investigación fueron 32 educadores (de aula y especialistas) y 2 directivos de la escuela. Las técnicas empleadas fueron la observación, la encuesta y la entrevista y los instrumentos para recopilar la información fueron el cuestionario con preguntas abiertas y cerradas para los docentes, con respecto a los directivos se les aplicó una entrevista semiestructurada, así mismo la investigadora contó con un registro de observación.

Las conclusiones a las cuales llegó la investigadora revelaron cierta debilidad con respecto a la comunicación entre estos profesionales, falta de cooperación, integración, relaciones interpersonales inadecuadas, que acarrear un clima organizacional poco armónico. Se hizo notoria la ausencia del conocimiento sobre la importancia de una comunicación asertiva unido a la falta de integración, participación, cooperación, ayuda mutua e interacción en los docentes de la escuela; de igual forma se observó una falta de identificación con la organización.

Entre las recomendaciones formuladas, la investigadora sugiere a los docentes:

1. Establecer dentro de la institución normas, acuerdos y compromisos entre docentes, que consientan un cambio favorable en el clima organizacional.
2. Aceptar con humildad las debilidades y, emplear las fortalezas.
3. Respetar las diferencias con otros colegas, así como controlar los sentimientos para mejorar la relación entre los compañeros.

Con respecto al personal directivo:

1. Estimular el trabajo en grupo para fomentar la cooperación entre el personal, lo cual supone generará comunicación asertiva entre educadores.
2. Conservar un clima donde se presente el afecto, la comprensión y la confianza hacia los docentes y el resto del personal.
3. Asumir el respeto y el control de sentimientos para optimizar la relación entre colegas, y ser humildes y tolerantes al emitir juicios.

En esta investigación se mencionan diferentes situaciones que requieren de personas resilientes que aprendan a conllevar los traspiés y situaciones estresantes del

trabajo pues, de lo contrario, desencadenan una serie de efectos lamentablemente negativos como: debilidad en la comunicación, falta de cooperación, integración, relaciones interpersonales inadecuadas, falta de identificación con la organización, que acarrearán un clima organizacional poco armónico. Es urgente la necesidad de mejorar la comunicación, a través de actividades motivacionales que permitan la comunicación asertiva en los docentes y estimulen diferentes atributos resilientes necesarios para alcanzar la asertividad como son: el humor, la toma de decisiones para la solución de problemas, la autonomía, la autoeficacia, la autoevaluación, la creatividad y la capacidad de interacción.

Hernández (2010) en su investigación *Plan de acción para el desarrollo de competencias de liderazgo en el docente*, tuvo como objetivo formular un plan de acción orientado hacia los docentes del NER 408 Escuela Básica Concentrada “Cristo Rey”, ubicada en el municipio Antonio José de Sucre del estado Barinas, para desarrollar competencias de liderazgo. El estudio se desarrolló bajo el enfoque de proyecto factible con un estudio de campo de tipo descriptivo, la población la conformaron 13 docentes (no hubo muestreo) pertenecientes a la escuela antes nombrada, a los cuales se les aplicó un cuestionario fundamentado en 22 ítems.

Entre las conclusiones se constató que la mayoría de los docentes asumen una actitud de indiferencia ante los problemas de la institución. Se dedujo que los docentes no gestionan el tiempo a través de la priorización de los objetivos o actividades del trabajo de manera adecuada en plazos organizados, por lo cual, no se encuentran concentrados en asuntos que requieren mucho tiempo; tampoco abordan la capacidad para conservar el equilibrio emocional ante situaciones de tensión, por lo cual, buscan cualquier excusa para justificarse en el trabajo, provocando que el equilibrio en el dominio de las emociones este poco presente en los educadores. También se encontró que los docentes no evalúan su comportamiento en el ámbito escolar; de hecho, reconocer los errores no está presente en ellos debido a que les cuesta detectar los puntos débiles que poseen como personas; provocando que la mayoría se maneje bajo conductas poco operativas, negando asiduamente las tareas que debe realizar.

En las recomendaciones se exhorta a los educadores a analizar sus propias competencias para ser reconocidos como verdaderos líderes, pues sus acciones desempeñan un rol importante tanto en la escuela como en la comunidad, y para ello es necesario que los educadores fortalezcan su personalidad, para desarrollar un liderazgo capaz de manejar situaciones imprevistas y estresantes en la escuela, de manera proactiva.

Sensibilizar a los docentes acerca de la importancia de generar un cambio de actitud, es otra de las recomendaciones planteadas, para ello es necesario redefinir el rol que está desempeñando en su labor docente cotidiana, sembrando competencias como: proactividad y gestión personal, propias del liderazgo docente.

Una de las cualidades de la resiliencia es el liderazgo el cual condensa gran cantidad de atributos resilientes (creatividad, capacidad de interacción, asertividad, iniciativa, entre otros) y la importancia del liderazgo en el docente es un tema indiscutible; no obstante, en las conclusiones de este estudio se constató que la mayoría de los docentes asumen una actitud de indiferencia ante los problemas de la institución, reduciendo su desempeño como líderes escolares y comunitarios, tampoco abordan la capacidad para conservar el equilibrio emocional ante situaciones de tensión, uno de los principales fundamentos de la resiliencia, resistir y madurar como personas en dichas situaciones, además los docentes del estudio no suelen evaluar su comportamiento en el ámbito escolar (falta de autoevaluación); de hecho, les cuesta detectar los puntos débiles que poseen como personas. Para Hernández (2010) los docentes deben desarrollar un liderazgo capaz de manejar situaciones imprevistas y estresantes en la escuela, de manera proactiva; indicando la necesidad de docentes resilientes que interpreten los desafíos de su vida laboral como medios de aprendizaje y crecimiento, así mismo, el autor propone sensibilizar a los docentes acerca de la importancia de generar un cambio de actitud, promoviendo una manera de pensar más flexible y creativa como la de las personas resilientes.

Bases Teóricas

La Resiliencia

Actualmente no existe un consenso en la literatura científica sobre una definición precisa y concreta que satisfaga todas las opiniones y puntos de vista psicológicos; por lo tanto, la mayoría de los conceptos sobre resiliencia se inclinan a destacar sus principales características (Izquier, 2008), así mismo se ha determinado, para efectos de éste trabajo, considerar diferentes definiciones de varios autores pues una teoría o grupo de teorías desarrolladas sobre resiliencia no existe, por lo cual el trabajo se sustenta en diferentes enfoques sobre resiliencia en los aspectos que no sean discrepantes o contradictorios entre sí.

Para Villalobos y Castelán (2008) etimológicamente hablando, el término «resiliente», proviene del latín *resilio*, éste concepto es un préstamo de la física y la ingeniería y significa volver de un salto, rebotar. Se refiere a la cualidad de los materiales a resistir la presión, doblarse y recobrar su forma original para no deformarse ante presiones y fuerzas externas por su capacidad de resistencia al choque.

La resiliencia en psicología es precisamente eso, *la capacidad de recuperarse, sobreponerse y adaptarse con éxito frente a la adversidad, y de desarrollar competencia social, académica y vocacional, pese a estar expuesto a un estrés grave o simplemente a las tensiones inherentes al mundo de hoy* (Elorrieta, 2010₁).

Richardson y colaboradores (1990: 34) la describieron como "el proceso de lidiar con acontecimientos vitales disociadores, estresantes o amenazadores de un modo que proporciona al individuo destrezas protectoras y defensivas adicionales a las previas a la disociación resultante del acontecimiento"

Wolin y Wolin (1993:5) la describen como "la capacidad de sobreponerse, de soportar las penas y de enmendarse a uno mismo".

La resiliencia es reponerse, avanzar hacia adelante después de una enfermedad, trauma o estrés. Es superar las pruebas y crisis de la vida, o en otras palabras,

resistirlas primero y dominarlas después, para continuar viviendo lo mejor posible. Es abolir un contrato con la adversidad (Izquier, 2008).

Según la *fondacion pour l'enfance* de Paris en el año 2000, “La resiliencia es la capacidad de una persona o de un grupo para desarrollarse bien, para seguir proyectándose en el futuro a pesar de acontecimientos desestabilizadores, de condiciones de vida difíciles y de traumas, a veces graves” (Manciaux y otros, 2003).

Grotberg (1995) la define la resiliencia como una capacidad universal que permite a una persona, grupo o comunidad frenar, disminuir o superar los efectos nocivos de la adversidad.

De acuerdo con las últimas dos definiciones es posible la formación de grupos resilientes como familias y comunidades que tengan como característica en común la superación de las adversidades, esto contrasta con una de las críticas más importantes contra la concepción de la resiliencia, la cual la señala como un enfoque individualista y personal.

Orígenes de la Resiliencia

Los estudios sobre riesgo y vulnerabilidad (e invulnerabilidad o resistencia), primeros términos con los que se conoce la resiliencia, se remontan a la década de los setenta, nació en las mentes de dos psiquiatras: uno estadounidense, E. J. Anthony y otro francés, Koupernik (Izquier, 2008).

Sin embargo, estos enfoques de riesgo y factores de la protección, tienen como principal limitación la imposibilidad de establecer cuáles situaciones corresponden a cada categoría, pues no consideran el contexto, el nivel evolutivo, la cultura y las características personales. Adicionalmente, este enfoque a pesar de explicar ampliamente muchos problemas de adaptación y de conducta, no aclara cómo los niños expuestos a eventos adversos, no manifiestan síntomas patológicos y pueden alcanzar metas personales y sociales.

Es así como la resiliencia aparece para superar las limitaciones del enfoque de riesgo y vulnerabilidad, de esta manera se establece como un concepto dinámico, que crece y se desarrolla con la interacción del individuo y el medio, el cual cambia de

acuerdo con el nivel evolutivo de la persona y la situación estresante o traumática (Izquier, ob.cit).

Michael Rutter (citado por Cyrulnik, Tomkiewicz, Guénard y otros, 2004) precisó por primera vez las características de la resiliencia. Señaló que la resiliencia nunca es absoluta ni alcanzada totalmente o una condición permanente de la persona, es decir, tiene límites. Por lo tanto, la resiliencia puede variar dependiendo del tipo de agresión y de la etapa de vida. Rutter también asevera que el origen de la resiliencia no es exclusivamente intrínseco, también es necesario el apoyo social.

Uno de los estudios pioneros en ésta área fue realizado por Werner y Smith (1989) estas psicólogas estadounidenses investigaron durante 30 años a un grupo de 698 niños en Hawái, en los cuales encontraron 200 infantes expuestos a riesgos de trastornos de conducta, quienes reunían todos los factores para convertirse en asociales, delincuentes o padres maltratadores. En efecto, estos niños eran educados en familias monoparentales, alcohólicas y en extrema pobreza. Sin embargo, 72 niños (alrededor del 3%) de los mismos evolucionaron hacia una adultez positiva y aprendieron a adaptarse a una infancia difícil sin ayuda terapéutica. Fue a estas personas a quienes Werner y Smith llamaron resilientes.

Factores que Condicionan la Resiliencia

Uno de los factores que determinan el grado de resiliencia de una persona es su personalidad y actitudes de respuesta ante las adversidades Anthony (1982) clasifica estos tipos de personas en cuatro categorías.

- Las hipervulnerables, que decaen ante situaciones de estrés comunes.
- Las pseudovulnerables, quienes al menor inconveniente en su ambiente se deprimen porque han vivido demasiado protegidas.
- Las invulnerables, se reponen muy rápido ante situaciones estresantes por estar expuestas continuamente a sucesos traumáticos.
- Las no vulnerables, son personas aparentemente resistentes desde su nacimiento y se desenvuelven de forma armoniosa durante toda su vida.

La resiliencia es un atributo que varía de una persona a otra y puede ascender o decaer con el tiempo; por lo tanto no existen las personas con resistencia absoluta y

cada una posee sus propios límites. Los factores protectores son características del individuo o del ambiente para mitigar el impacto negativo de las circunstancias estresantes (Villalobos y Castelán, 2008).

Factores de Riesgo (Son aquellos que agravan las crisis de la vida y situaciones estresantes).

1. Familiares: Situación perturbada por trastornos psiquiátricos o conductas de adicción de los padres, muerte de uno o ambos, ausencia del padre o la madre, discordia familiar crónica, violencia, adopción o abandono.
2. Sociales y ambientales: Desempleo de los padres, pobreza, situación socioeconómica mediocre, hábitat desafortunado, medio ambiente muy contaminado.
3. Salud: Problemas crónicos propios o de algún miembro del entorno íntimo.
4. Vitales: amenazas como la guerra, catástrofes naturales o traslados forzosos.

Tomado de Villalobos y Castelán (2008).

Factores de Protección (Ayudan a resistir y superar las crisis para vivir lo mejor posible).

Según Camargo (2008) la resiliencia se encuentra condicionada por un conjunto de factores protectores internos y ambientales. A continuación una caracterización de dichos factores.

Factores protectores internos: características individuales que facilitan la resiliencia

- Proporcionar servicios a otras personas y/o a una causa.
- Utilizar habilidades de convivencia, como la adopción de buenas decisiones, asertividad, control de los impulsos y resolución de problemas.
- Sentido del humor.
- Autonomía, independencia.
- Visión positiva del futuro personal.
- Ser idóneo(a) en algo, competencia personal.
- Sentimientos de autoestima y confianza en sí mismo(a) (Camargo, 2008).

Factores protectores ambientales: características de las familias, escuelas, comunidades y grupos de pares que fomentan la resiliencia

- Promover vínculos estrechos con familiares.
- Valorar y alentar la educación.
- Establecer y conservar límites claros (reglas, normas y leyes).
- Manifestar expectativas de éxito elevadas y realistas.
- Fomentar el desarrollo de valores pro sociales (como el altruismo) y estrategias de convivencia (como la cooperación).
- Proveer liderazgo, adopción de decisiones y diversas oportunidades de participación significativa (Camargo, ob.cit).

Competencias de la Resiliencia

Las competencias de la resiliencia consideradas para esta investigación fueron las cognoscitivas y las emocionales que se detallan a continuación:

1. Cognoscitivas

Las capacidades cognoscitivas están relacionadas con el conocer y se originan en ambientes interactivos de tipo social y rotundamente comunicativo. La habilidad para aprender de la experiencia de vida es una de las más apreciadas y efectuadas por las personas resilientes (Sambrano, 2010).

Cuando se hace referencia a lo cognoscitivo, se entiende que está relacionado tanto a procesos básicos (observación, memoria, organización informativa, entre otras) como de carácter complejo (creatividad, elaboración de decisiones, solución de problemas,...), estas actividades mentales maduran sistemáticamente a través de las etapas del desarrollo humano y dentro del proceso de socialización. Además, las experiencias que viven los seres humanos favorecen su fortalecimiento por medio del aprendizaje, y prepara el terreno para el devenir de variados eventos necesarios para adaptarse al entorno.

a. Creatividad

La creatividad se encuentra presente en todas las personas que han logrado salir airoso de grandes crisis, desarrollando la posibilidad de cambiar, adaptándose, creando recursos fortalecedores internos, ejecutando estrategias reparadoras para sí y

los demás y estimulando la conciencia de esperanza respecto al presente y el futuro (Etchehon, 2013).

La fuerza de la creatividad está dada por su condición de instaurar orden, alegría y belleza a partir del caos y desorden. Por lo cual, la creatividad una vez estimulada en la persona se transforma en herramienta y sostén especialmente durante las dificultades. Un ejemplo de ello sería la enorme lista de personas que a partir de una infancia infeliz han conseguido transformar su vida a partir de una actitud creativa, entendiéndose por ello, la aceptación de una forma de vivir que haga a la vida diferente y aceptable (Etchehon, 2013).

La búsqueda de actitudes y acciones hacia una mejor calidad de vida son indudablemente creación de cada ser humano, por lo cual es necesario señalar las características de una persona creativa.

Algunas características de las personas creativas:

- Habilidades de observación
- Adaptabilidad y dinamismo
- Sentido del humor
- Lógica e ingenio
- Autonomía, objetivos claros, motivación
- Pensamiento abierto a los cambios
- Resiliencia (Sambrano, 2010).

b. Iniciativa, Organización y Estructura

Cuando los seres humanos son capaces de impulsar acciones con creatividad cada vez que afrontan una crisis, les es posible actuar con proactividad hacia el logro de soluciones. Un individuo con iniciativa no se detiene en un entorno que le origine malestar, angustia o estrés; tampoco se estanca en un contexto donde es maltratada u obligada a realizar acciones desagradables (Sambrano, ob.cit).

Surgir de una crisis, demanda mucha iniciativa creadora, acciones organizadas y un proceso estructurado de tareas a ejecutar. Para alcanzarlo es indispensable partir de un análisis de la realidad, determinar prioridades de acuerdo a los eventos considerados más importantes y finalizar con la inferencia de conclusiones; así

mismo, se deben tomar decisiones acertadas mediante una acción sustentada, constante y continua dirigida hacia cambios positivos que originen bienestar. Tanto la iniciativa como la organización, están relacionadas a procesos cognitivos básicos así como a la disciplina y la responsabilidad como valores significativos en las personas (Sambrano, 2010).

c. Toma de Decisiones y Solución de Problemas

La toma de decisiones es un proceso que organizadamente enseña a reflexionar sobre los elementos implicados en la solución de un conflicto, y a constituir el cambio de forma más ordenada y ligado a los objetivos que se buscan (Atehortúa, 2002).

Pasos para la Toma de Decisiones

1. Apreciación y definición del problema: recopilación de información.
2. Fijación de objetivos: determinar los resultados deseados.
3. Estudio de las diferentes alternativas para la solución del problema.
4. Selección de una alternativa.
5. Aplicar la estrategia (Camargo, 2008).

Para Sambrano, (ob.cit) la persona resiliente toma decisiones de manera adecuada, sin impulsividad ni excesos, en caso de cometer errores en uno de los pasos, retorna atrás y reinicia el proceso; aprende de sus errores y colabora con otras personas cuando el tema lo requiere.

La inteligencia emocional (tanto personal como social) desempeña un rol muy importante en la toma de decisiones, pues para que el proceso sea exitoso es indispensable mantener la calma, la mente clara y serena en momentos de presión; en estas circunstancias, a veces, la tensión creativa, la presión interna por alcanzar una decisión y los factores externos, unidos a la habilidad de resistir y rehacerse en situaciones muy estresantes, pueden originar la “iluminación” poderosa que conduce a los resilientes a observar el problema con claridad, analizar las posibles soluciones, seleccionar una de ellas y, ejecutarla hábilmente en el momento preciso. Esto podría resumirse en “el resiliente debe tener *un enfoque activo para resolver sus problemas*” (Cyrulnik, Tomkiewicz, Guénard y otros, 2004:34).

d. Liderazgo

Es el proceso de influir en las personas para alcanzar una meta colectiva, para ello es necesario persuadir a otras personas empleando una alta carga de inteligencia emocional pues de ella depende el funcionamiento del grupo. El líder precisa de muchas habilidades como: capacidad de interacción y de motivación de sus subordinados, inteligencia emocional, sugestión, carisma, conocimiento, honestidad, empatía y capacidad para encarar la incertidumbre. Otra de las características más significativas de un líder es la resiliencia, pues en las dificultades es donde los líderes efectivos se crecen, y con sus estrategias pueden alcanzar las metas planteadas al trabajar con un determinado equipo integrado y de alto desempeño (Hernández, 2010).

Cuadro N° 1

Cualidades de un Líder		
<i>Cognoscitivas</i>	<i>Emocionales</i>	<i>Éticas, Morales y Espirituales</i>
• Conocimiento de su área • Creatividad • Iniciativa, organización y estructura • Visión • Toma de decisiones • Resolución de problemas • Pragmatismo • Saber delegar • Curiosidad, deseos de aprender	• Flexibilidad • Empatía • Carisma • Confianza en sí mismo y en los demás • Optimismo • Persistencia • Motivación • Modelo para otros	• Integridad • Honestidad • Establecer normas • Responsabilidad • Laboriosidad • Predicar con el ejemplo • Inspirador

(Sambrano, 2010: 39).

2. *Emocionales*

Para Sambrano (2010) los resilientes son personas capaces de concientizar, controlar y transformar su universo interior de energías, motivaciones y emociones expresadas a través de comportamientos, conductas de atracción o repulsión, temperamento, entre otros. Luego de los aportes de Goleman (2003), a este tema también se le denomina “inteligencia emocional” definida como las habilidades no cognitivas que permiten un control adecuado de las exigencias y presiones del entorno.

La inteligencia emocional está unida a la habilidad para saber y entender no sólo los sentimientos propios sino también el de los demás, con la finalidad de emplearlos como elementos que gobiernen el pensamiento y la acción de cada persona, especialmente en lo referente a la automotivación y la relación constructiva con los demás (Sambrano, 2010).

a. Humor

Es la condición de reanimación por excelencia, esto se debe a que el humor desactiva los conflictos personales, pues permite ver los problemas desde otro punto de vista. Las personas se dan cuenta de cuestiones que aún no habían pensado para poder solucionar su problema, toman conciencia de la ignorancia personal, permitiendo que fluya la creatividad, apartándose temporalmente del problema y reduciendo el nivel de estrés (Cyrulnik, Tomkiewicz, Guénard y otros, 2004).

En muchos casos el humor es reflejo de la inteligencia que frente a una situación más o menos desagradable, trata de reorientar a la persona en la vida, y pese a las circunstancias, existe el presentimiento que la vida tiene un carácter positivo. Esta inteligencia es de tipo más existencial que intelectual, es como una forma de sabiduría. Se trata de una inteligencia que actúa de forma visceral, incapaz de convencer el intelecto pero sí a las emociones. Este acto reflejo del humor crea un alivio emocional, gracias a ese reflejo la gente recuerda que puede sentir y que la vida vale más que los problemas (Cyrulnik, Tomkiewicz, Guénard y otros, ob.cit).

Con respecto a los efectos físicos y mentales del humor Garassini y Camilli (2010) mencionan que el humor tiene un gran impacto en los sistemas muscular,

esquelético, cardiovascular, endocrino, inmunológico y neurológico. Con relación a la salud mental el humor y la risa ayudan a mejorar el bienestar psíquico y estimulan las habilidades mentales superiores.

En el nivel cognitivo el humor también facilita los procesos de creatividad, pensamiento flexible, así como contribuye a resolver problemas a mayor velocidad (Garassini y Camilli, 2010).

b. Autonomía

Es la capacidad de elegir aquellas reglas y comportamientos que una persona estime como válidas. Es una actitud esencial para que las personas puedan ser respetadas en las decisiones que toman sobre sí mismas. Es uno de los principales caminos para desplegar la libertad de acción y pensamiento, de tal manera que el ser humano puede hacer lo que quiera, siempre que sus acciones tengan como finalidad el bien común. Es una habilidad que respalda la autodeterminación y la voluntad de ejecutar acciones para la autorrealización como ser único en el mundo. Un individuo autónomo es alguien que puede vivir en libertad según sus propias elecciones así como reflexionar sobre sus acciones y mantener relaciones adecuadas que le permitan desarrollar su inteligencia emocional por medio de habilidades de tipo personal y social (Atehortúa, 2002).

c. Autoeficacia

Se puntualiza como una destreza para afrontar con éxito situaciones específicas, abordar las consecuencias y adquirir aprendizajes a partir de las mismas (Sambrano, 2010). En éste proceso influyen los patrones de pensamiento, habilidades cognitivas, la motivación y las emociones. Las personas autoeficaces eligen sus propias metas, perseveran hasta alcanzarlas, son optimistas con respecto al futuro, afrontan las dificultades con actitud positiva y se plantean desafíos de manera permanente, su estado de ánimo revela menos síntomas de estrés y mayor aplomo y serenidad, aprenden de sus errores y al mismo tiempo, aprenden de los demás (experiencia vicaria) (Bandura, 1980).

Los sujetos autoeficaces también pueden afrontar las decepciones de manera constructiva y continuar adelante después de derribar obstáculos y también ser

competentes en sus obligaciones, por muy complejas que sean, pueden darle dirección a su comportamiento y acciones.

d. Autoevaluación

Es la apreciación (conjunto de imágenes, pensamientos y sentimientos) que la persona tiene sobre sí misma, está relacionada directamente con el autoconcepto. Este proceso requiere reflexión participativa por parte de la persona, mediante la cual describa y valore su propia realidad con sentido crítico y objetivo (Cyrulnik, Tomkiewicz, Guénard y otros, 2004). La autoevaluación es primordial para mejorar la calidad de vida de la persona; para llevar a cabo una verdadera autoevaluación es necesario:

- Motivación para optimizar el rendimiento en caso de ser necesario.
- Diseño de un plan detallado para el mejoramiento de las debilidades a trabajar.
- Puntualizar las estrategias para desplegar el plan.
- Buscar asesores, terapeutas o personas con más experiencia que contribuyan con información útil para el cumplimiento del plan (Cyrulnik, Tomkiewicz, Guénard y otros, 2004).

e. Capacidad de Interacción

La capacidad de interacción hace referencia a las habilidades o competencias sociales de un individuo, a sus conductas de intercambio con resultados positivos y a las relaciones de intercambio entre los integrantes de una determinada comunidad. Los seres humanos pueden reaccionar de manera diferente ante experiencias negativas, algunos pueden replegarse y aislarse, mientras que otros, en las mismas circunstancias, pueden aprender de ellas y emplearlas como punto de inicio para un cambio, mejorando las próximas relaciones haciéndolas más enriquecedoras y productoras de poder personal y asertividad (Sambrano, 2010).

Este tipo de personas son llamadas también asertivas, definidas por Riso (2002) como personas que se expresan adecuadamente, es decir, sin distorsiones cognitivas, ansiedad o agresividad y combinando componentes verbales y no verbales de manera efectiva; así mismo puede expresar oposición, decir no, manifestar desacuerdos, hacer

y recibir críticas, defender sus derechos; sin dejar a un lado su capacidad afectiva (dar y recibir elogios y manifestar sentimientos positivos en general), también respetan los derechos de los demás mientras que alcanza sus metas y objetivos.

Para Cueva (2009) el docente asertivo es expresivo tanto en lo social como en lo emocional, se siente bien consigo mismo y tiene confianza en sí mismo. El objetivo de la conducta asertiva no es conseguir lo que se quiere, sino comunicarlo de forma clara y directa.

Pasos para Desarrollar la Resiliencia

Una manera de fomentar el desarrollo de la resiliencia es a través de la Rueda de la Resiliencia la cual puede aplicarse para la construcción de la misma en individuos, grupos u organizaciones enteras, porque las condiciones necesarias para promover la resiliencia son iguales en todos los casos. Otra manera de entender este circuito es considerándola como una Red de Resiliencia, donde cualquier persona, grupo u organización puede autoevaluarse en función de la fuerza que tienen los hilos de la red en cada uno de los seis segmentos, al entrelazarse más hilos entre los segmentos, más protección (Educador Marista, s/d₁).

Para Rimari (2008) la rueda de la resiliencia condensa seis aspectos relevantes que pueden aportar los factores protectores individuales y ambientales necesarios para generar personas resilientes. Estos aspectos forman una estrategia de seis pasos para promover la resiliencia en las personas. Los pasos aparecen en la siguiente figura.

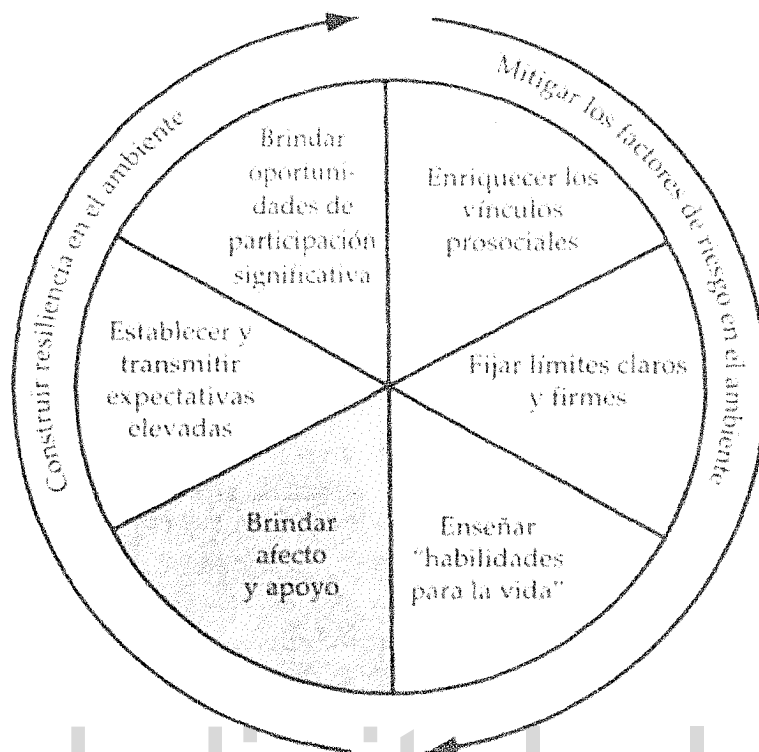


Figura N° 1

La Rueda de Resiliencia (Rimari, 2008).

A continuación se amplía lo más relevante de cada uno de estos seis pasos, clasificados en dos bloques: Paso 1 a 3: mitigar los riesgos; y, Paso del 4 al 6, crear resiliencia en el ambiente.

Pasos del 1 al 3: Mitigar los Riesgos

Para mitigar los factores de riesgo Hawkin y Catalano (1990) proponen tres estrategias importantes:

1. *Enriquecer los vínculos*. Significa fortalecer las conexiones entre los individuos y cualquier persona o actividad de bien social.

Existen varias formas de estimular la formación de vínculos entre los docentes:

- La estructura de la jornada escolar puede organizarse para propiciar más oportunidades de interacción significativa. Por ejemplo, cuando se forman equipos de trabajo con fines didácticos, se suscitan relaciones afectivas y una sensación de pertenencia entre los educadores; así mismo, se ofrece a los estudiantes un ejemplo de educación cooperativa.
- La invitación a la participación de los integrantes del personal para discutir los proyectos educativos los involucra e incrementa las perspectivas para desarrollar programas de formación eficaces y se señalan la interconexión de roles, de las diferentes funciones en el logro de la excelencia educativa.
- Las interacciones personales, como las asesorías y el trabajo en grupos pequeños, tienden a consolidar la sensación de pertenencia de los docentes al tiempo que incrementan la eficacia de la enseñanza (Elorrieta, 2010₂).

2. *Fijar límites claros y firmes.* Elaborar e implementar políticas y procedimientos coherentes y que respondan a las expectativas de conducta deseables. Es mejor si las mismas personas participan activamente en la creación de las normas de convivencia en su entorno, esto también conducirá a que sean los vigilantes del cumplimiento de dichas normas, desarrollando así, autonomía, responsabilidad y control de sus actos.

Los docentes realizan sus actividades dentro de un complejo sistema de "reglas" (por ejemplo, rendición periódica de informes, horarios, servicios requeridos, expectativas relacionadas con la convivencia de los estudiantes, procedimientos para ausentarse o para pedir materiales y equipos) las cuales en la mayoría de los casos son poco claras. Podría pensarse con ello que la libertad, la creatividad y el crecimiento (metas indispensables) requieren de pocas restricciones. Pero en realidad, la creatividad y el crecimiento sólo son posibles con normativas que no sean arbitrarias, caprichosas, desigualmente aplicadas o nulas. Los profesores se sienten seguros cuando tienen claros los límites dentro de los cuales se manejan (Elorrieta, 2010₂).

3. *Enseñar habilidades para la vida.* Entre ellas están: cooperación; estrategias de resistencia y asertividad; destrezas comunicacionales; capacidad para

resolver problemas y tomar decisiones, y un manejo sano del estrés. Estas habilidades deben desarrollarse de manera consciente y planificada.

La concepción estrecha de desarrollo profesional de los docentes, casi siempre está referida a la mejora en el desempeño de la tarea, sin embargo, puede ampliarse de modo que incluya procesos interactivos como: fijar metas, manejar conflictos, comunicarse y resolver problemas, es decir, las habilidades básicas que contribuyen a una mayor resiliencia.

Es importante fortalecer la autovaloración del docente. Esto puede generarse celebrando las iniciativas y los éxitos de los educadores, así como ofreciéndoles oportunidades de aprendizaje que fomenten la satisfacción laboral y el bienestar, y suscitando un mayor apoyo de la comunidad al trabajo docente, a través de una política eficaz de relaciones públicas (Elorrieta, 2010₂).

Pasos del 4 al 6: Construir Resiliencia

Para construir resiliencia Bernard (1991) acotó las siguientes tres recomendaciones que constituyen las condiciones ambientales presentes en las vidas de los individuos que se sobreponen a la adversidad.

4. *Brindar afecto y apoyo.* Implica proporcionar respaldo y aliento incondicionales, es decir, independientemente de si los individuos se lo merecen o no. Es el más crucial de todos los elementos que promueven la resiliencia, por ello aparece sombreado en el diagrama de la Rueda de la Resiliencia, incluso, parece casi imposible "superar" la adversidad sin la presencia de afecto.

La principal recompensa de los educadores, como profesionales, está en la satisfacción intrínseca de saber que cumplen una función importante, así mismo, necesitan recibir retroalimentación positiva, de parte de los supervisores, directivos, coordinadores y pares, que les transmita sentir que están haciendo bien su trabajo.

Hay muchas formas de reforzar la sensación de afecto y apoyo vital para los educadores. Una de ellas es emitir frecuentes mensajes de felicitación por los aportes positivos, ya sean notas breves e informales o incluso organizando encuentros de celebración (Elorrieta, 2010₂).

5. *Establecer y transmitir expectativas elevadas.* Es importante que las expectativas sean elevadas y realistas, es decir, posibles de alcanzar, a fin de que actúen como motivadores eficaces, pues lo que habitualmente ocurre es que muchas personas son objeto de expectativas poco realistas y asumen bajas expectativas sobre ellos mismos.

Si los educadores reciben el mensaje de que su tarea primordial es mantener el orden, y que sólo se espera de ellos que lleguen a fin de año sin mayores contratiempos, tanto la excelencia educativa como la construcción de resiliencia quedan invalidadas.

¿Cómo se promueven expectativas elevadas? En un Proyecto Educativo de cualquier naturaleza debe ser debatido entre miembros del personal escolar con la intención de lograr participación, una misión en común y objetivos orientados a cumplirla. Ayuda el trabajo en equipo, compartir faenas, originar la diversificación de los roles y estimular a las personas a contribuir en aspectos que excedan sus funciones específicas. También involucra reducir al mínimo las tareas que no guardan relación directa con la labor docente (como llenar formularios de informes innecesarios), a fin de que los educadores puedan centrarse en ejecutar sus obligaciones concretas (Elorrieta, 2010₁).

Si el trabajo es apreciable, ya sea con el rol específico del profesor o con la eficacia global de la escuela, es necesario protegerlo (Elorrieta, 2010₁).

6. *Brindar oportunidades de participación significativa.* Consiste en ofrecer oportunidades para resolver problemas, tomar decisiones, planificar, fijar metas y ayudar a otros.

Los Adultos en la Literatura sobre la Resiliencia

Debido a que esta investigación se centra en los docentes es necesario resaltar el estado en el cual se encuentran los estudios de resiliencia en la población adulta, pues la mayoría de los estudios sobre la resiliencia realizados hasta hoy se centran en los niños o los adolescentes. La información acerca de cómo se adaptan los adultos expuestos a tensiones personales o laborales aún es incipiente. A partir de las observaciones de Richardson, Neiger, Jenson y Kumpfer (1990) y de los aportes de

investigadores que están extendiendo sus estudios para incluir a los adultos, parece que el proceso de cimentar y construir la resiliencia es análogo para los niños y los adultos. Este proceso se diagrama en un Modelo de la Resiliencia, que se resume en la siguiente figura.

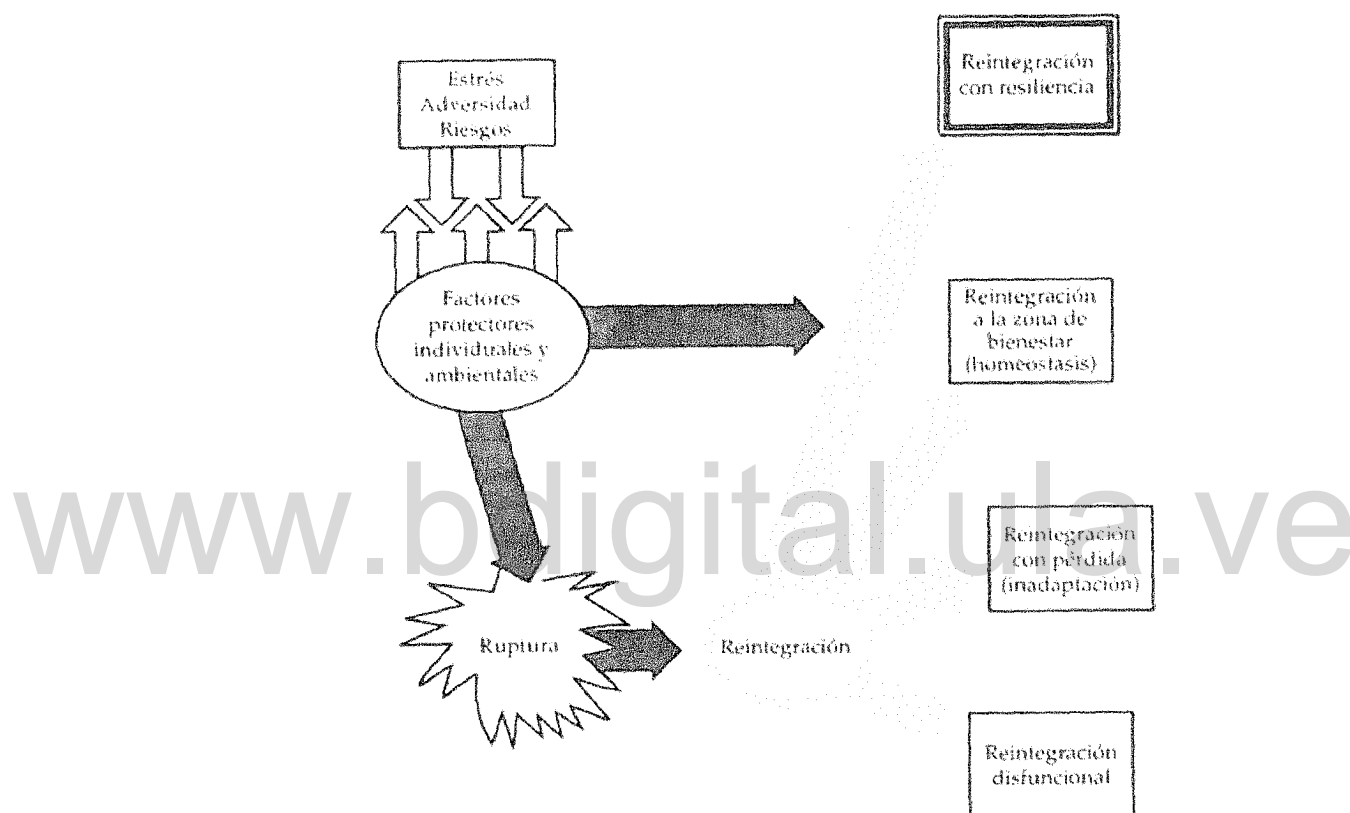


Figura N° 2: El Modelo de la Resiliencia. Fuente: Richardson, Neiger, Jenson y Kumpfer (1990).

Según el Modelo de la Resiliencia, cuando una persona de cualquier edad sufre una adversidad o crisis, al principio aprehende ciertos rasgos propios y ambientales que aminoran esa situación adversa. Si cuenta con suficiente "protección", el sujeto se adapta a la dificultad sin necesidad de experimentar una ruptura significativa en su vida, permitiéndole permanecer en una zona de bienestar, o en "homeostasis", o también, progresar hacia un nivel de mayor resiliencia originado por la fortaleza

emocional y los mecanismos de defensa saludables activados durante el proceso de superación de la adversidad (Richardson, Neiger, Jenson y Kumpfer, 1990).

Sin la protección necesaria, la persona atravesará un proceso de ruptura psicológica para luego, con el tiempo, se repone de esa ruptura. En este caso, de la misma manera, el acceso a factores protectores personales y ambientales establecerá el tipo de reintegración. Como se expone en la Figura N° 2, esta reintegración podría adquirir las particulares de una disfunción, como el abuso de alcohol u otras drogas, e incluso, un intento de suicidio, o mostrar rasgos de una inadaptación, como la pérdida de autoestima o la capacidad para confrontar sanamente los problemas. La manera más constructiva de la reintegración sería en el retorno de la persona a la zona de bienestar o el incremento de la resiliencia.

El Modelo de la Resiliencia brinda dos interpretaciones trascendentales: la primera, se refiere a que la adversidad o situación estresante no origina automáticamente la disfunción, sino que puede asumir diversos resultados para la persona que la experimenta, y la segunda es que a pesar de adquirir una reacción inicial disfuncional ante la adversidad, ésta se puede mejorar con el tiempo, en la medida que se cicatricen las heridas emocionales. Para Richardson y cols. (1990) el proceso descrito en el Modelo de la Resiliencia es aplicable a toda persona sin importar su edad, porque es, según estos autores, el proceso de la vida.

Ámbitos de Aplicación en la Resiliencia de Adultos

Pierre-André Michaud citado en Cyrulnik, Tomkiewicz, Guénard y otros. (2004: 34), estudia cuatro campos de aplicación en los cuales, es posible emplear la resiliencia para el beneficio de las personas.

1. El ámbito biológico: Está relacionado a las desventajas somáticas (corporales) sean congénitas (desde el nacimiento) o adquiridas a raíz de un accidente o enfermedad. Un ejemplo de ello es F. D. Roosevelt expresidente de los Estados Unidos, quien derrotó el nazismo a pesar de permanecer en una silla de ruedas a consecuencia de la poliomielitis.

2. *El ámbito familiar*: Concerniente a la superación existencial de personas con infancias vividas en familias perturbadas, alcohólicas, maltratadoras, divorciadas, recompuestas, violentas o incluso ausentes.

3. *El ámbito microsocioal*: Cuando las situaciones desesperadas son originadas por la miseria, el paro, el medio insalubre y los suburbios marginales.

4. *El ámbito histórico o público*: Representa a la resiliencia en dos situaciones, tanto las catástrofes naturales (terremotos, erupciones volcánicas, inundaciones, huracanes, entre otros) como las causadas por la crueldad e ignorancia de los hombres (guerras civiles e internacionales, genocidios, exilios,...) (Cyrulnik, Tomkiewicz, Guénard y otros, ob.cit).

Adicionalmente, el autor de la presente investigación añade una quinta categoría:

5. *El ámbito laboral*: Las adversidades en el campo laboral abarcan, entre otros aspectos, elevada carga de trabajo y/o muchas horas, poco descanso, alto nivel de estrés, tareas rutinarias, poco desarrollo de las capacidades propias, problemas de comunicación, escasa participación en la toma de decisiones, falta de oportunidades de crecimiento, insatisfacción laboral, moral baja, (Sambrano, 2010).

Medición de la Resiliencia

El tópico más polémico en la investigación sobre resiliencia es su forma de evaluación o medición, por ser un proceso realmente complicado. Sin embargo, ya existe un buen conjunto de estrategias para evaluarla. En este sentido, Luthar y Cushing (1999) exponen detalladamente una clasificación de las técnicas disponibles para evaluar y/o medir la resiliencia:

1. Estrategias de medición de la adversidad orientadas a evaluar los factores de riesgo:
 - a. Medición de riesgo por medio de múltiples factores: se miden diferentes causas en una escala de eventos o elementos negativos, a los cuales se les puntualiza su presencia o ausencia.

- b. Situaciones específicas de vida: Se refieren a eventos o situaciones que hacen más vulnerables a las personas ante los factores de riesgo.
 - c. Constelación de múltiples riesgos: Estudia la interacción entre factores de tipo: social, comunitario, familiar e individual paralelamente, y cómo esta interacción determina el desarrollo humano y la superación de las dificultades (Luthar y Cushing, 1999).
2. Estrategias de medición de adaptación positiva, orientadas a evaluar los factores de protección:
- a. Adaptación de acuerdo con factores múltiples: se fundamenta en el alcance de metas según la etapa del desarrollo de la persona, la evaluación del medio y las personas circundantes así como la estimación de la conducta que regirá la adaptación positiva.
 - b. Ausencia de desajuste: son cuestionarios clínicos para evaluar desordenes psiquiátricos, el énfasis está en estudiar la superación de las adversidades y no en la sintomatología.
 - c. Constelación de adaptación: se basa en diversas conductas o formas de adaptación, expresadas en índices relacionados directamente con el modelo teórico sustentado en las teorías del desarrollo (Luthar y Cushing, ob.cit)
3. Estrategias de medición del proceso de resiliencia, considerando la unión entre adversidad y adaptación positiva, por medio de:
- a. Modelos basados en variables: se fundamentan en análisis estadísticos que investigan las conexiones entre variables de riesgo, resultados deseados y factores protectores, con la finalidad de identificar o reconocer patrones exitosos para una adaptación resiliente.
 - b. Modelo basado en individuos: tiene como finalidad comparar personas por largos períodos de tiempo (estudios longitudinales), los cuales permiten descubrir las interacciones entre factores que suceden de manera natural y diseñar hipótesis que expliquen las causas de las diferencias en los resultados de la adaptación (Luthar y Cushing, ob.cit).

En este mismo orden de ideas, Vinaccia, Quiceno y Moreno (2007) señalan que una gran dificultad para los científicos, cuando se trata de evaluar el constructo de la resiliencia, es la falta de instrumentos válidos y confiables. No obstante, los estudios disponibles brindan ciertas alternativas para su evaluación, los cuales ameritan tratamientos de adaptación a las condiciones del ambiente en el cual serán aplicados. Los instrumentos mencionados a continuación no son todos pero a juicio de los autores antes nombrados, son los que mejores condiciones de medición proveen a los psicólogos.

- The Resilience Scale (RS) de Wagnild y Young formada por 25 ítems con una escala de valoración tipo Likert, la cual evalúa dos dimensiones: competencia personal y aceptación de sí mismo (Salgado, 2005).
- Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISCI) de Connor y Davidson (Menezes y otros, 2006); formada por 25 ítems que por medio de una escala tipo Likert de 0 a 4, con puntuación máxima de 100, expresa la capacidad de resiliencia, basándose en cinco dimensiones: competencia personal, intuición y tolerancia a la adversidad, apertura a los cambios, autocontrol y espiritualidad.
- The Adolescent Resilience Scale (ARS) de Oshio, Kaneko, Nagamine y Nakaya (Salgado, 2005); está conformado por 21 ítems en una escala de tipo Likert que evalúa tres dimensiones: búsqueda de novedad, regulación emocional y orientación positiva del futuro.
- Inventario de Riesgo-Protección Autoaplicable (IRPA) de Inepar (Castro y Llanes (2006); citados por Garassini y Camilli (2010), constituido por 25 ítems que agrupan cuatro componentes básicos para enfrentar la adversidad: cuidados básicos; relación con la familia y redes de apoyo sociales; desarrollo de las habilidades y competencias para la vida, nivel de autoestima y sentido del humor y capacidad para el disfrute; creatividad y comprensión de nuevos aprendizajes.
- Inventario de Factores Personales de Resiliencia de Salgado (2005) que mide elementos personales como: Autoestima, Empatía, Autonomía, Humor y

Creatividad, en niños de 7 a 12 años, por medio de 48 ítems, redactados de manera positiva y negativa, cuya forma de respuesta es Sí o No.

En resumen, existen fuertes diferencias en las diversas dimensiones que emplean los instrumentos de medición de la resiliencia, lo que ocasiona que este constructo sea más difícil de abordar operacionalmente (Garassini y Camilli, 2010).

La Resiliencia en los Docentes

Para la educación, la expresión resiliencia tiene el mismo significado que en física: una dinámica positiva y la capacidad de continuar hacia adelante. Sin embargo, la resiliencia humana no se circunscribe a sólo resistir, también involucra la reconstrucción, es decir, la nueva adaptación y el cambio interno que lleva consigo. Por esta razón se centra menos en la susceptibilidad del daño y más a la capacidad de sobreponerse a las experiencias adversas (Villalobos y Castelán, 2008).

La resiliencia en la educación es la capacidad de resistir, el ejercicio de la fortaleza (constancia, capacidad de acometer y resistir) para afrontar los avatares de la vida personal, familiar, profesional y social. (...) la acepción «resiliente» reconoce el dolor, la lucha y el sufrimiento implícitos en el proceso y (...) se aproxima a un modelo pedagógico proactivo basado en el bienestar y centrado en adquirir competencias y eficacia propias.

En este orden de ideas para Rimari (2008), la resiliencia surge como la capacidad que tienen las personas para enfrentar los riesgos y los problemas para salir exitosos y fortalecidos de estas amenazas, por lo cual se constituye como un medio privilegiado para preparar docentes que encaren dichos riesgos y amenazas con una gran dosis de seguridad, confianza y valores que primen por encima de todo.

Una de las maneras de promover la resiliencia en los docentes es otorgarles oportunidades de aportar sus conocimientos y energía en el lugar de trabajo (por ejemplo, un maestro preescolar puede también ser un músico eximio, o un director de escuela con una excepcional habilidad para narrar cuentos). Por ser adultos estudiosos, los docentes necesitan ocasiones para experimentar nuevas experiencias y participar en actividades estimulantes (Elorrieta, 2010₂).

Según esta autora, es necesario ceder tiempo a los miembros del personal para que elaboren planes de conjunto y debe garantizarse que el tiempo dedicado a

planificar rinda beneficios a largo plazo, como un currículo más significativo o una mejor política de convivencia, la cual estimule a todos los integrantes a participar. Si bien es significativo incitar la participación en toda la institución escolar, hay que resguardar el tiempo destinado a las tareas específicas de cada rol, pues de lo contrario los miembros podrían sentirse demasiado exigidos y oponerse a continuar participando (Elorrieta, 2010₁).

Factores que Inhiben la Resiliencia entre los Docentes

Los docentes constituyen un importante promotor de resiliencia para el estudiante. No obstante, las condiciones en que trabajan suelen dificultárselo, es trascendental comprender esta realidad, indicar los extraordinarios desafíos que enfrentan los educadores y hacer un esfuerzo consciente por incrementar la resiliencia de este importante grupo de profesionales (Elorrieta, 2010₂). Existen tanto factores ambientales o externos como internos a la escuela que afectan la resiliencia del docente.

Factores Ambientales o Externos

En cuanto a factores ambientales, hay tres aspectos básicos que dificultan al docente el ser una persona resiliente.

El cambio de las expectativas acerca de lo que deben hacer las escuelas y cómo deben hacerlo: Los avances de la tecnología y el crecimiento de una economía global requieren de un nuevo tipo de escuelas, más autónomas, diversificadas, creativas, innovadoras y flexibles. Sin embargo, estas expectativas no son acompañadas del financiamiento adecuado para superar problemas de infraestructura, equipamiento y material educativo en la proporción que se requiere en todas las escuelas, asimismo tampoco se ofrece un sistema de capacitación de calidad y en función de las demandas y necesidades reales a nivel de las distintas regiones del país, menos aún se acompaña de estímulos a la profesión docente, que pueden ser de carácter simbólico y/o monetario, es decir, aumentos de sueldo docente y revalorización social (Elorrieta, 2010₁).

La composición del estudiantado está cambiando: La composición del alumnado en la mayoría de las escuelas actuales es distinta, y representa un desafío

mucho mayor para los docentes que en cualquier otra época pasada. Además, es cierto que la cultura de los niños y jóvenes que asisten a las escuelas dista mucho de la cultura de los docentes debido sobre todo, al impacto de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (Elorrieta, 2010₁).

Adicionalmente, según Vattimo, Dussel y Hoyos (1998), la vida de los adolescentes y jóvenes, se ve dirigida hacia lo presente y lo inmediato, a orientarse por lo que asegure éxito y eficacia al alcance de la mano y a la menor cantidad de trabajo y sacrificio posible, pues, en la actualidad, la mayoría de los jóvenes describen de forma espontánea la adolescencia como “un tiempo de disfrute”, centrando mayor parte de su vida en actividades placenteras.

Muchas de estas conductas llevan a los jóvenes a caer en un hedonismo narcisista, esencialmente por no construir ideales, por la falta de compromiso para forjar y ejecutar proyectos de vida con miras al bienestar personal y comunitario; la existencia para estos jóvenes se va volviendo intrascendente, las personalidades se tornan endebles, las conductas son guiadas por el oportunismo del momento. A la hora de solventar problemas, ejecutar sueños o huir de compromisos, basta con dinero, la buena ubicación social, el prestigio. Padres y estudiantes exigen que la educación les certifique un buen desarrollo de saberes y habilidades, y así en el futuro, en la profesión y en la vida social, posicionarse favorablemente. Por lo cual, la moral y los valores serán apenas complementos decorativos totalmente prescindibles (Vattimo, Dussel y Hoyos, 1998).

En la actualidad los docentes son objeto de crecientes críticas negativas por parte de la comunidad: Las críticas han aparecido con especial fuerza desde principios de la última década, especialmente como consecuencia de las evaluaciones internacionales que han evidenciado bajos niveles de rendimiento de los estudiantes.

En las encuestas sobre las diferentes carreras, la valoración de los docentes siempre recibe una puntuación baja. Lo que es más revelador, los docentes mismos suelen adjudicarse una puntuación aun inferior a la otorgada por la población en general (Rimari, 2008).

Factores Internos

Aparte de los aspectos externos que impiden al docente ser una persona resiliente, existen también factores que se encuentran en su propio centro de trabajo. Como son:

Muchos docentes antiguos no han optado por incorporar grandes cambios en sus funciones: La mayoría de los docentes permanecen en el mismo cargo durante muchos años, lo que en la gran mayoría de los casos conlleva a un estancamiento, una sensación de rutina en el quehacer escolar. Desde el punto de vista asertivo, esta situación podría ser un impulso hacia la resiliencia si se acepta tal situación y se determina aplicar nuevas estrategias para cambiar el medio.

Esta necesidad de actualización es crítica en educación si se compara con los grandes y rápidos cambios que influyen en la sociedad, la economía y el desarrollo de los países. Además, la educación adquiere gran importancia por el impacto que posee para desarrollar la capacitación de la fuerza laboral, el nivel de productividad nacional y competitividad internacional (Lepeley, 2003). Por lo tanto, el cambio y la actualización permanente en educación repercute de diversas maneras en el desarrollo de un país.

Existen restricciones estructurales dentro del sistema: Estas restricciones también limitan la resiliencia, entre ellas: un sistema de gratificación ligado a aspectos formales como el título y la asistencia laboral más que al esfuerzo individual y colectivo de carácter innovador, propositivo y creativo que revelan algunos docentes (Rimari, 2008). Adicionalmente la remuneración económica percibida por los educadores se encuentra entre los salarios más bajos de América Latina lo cual origina un gran descontento entre estos profesionales por no obtener una retribución económica acorde con la responsabilidad que asumen diariamente (Lepeley, ob.cit.).

Hay muchos docentes que permanecen en el mismo cargo, e incluso en la misma institución, durante toda su carrera. La combinación de un extenso período de tiempo en la profesión y con el ejercicio de un sólo rol establecido, puede llevar a la percepción que se ha llegado a un estado de estancamiento (Elorrieta, 2010₂), lo cual perjudica la resiliencia.

Las investigaciones acerca de la condición de estancamiento entre los docentes en particular, revelan que la mayoría de las personas aprende su trabajo en un lapso de tres a cinco años. Si continua en el mismo cargo por más tiempo, frecuentemente experimentan una carencia de incentivos, pudiendo dar como resultado falta de motivación, poco entusiasmo y mayor estancamiento aún (Elorrieta, 2010₁).

Sin embargo, esta sensación de que las actividades se han vuelto rutinarias, aburridas o demasiado predecibles podría ser un trampolín hacia una mayor resiliencia si se fijan y aplican estrategias para cambiar la situación (Elorrieta, 2010₁).

Algunos de los impedimentos para desarrollar la resiliencia a nivel institucional-educativo.

- Los cambios bruscos inducen situaciones de estrés.
- La ausencia de soportes para el personal que evite los procesos de desgaste de los equipos.
- La poca concertación entre el personal de los institutos.
- El deterioro en el seguimiento de un proyecto o propuesta de cambio (Cyrułnik, Tomkiewicz, Guénard y otros, 2004).

Sin embargo, también existen algunos medios para poner en marcha la resiliencia institucional.

- La detección de las debilidades en el funcionamiento requiere de mucha prudencia. Es imposible localizarlas sin arriesgarse a generar un sentimiento de persecución ante los miembros del equipo. Cada institución debe hallar por su cuenta su propia capacidad de resiliencia.
- Las experiencias positivas deben compartirse entre los integrantes de la empresa, con la finalidad de promover un avance en conjunto, garantizando la fortaleza como equipo y facilitando la resiliencia.
- El apoyo ofrecido al personal de una institución es trascendental, y debe acentuarse durante los períodos problemáticos. Es importante conservar la salud individual de todos los integrantes y considerar las interacciones entre los mismos (Cyrułnik, Tomkiewicz, Guénard y otros, 2004).

Aunque el estudio del “factores de riesgo” en la vida de profesores y la detección de infinidad de “riesgos” favorecen en la creación de una sensación de desaliento, también es indispensable mencionar que las instituciones educativas con directivos y docentes resilientes son exitosas y suelen mantener estándares elevados de calidad. Una clave fundamental es que la propia escuela esté en condiciones de ofrecer refuerzo positivo a los factores individuales de protección (Villalobos y Castelán, 2008).

Mejorar la Resiliencia del Docente

Las situaciones antes descritas demuestran la existencia de múltiples y complejos factores que producen desgaste en la resiliencia de los docentes, por lo cual, son múltiples y variadas las áreas que deben ser atendidas para brindar un soporte que ayude a estos profesionales a sobrellevar las situaciones estresantes, intrínsecas a la noble tarea de educar.

La resiliencia favorece una nueva epistemología del desarrollo humano que exalta su potencial (emocional y cognoscitivo). Estos campos de investigación de la resiliencia facilitan el desarrollo de forma positiva (a pesar de encontrarse en un ambiente de alto riesgo), mantener competencias firmes ante situaciones de estrés agudo o crónico y reponerse de un trauma. Como el riesgo siempre está presente, es necesario una pedagogía preventiva para estudiar los factores protectores que puedan ayudar a salir adelante (Villalobos y Castelán, 2008).

Cada docente tiene un perfil determinado pues cada individuo es único e irrepetible, esto implica que hacer de los docentes personas resilientes significa que los elementos básicos de la resiliencia deban integrarse a los rasgos de su personalidad.

Este movimiento de cambio para la resiliencia implica un reto para los directivos y docentes, que ahora deben encontrar medios y estrategias para compartir el poder entre ellos, con los estudiantes y sus familias, y con las comunidades que representan. Estos nuevos roles se centran en la conducción, el poder, la adopción de decisiones, la evaluación y la cooperación, todos los cuales requieren cambios de conducta y de actitud, así como una mayor capacitación, de parte de todos los

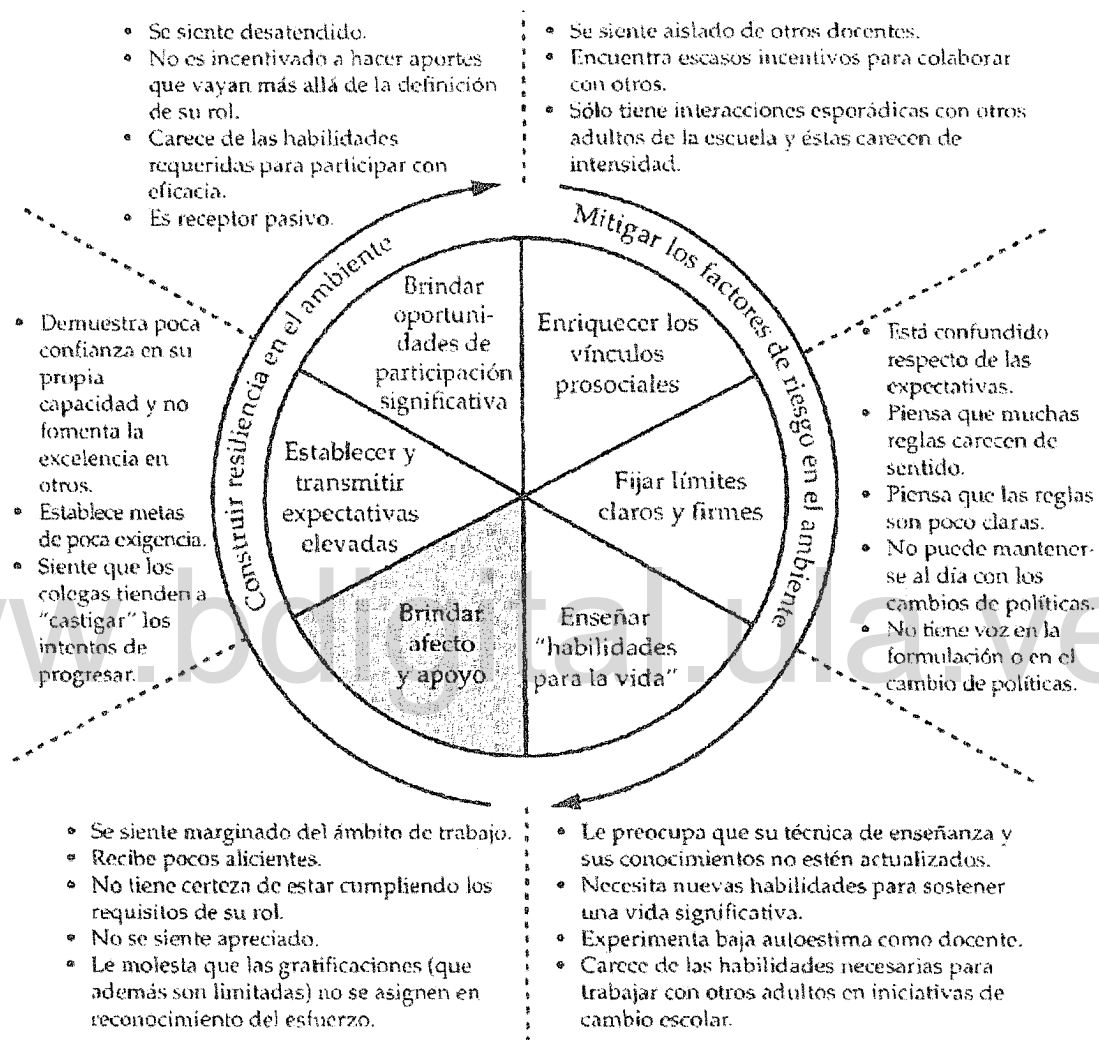
participantes. En el largo plazo, es posible que esto sea beneficioso para incrementar la resiliencia del docente y su capacidad de promover la construcción de resiliencia en sus estudiantes, pero por el momento significa un difícil desafío para los grupos de docentes de mayor edad. Algunos están aceptando el reto, mientras que otros se atrincheran para sobrevivir o buscan medios de evadir la situación (Rimari, 2008).

Por último pero no menos importante, los docentes resilientes contribuyen en la formación de educandos resilientes pues un docente asertivo, motivado, decidido, con humor y capacidad de autorregular sus emociones es un buen modelo a ser “copiado” por sus estudiantes. En este mismo orden de ideas, Educador Marista (s/f₃) asevera que sería poco realista creer que los estudiantes pudieran ser resilientes si los docentes no lo son; esto es, si los profesores están en situación de riesgo que difícilmente soportan, ¿cómo podrían obtener la energía y la fuerza necesarias para suscitar la resiliencia en sus estudiantes?

Los Docentes Resilientes

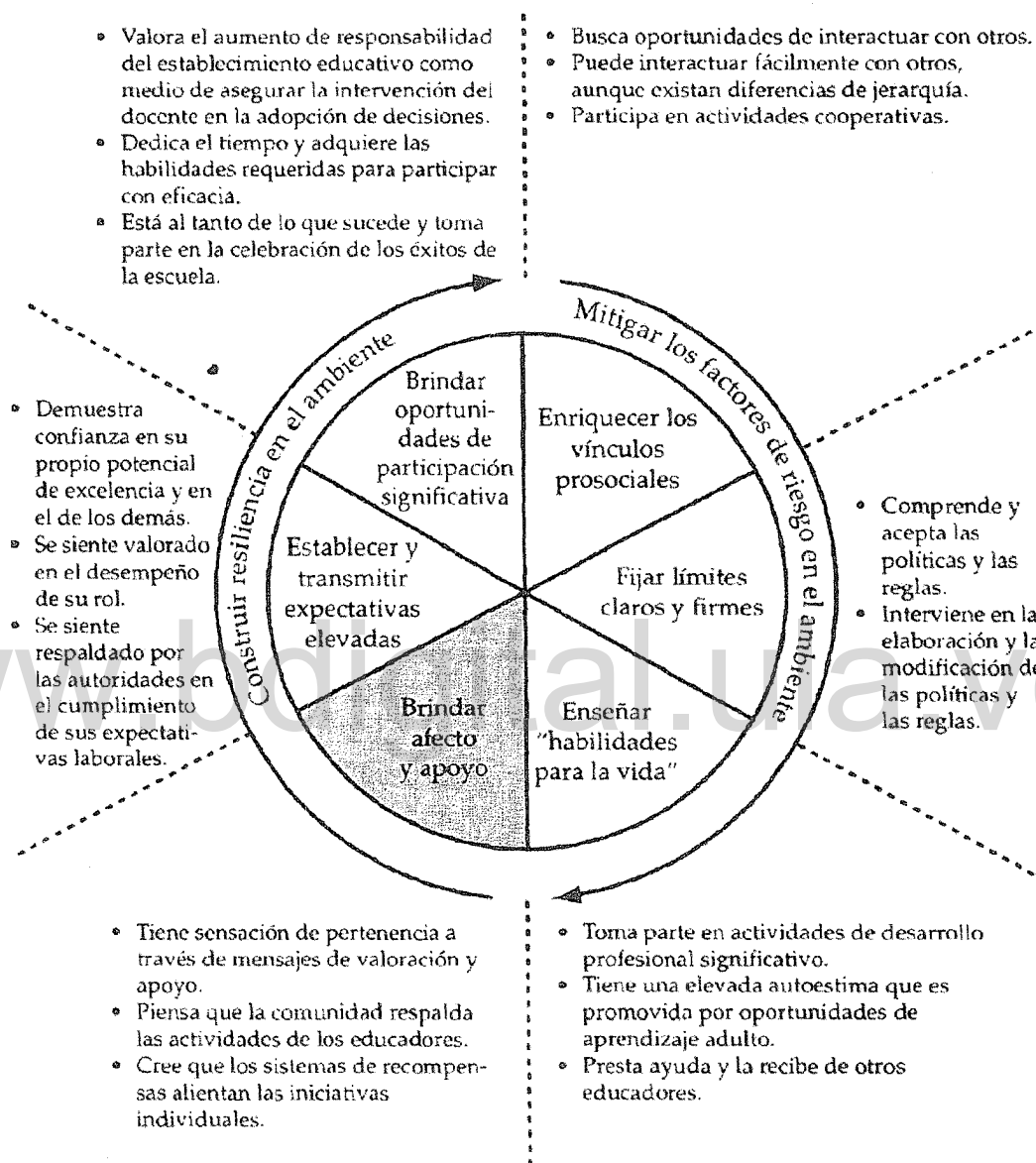
Las siguientes representaciones demuestran una solución basada en la resiliencia, para el personal docente abrumado, cansado o desmoralizado: para renovar y salir de esta situación es indispensable construir más factores protectores, así como reducir los factores de riesgo, el objetivo es equilibrar los factores para compensar el efecto de los sucesos estresantes de la vida cotidiana. Cuando este equilibrio es favorable, la adaptación es posible y satisfactoria. "Pero cuando los acontecimientos agobiantes de la vida tienen mayor peso que los factores protectores, hasta el individuo más resiliente puede tener problemas" (Wemer, 1990: 111). Dadas estas condiciones, es fácil comprender que muchos docentes requieran un mayor desarrollo de la resiliencia, como expresa el perfil que aparece en la Figura N° 3.

Figura N° 3: Perfil de un Docente que Necesita Mejorar la Resiliencia



Tomado de: Educador Marista (s/d₃)

Figura N° 4: Perfil de un Educador con Características de Resiliencia

Tomado de: Educador Marista (s/d₃)

Formación de Instituciones Educativas Resilientes

El esfuerzo individual es sólo una parte del proceso de construir resiliencia. Las investigaciones indican claramente que también es ineludible contar con ambientes propicios, y para lograr estas metas suele ser necesario transformar la organización (Educador Marista, s/d₃).

El ambiente que rodea a las personas es crucial para el desarrollo de la resiliencia, por dos motivos. En primer lugar, los factores protectores internos que ayudan a un individuo a ser resiliente frente a una amenaza, suelen ser producto de ciertas condiciones ambientales que suscitan el desarrollo de estas características. En segundo lugar, las condiciones ambientales existentes, unidas a la tensión o la amenaza, favorecen en el equilibrio de las respuestas del individuo, cambiando de las de inadaptación o disfunción a las de homeostasis o resiliencia (Educador Marista, s/d₁).

Para ello es necesario atender los requisitos de carácter profesional que permitan a un docente sentirse seguro en su labor, para ello debe haber estabilidad en el puesto de trabajo, facilidades para su formación continua, oportunidades de cambios a otras especialidades así como cambios a funciones no docentes. Así mismo, es importante la satisfacción por la estructura en la función institucional, puesto que el docente no es un profesional que trabaja aisladamente con sus estudiantes, también es un integrante de la organización social de toda la institución, por lo tanto forma grupos como lo son consejos, comisiones, equipos, departamentos, entre otros (Briceño, Carrero y Pepe, 2006).

Transformar las instituciones educativas en instituciones que promuevan la resiliencia también requiere que el personal directivo considere satisfacer las necesidades de los docentes como miembros de la organización, estas necesidades de acuerdo con Lepeley (2003) son: compromiso de lealtad, dedicación de tiempo, esfuerzo, creatividad, participación, representación, participación en los éxitos de la institución y responsabilidad en el mejoramiento continuo del proceso educativo. Lo cual favorece en gran medida al personal administrativo a la hora de delegar funciones.

Así mismo, el desarrollo de instituciones resilientes contribuye en gran medida con la gestión administrativa del proceso educativo, así como con la calidad de la educación, las relaciones entre el personal, entre otros, tal como asevera Lepeley (2003, pág. 40) cuando indica que “...un ambiente de trabajo grato, donde las personas estén contentas y trabajen tranquilas, es condición necesaria para conseguir altos estándares de productividad laboral y calidad educacional”.

Características de una institución con buen clima organizacional donde la gente siente el deseo y compromiso de participar (Lepeley, 2003).

- Admite ser un “empresario” dentro de la institución, es decir, “emprender” algo nuevo.
- Demanda cooperar con nuevas ideas.
- Incita el empleo de la creatividad.
- Permite la innovación, el cambio y la colaboración.
- Valora la calidad y la intervención en programas de calidad.
- Reconoce y gratifica el mérito de los docentes.
- Motiva la elaboración de nuevos programas y proyectos, participa activamente en proyectos y programas en la institución y en representación de la institución.
- Suscita el asumir como propia la misión de la institución.

Pasos para mejorar el ambiente laboral

Lepeley (2003) propone los métodos para ser empleados en la identificación de necesidades, entre estos están: las reuniones personales, grupos de discusión, foros, encuestas, buzón de sugerencias. Una vez encontradas las necesidades de los educadores es necesario diseñar planes y programas que satisfagan esas necesidades. Al mismo tiempo, Cyrulnik, Tomkiewicz, Guénard y otros (2004). Señalan que la resiliencia es una capacidad requiere de una reflexión en cada institución y, posteriormente difundir la información para poner en marcha un trabajo en red.

Los parámetros de diseño, implementación y evaluación de programas que estén orientados a satisfacer las necesidades de los docentes y administradores educativos deberán tomar en consideración los siguientes aspectos:

- Oferta o acceso a cursos de desarrollo profesional y actualización para educadores.
- Evaluación del efecto de estos programas en las necesidades de los estudiantes y en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Programas de actualización en tecnología informática y tecnología de instrucción.
- Motivar la participación de los docentes y administradores en el diseño, selección de material, métodos de instrucción y evaluación de los programas de desarrollo personal y profesional.
- Empleo de instrumentos de evaluación consistentes que faciliten la comparación de resultados para monitorear el cambio y el progreso.
- Incluir programas de computación, educación a distancia, internet, entre las formas de instrucción utilizables de las nuevas tecnologías (Lepeley, 2003).

Para Lepeley (ob.cit) la finalidad de los programas de desarrollo es fundar un ambiente de trabajo que ayude al bienestar, satisfacción e incite la motivación de los docentes y administradores.

Los problemas que existen actualmente en los equipos médicos, sociales, educativos y escolares son más complejos conforme avanza la sociedad, mientras que el concepto de resiliencia es reciente. Este cambio en la forma de ver y pensar exige una evolución en todos los profesionales (Cyrulnik, Tomkiewicz, Guénard y otros, 2004). Esta configuración de cambio es estimulante pero compleja, por ello es necesario pasar un período de crisis que es característico en cualquier cambio.

Para alcanzar ese nivel es conveniente contar con factores de resiliencia que apoyen la evolución institucional.

- Considerando las capacidades de resiliencia de cada uno de los integrantes de la institución.
- Examinar los factores de resiliencia en el ámbito institucional, especialmente en lo relacionado con la organización interna y la misión de la institución, el proyecto de servicio y su articulación con otras organizaciones.

La finalidad de los factores resilientes en las organizaciones humanas es buscar otra forma de pensar y trabajar juntos, una búsqueda que necesitará tiempo (Cyrulnik, Tomkiewicz, Guénard y otros, ob.cit).

Desarrollo de la Inteligencia Emocional

La reacción automática de nuestra sociedad ante las situaciones nuevas es la resistencia, acto predominantemente volitivo. Sin embargo, todo cambio demanda una estructura de conducta, de pensamientos e incluso estimula a una vida con base en metas y objetivos nuevos (Villalobos y Castelán, 2008).

Se trata de aprender a vivir efectivamente con conocimiento de cambio y conseguir el mayor autogobierno de la vida personal para afrontar las influencias externas y ejecutar lo que cada persona se propone en su objetivo, pues, no hay resiliencia si no hay un «quiero vivir mejor», «quiero ser una mejor persona»,... la clave está en establecer la diferencia y erigir la singularidad, tomando en cuenta las experiencias personales, la madurez cognoscitiva y las metas particulares de cada uno. (Villalobos y Castelán, ob.cit).

Para que sea posible un verdadero crecimiento de la resiliencia es indispensable que cada persona pueda autorregular sus emociones y al mismo tiempo adquiera una visión positiva y optimista de su existencia, que le ayude a superar las situaciones difíciles de su ambiente por lo tanto, es necesario desarrollar la inteligencia emocional madurando a su vez las reacciones e impulsos de la persona.

Tal como lo indica Goleman (2003) la inteligencia emocional está formada por las habilidades y competencias no cognitivas empleadas para un manejo apropiado de las presiones y exigencias del entorno. En este mismo orden de ideas (Lepeley, 2003:16) afirma que “el desarrollo de la inteligencia emocional expande la frontera de posibilidades del ser humano en todo sentido, tanto en relación del individuo consigo mismo, como en sus relaciones de familia, en el trabajo y la sociedad” según esta misma autora lo más resaltante es que, a diferencia de la inteligencia intelectual, la inteligencia emocional puede aprenderse.

Las personas resilientes son capaces de concientizar, regular, adaptar y transformar de manera concreta y experiencial, su carga interior de energías,

motivaciones y emociones expresadas en comportamientos, temperamento, conductas de atracción-repulsión, entre otras.

Para llevar a la práctica la optimización y fortalecimiento de la inteligencia emocional se requiere hacer de la vida una obra personal que se instituya como un proyecto propio, pues, a pesar de estar expuesto a factores externos, parte de la riqueza de la persona está en que puede dar a su existencia un sentido personal y social (Villalobos y Castelán, 2008).

Asumir la responsabilidad personal implica que toda persona tiene capacidad para desarrollar resiliencia en cualquier momento siguiendo este proceso:

- Tomar conciencia y aceptar la propia vulnerabilidad, valorando cuestiones ponderables e imponderables
- Observar nuestras reacciones, actitudes y comportamiento ante diversas situaciones, para confrontarlos, pensarlos, encauzarlos y convertirlos en motor de acción.
- Afrontar el problema evitando el miedo paralizante o temores que impiden ver la realidad con objetividad y creatividad para intervenir por medio de la acción.
- Sin perder el estilo personal, adaptarse con tolerancia a la frustración y control para afrontar la adversidad, recuperar el equilibrio y la armonía personal y salir fortalecido (Villalobos y Castelán, ob.cit).

Aspectos Legales

En esta sección se expondrán los fundamentos legales que sustentan la presente investigación.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

Según el artículo 3, el Estado garantiza el desarrollo pleno e integral de la personas que habitan el país y uno de los medios para alcanzarlo es a través de la educación; sin embargo, es necesario recalcar que los docentes como entes de cambio y formación, deben obligatoriamente ser partícipes activos en la transformación positiva de su ser, desarrollándose plenamente en las diferentes áreas de su vida tanto

personal como profesionalmente pues si ellos no velan por su crecimiento cognoscitivo y emocional será muy difícil sino imposible que pueda formar parte del cambio y desarrollo que menciona éste artículo. El mismo caso ocurre con la presente investigación y la resiliencia en la cual se busca desarrollar las habilidades personales y profesionales, que les permita a los docentes un desempeño laboral eficiente y que pueda, transformar a sus estudiantes en resilientes también.

En el artículo 102 se hace referencia a la Educación como un servicio público que respeta las corrientes de pensamiento para el desenvolvimiento del potencial creativo individual y el ejercicio pleno de la personalidad con la participación de la sociedad. Para alcanzar esto es indispensable que los educadores estén en capacidad de promover estos cambios, pues si los docentes no tienen realmente internalizado ni practican el concepto de libre pensamiento, creatividad y tienen un desarrollo pleno de su personalidad, les será muy difícil promover estas habilidades y destrezas a sus estudiantes, por lo cual el docente es un ente de cambio en el proceso educativo y la sociedad, pero el cambio debe comenzar por el educador.

La responsabilidad de los educadores como modelos a seguir hace hincapié en el artículo 104, las personas responsables del proceso educativo deben tener una moralidad intachable e incuestionable, independientemente de las circunstancias adversas o estresantes que pudieran enfrentar, adicionalmente deben poseer una preparación académica acorde con la misión que les corresponde para promover el desarrollo del país.

Ley Orgánica del Trabajo (2012)

De acuerdo con el artículo 26 de la LOT, todas las personas tienen derecho a dedicarse a una actividad productiva que les provea de una existencia digna y respetable, les proporcione satisfacción por el trabajo realizado, alcanzando un estado cada vez más alto de felicidad y autorrealización, lo que supone le producirá satisfacción, tanto personal y familiar, como laboral y social.

Para que una persona se sienta motivada en su ambiente laboral es deseable que su participación sea considerada para los diferentes procesos administrativos dentro de la empresa en la cual labora (intercambio de saberes, toma de decisiones, comités,

entre otros), tal como lo establece el artículo 44 de esta Ley, los patronos o directivos están en la obligación de organizar delegaciones que faciliten el cumplimiento de éstas disposiciones.

Uno de los principales agentes promotores de la resiliencia en el trabajo es la estabilidad laboral, garantizada según el artículo 85 de la LOT, por cuanto que, si las personas se sienten seguras y estables en sus puestos de trabajo, además de sentirse protegidas, es posible avanzar a niveles superiores de satisfacción laboral (seguridad, afiliación, reconocimiento y autorrealización). Para ello, además los directivos podrían planificar diversas estrategias para incrementar los niveles de satisfacción, tales como la participación activa, la formación permanente, la constitución de comisiones, el compromiso con la empresa y la delegación de tareas, entre otros.

Uno de los principales factores para estimular y fortalecer la resiliencia se refiere a la posibilidad de que el ambiente laboral provea de las mejores condiciones posibles para que los empleados se sientan seguros, cómodos, estimulados y respetados en su faena diaria, lo cual repercute positivamente en la calidad del trabajo realizado, tal como está concretado en el artículo 156, algunas de las condiciones por las cuales deben velar los directivos son: el desarrollo físico e intelectual de sus subordinados, tiempo para el descanso y la recreación y ambiente de trabajo saludable, entre otras.

La formación permanente de los trabajadores mencionada en el Artículo 295 de esta Ley, es indispensable para desarrollar el potencial creativo de cada persona preparándolos con valores éticos como la tolerancia, la justicia, la solidaridad, la paz y el respeto a los derechos humanos, produciendo así verdaderas personas resilientes por medio del trabajo con una alta carga de valores que le permitan crecer cognoscitiva, social y emocionalmente.

Ley Orgánica de Educación (2009)

Una de las cualidades más resaltantes de las personas resilientes es la alta carga de valores requeridos para un desarrollo personal y social íntegro, los docentes como profesionales encargados de la formación de jóvenes, deben poseer y estar convencidos totalmente de los valores requeridos para el ejercicio de su profesión, los

cuales se encuentran mencionados en el artículo 3 de la LOE, entre algunos de ellos están: la democracia, la responsabilidad, la igualdad, la libertad, la defensa de la soberanía, la paz, la justicia social, el respeto, el amor, la fraternidad, la valoración del trabajo y del bien común y la tolerancia. No existe persona resiliente que no posea estos valores.

Para que la educación se formalice como lo indica el artículo 14 de esta Ley, es necesario un docente con una alta carga de resiliencia y que esté preparado cognitivamente y emocionalmente para promover las doctrinas de Simón Bolívar y Simón Rodríguez, a través del humanismo social y abierto a las diferentes corrientes de pensamiento. La creatividad y la innovación son dos cualidades típicas de los profesores resilientes que desean investigar e innovar estrategias, recursos y maneras de organizar el aula para que el aprendizaje sea adecuado a los intereses y necesidades de los estudiantes independientemente del trabajo que ello requiera y de los desafíos a afrontar.

Para que se cumpla con lo mencionado en el artículo 15 de la LOE, el docente debe internalizar en su ser y personalidad los valores y habilidades requeridos para la transmisión de los mismos a sus estudiantes, pues si el docente los desconoce o no los practica es muy difícil que los escolares los adquieran, entre estos valores, el numeral 4 de este instrumento legal, menciona el respeto, la paz, la tolerancia y la justicia. En el numeral 8 del mismo artículo se describen habilidades, como el pensamiento abstracto y crítico, la filosofía y la matemática.

Código de Ética del Profesional de la Docencia (1988).

En los artículos número 1, 23 y 52 se resaltan los diferentes y múltiples valores que deben destacar en un docente, la forma ética de proceder durante su trabajo y las habilidades que debe proveer a sus estudiantes. Todo esto es posible en parte si los docentes son resilientes y se sienten motivados hacia el trabajo que realizan, con una visión positiva del futuro, incluso durante las adversidades, el docente puede alcanzar sus metas y objetivos planteados independientemente de las circunstancias externas, empleando para ello sus recursos internos y personales.

Un docente resiliente es un docente que conserva la independencia de sus actuaciones siempre respetando las leyes de la Nación, mantiene una vida tanto pública como privada ejemplares dignas de ser imitadas por sus estudiantes como un modelo a seguir y es un buen ciudadano, siempre pensando en el beneficio colectivo y no sólo en el individual, tal como está especificado en los artículos 2, 6 y 7 del Código referido.

Los atributos de la resiliencia como la creatividad, la iniciativa, la toma de decisiones acertadas, la autonomía, la autoeficacia, el liderazgo, entre otros, son demostrados en un docente que defiende el desarrollo pleno de la personalidad de sus estudiantes, con miras a formar ciudadanos aptos para la vida, emprendedores para un futuro mejor, que ejerzan activamente la democracia y el espíritu de solidaridad humana, como lo señala el artículo 10 del Código de Ética del Profesional de la Docencia.

Definición de la Variable de Investigación

La variable de investigación a considerar será la resiliencia mostrada por los docentes del L. B. “Ciudad de Valera”. A partir de ella se considerarán las dimensiones: atributos cognoscitivos y atributos emocionales. El mapa de variable con sus dimensiones e indicadores se expone en el Cuadro N° 2.

Cuadro N°2

Mapa de la Variable de Investigación

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
La Resiliencia en los Docentes del L. B. “Ciudad de Valera”	Atributos Cognoscitivos	Creatividad	1-2
		Iniciativa, Organización y Estructura	10-11
		Toma de Decisiones y Solución de Problemas	12-13
		Liderazgo	3-4-5
	Atributos Emocionales	Humor	14-15
		Autonomía	6-7-8
		Autoeficacia	16-17
		Autoevaluación	18-19
		Capacidad de Interacción	9-20

Tomado de: Sambrano (2010).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

El presente capítulo describe el tipo de investigación, el diseño de la misma, la población y muestra, la técnica e instrumento de recolección de información, la validez y el tratamiento estadístico dado a los datos recolectados.

Tipo de Investigación

Esta investigación fue de tipo descriptiva pues, según Hurtado (2010:101) este tipo de investigación “tiene como objetivo la descripción precisa del evento de estudio. Este tipo de investigación se asocia al diagnóstico” así mismo afirma que su “propósito es exponer el evento estudiado, haciendo una enumeración detallada de sus características”. En este trabajo se aplicó la investigación descriptiva para determinar los comportamientos resilientes que poseían los docentes del L. B. “Ciudad de Valera”, municipio Valera, estado Trujillo.

Diseño de la Investigación

Un diseño de investigación es un “Plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación” (Hernández y cols, 2006: 158). Durante esta investigación se utilizó un diseño de campo, pues, en “los estudios (...) descriptivos, (...) los diseños de investigación siempre serán de campo” (Balestrini, 2001: 132), lo cual permite al investigador (según esta autora) observar y recolectar datos directamente de la realidad en su estado natural, consintiendo una comprensión amplia de los hallazgos encontrados a través del uso de los instrumentos.

Población y Muestra

La población se define como “el número total de personas o elementos que son miembros del grupo, empresa, región, país u otra forma de asociación humana que se constituye en objeto de conocimiento en la investigación” (Méndez, 2001: 187). Para éste estudio la población estuvo conformada por todos los docentes de aula, coordinadores y directivos que laboran en el Liceo Bolivariano “Ciudad de Valera” (90 docentes en total), según información suministrada por la Subdirección Administrativa de esta institución.

Una vez determinada la población se procedió a establecer la muestra, definida por Hernández y Cols, (2006: 236) como el “Subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de dicha población”. La muestra de profesores fue determinada a través de un muestreo probabilístico, es decir, “cada unidad integrante de la población tiene una probabilidad conocida de formar parte de la muestra seleccionada; esto hace posible que el investigador pueda hacer un estimado del nivel de confianza de su muestra” (Hurtado, 2010: 141). Conformando así una muestra representativa, a través de la fórmula propuesta por Sierra Bravo (1994) para calcular el tamaño de la misma.

Fórmula para el Muestreo

$$n = \frac{4 \cdot N \cdot p \cdot q}{E^2 (N-1) + 4 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n: muestra

4: constante

N: población (90 docentes)

p . q: probabilidad de éxito o fracaso que tiene un valor de 50% cada una

E²: Error al cuadrado (10²)

Como resultado se obtuvo una muestra de 48 docentes.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Las técnicas e instrumentos de recolección de información se configuran por las actividades y procedimientos que permiten al investigador obtener la información necesaria que le lleve a dar respuesta a su interrogante en estudio. En tal sentido, para alcanzar los objetivos de esta investigación se empleó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario dirigidos al personal docente, coordinador y directivo.

La encuesta se basa en preguntar a las unidades de estudio o a las fuentes para obtener la información, las preguntas son estructuradas, pre-codificadas y están establecidas de antemano. Algunos instrumentos de la encuesta como técnica son los cuestionarios y las escalas (Hurtado, 2000).

El cuestionario “consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir” (Hernández y cols, 2006). Para esta investigación se utilizó un cuestionario con preguntas de escala Likert y de selección múltiple.

Validez del Instrumento

La validez “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (Hernández y cols, 2006: 346). La validez fue determinada por tres (3) expertos en el área de la investigación, con amplia experiencia en la validación de instrumentos para investigaciones.

Una vez determinada la validez del instrumento se corrigió de acuerdo con las observaciones realizadas por los expertos y se elaboró la versión final, que fue empleada para recolectar los datos de la investigación.

Tratamiento Estadístico

Los datos recolectados a partir de la aplicación del instrumento fueron organizados y clasificados para detallar la distribución de frecuencia con respecto a las respuestas suministradas por los encuestados, y de esta manera expresarlos en diferentes tipos de gráficos o tablas con ayuda del programa Microsoft Excel®, logrando así una mejor interpretación y análisis de la información recopilada, lo que permitió generar una discusión teórica con respecto a los datos obtenidos y el respaldo teórico empleado.

www.bdigital.ula.ve

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

La presente investigación se fundamentó en describir los comportamientos resilientes mostrados por los docentes del Liceo Bolivariano “Ciudad de Valera”, municipio Valera, estado Trujillo.

La población estuvo constituida por 90 docentes que laboran en la institución antes señalada y aplicando la fórmula de muestreo de Sierra Bravo (1994) la muestra quedó conformada por 48 educadores que desempeñan cargos de dirección, coordinación, evaluación y docencia de aula.

La variable estudiada fue: la resiliencia en los docentes del L. B. “Ciudad de Valera” dividida en las dimensiones: atributos cognoscitivos y atributos emocionales fraccionadas a su vez en los indicadores: creatividad, iniciativa, organización y estructura, toma de decisiones y solución de problemas, liderazgo, humor, autonomía, autoeficacia, autoevaluación y capacidad de interacción.

La información fue colectada a través de un cuestionario tipo encuesta conformado por 20 ítems. Los datos recolectados fueron ordenados a través de categorías de respuestas, procesados mediante análisis estadístico descriptivo y representados gráficamente con ayuda del programa Microsoft Excel®, para lograr una mejor visualización de los datos obtenidos. Una vez analizada la información, se elaboraron las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

**RESULTADOS DE LA ENCUESTA EFECTUADA A LOS DOCENTES DEL
L. B. “CIUDAD DE VALERA” MUNICIPIO VALERA, ESTADO TRUJILLO**

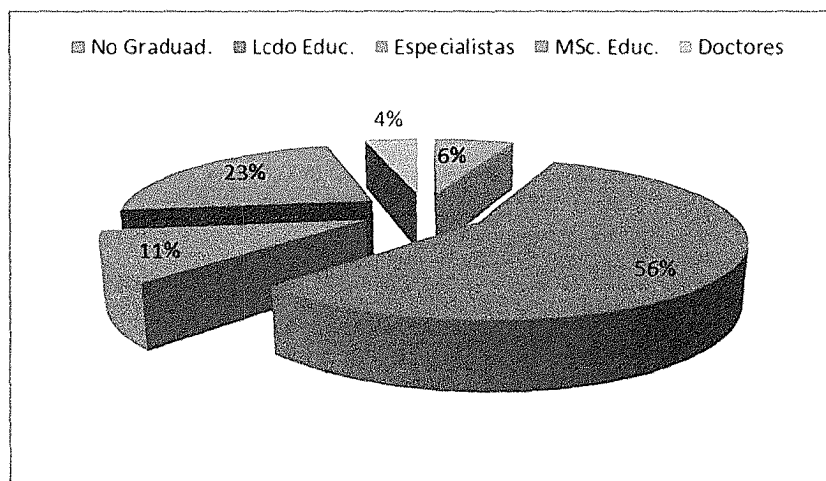
I.- INFORMACIÓN BÁSICA

TABLA 1. DISTRIBUCIÓN DE LOS DOCENTES SEGÚN EL SEXO

Sexo	Frecuencia	Porcentaje (%)
M	12	25
F	36	75
Total	48	100

De acuerdo con lo observado en la tabla 1 la mayor cantidad de docentes encuestados el 75 %, es decir, 3 de cada 4 docentes eran del sexo femenino lo cual indica que en la institución la mayor cantidad de personal docente pertenece a éste género.

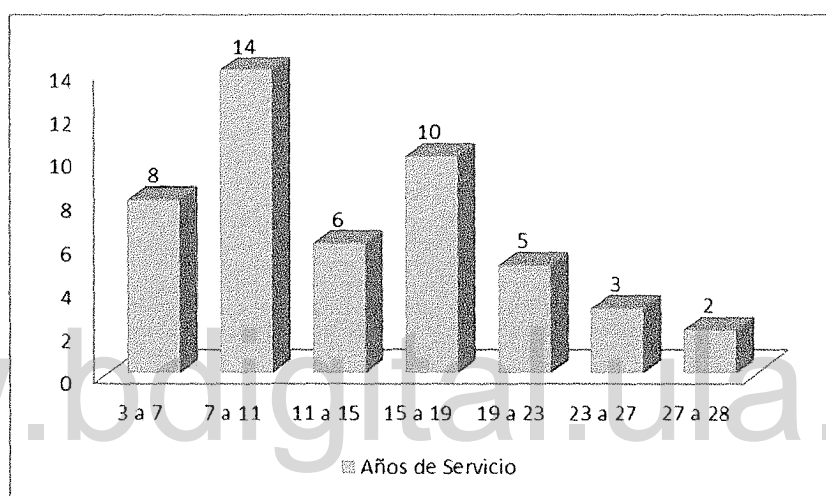
FIGURA 5. NIVEL EDUCATIVO DE LOS DOCENTES



En cuanto al nivel educativo, la mayoría de los docentes están calificados para las funciones que les corresponden dentro del aula de clase y fuera de ella, pues el 94 % de los encuestados tiene estudios universitarios relacionados con licenciaturas y

postgrados en educación, solamente un porcentaje muy pequeño (6%) es decir, 3 de los 48 docentes consultados están culminando sus estudios universitarios para adquirir una licenciatura en educación. Con respecto al resto de los profesores se encontró que 56% (27 docentes) tienen estudios de pregrado en educación, 11% (5) son especialistas, 23% (11) tienen el título de magister y finalmente 4% (2) son doctores.

FIGURA 6. AÑOS DE SERVICIO EN EDUCACIÓN



Con relación a los años de servicio de los docentes encuestados ninguno demostró tener una experiencia inferior a los tres años, dando cumplimiento a lo planteado en el capítulo III cuando se establece que la experiencia mínima en educación para ser incluido en este estudio era de 2 años. Por lo cual puede deducirse que éstos profesores poseen una significativa experiencia laboral en el Sistema Educativo Venezolano, así mismo, se puede visualizar que los rangos de años de servicio son muy amplios, desde los 3 a los 28 años, contando con personal que podría jubilarse (25 años establecidos por la Ley Orgánica del Trabajo, para solicitar el cese de funciones) y aún continúan laborando en la institución, al mismo tiempo se observa que el mayor rango de docentes (14) tiene entre 7 y 11 años de servicio, seguido por el grupo de 10 educadores entre 15 y 19 años.

TABLA 2. CONDICIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE

Opciones	Frecuencia	Porcentaje (%)
Contratado	9	18,75
Fijo	39	81,25
Total	48	100

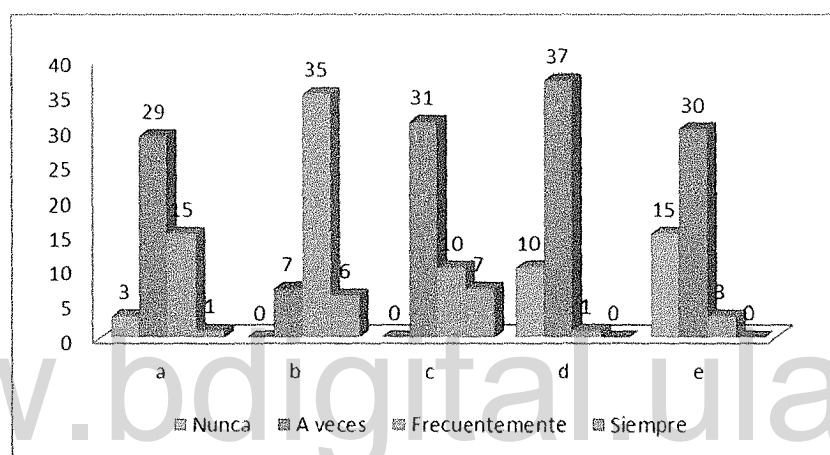
La condición laboral del personal docente también es otro indicador de las fortalezas con que cuentan la institución pues el 81,25 % disfruta de estabilidad laboral en su cargo, recibe su pago oportunamente, cuenta con una futura jubilación y con todos los beneficios de ley que les permite el ser personal fijo del Ministerio del Poder Popular para la Educación, lo cual podría incidir positivamente en el desempeño de estas personas, desarrollarse eficazmente en su trabajo y esforzarse más para cumplir con las exigencias laborales que les sean requeridas. En contraste, sólo el 18,75 % de los encuestados es personal contratado y/o está en vías de ser personal fijo.

www.bdigital.ula.ve

II.- RESULTADOS EN CUANTO A LA VARIABLE: LA RESILIENCIA EN LOS DOCENTES DEL L. B. “CIUDAD DE VALERA”

1. INDICADOR: CREATIVIDAD

**FIGURA 7. ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA EMPLEADAS
POR LOS DOCENTES**



a. Mapas Mentales; b. Desarrollo del Pensamiento Crítico
c. Lluvia de Ideas; d. Dramatizaciones; e. Debates

De acuerdo con las estrategias de enseñanza empleadas por los docentes ninguna fue seleccionada como “siempre”, en la mayoría de los casos los puntajes más altos rondaron las opciones “a veces” y “frecuentemente” lo cual podría indicar poca diversificación de estrategias de enseñanza por parte de los docentes, o cierta falta de creatividad para investigar, diseñar y aplicar diversas estrategias que promueva un aprendizaje más entretenido y ameno para los estudiantes.

Esto podría deberse a las dificultades que afrontan los docentes día a día por la falta de estímulo en su sitio de trabajo, la obtención de “buenos” resultados con las mismas estrategias empleadas año tras año (costumbre), así como la falta de dotación material para maximizar la experiencia de enseñanza, sin embargo, una persona creativa es capaz de transformar la realidad que afronta cambiando las situaciones de caos y desorden en orden y satisfacción personal o profesional, pues, la creatividad es

una herramienta de apoyo en las dificultades (Etchehon, 2013). La búsqueda de actitudes y acciones hacia una mejor calidad de vida y de trabajo son indubitavelmente creación de cada ser humano.

TABLA 3. RECURSOS PARA LA ENSEÑANZA MANEJADOS POR LOS DOCENTES

Opciones	Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre	Total
Pizarrón y Tiza	0	0	12	36	48
Presentaciones en Video Beam	37	10	1	0	48
Libros	0	3	32	13	48
Materiales Audiovisuales	31	12	4	1	48
Fotocopias y Guías	0	5	21	22	48

Similar al caso anterior se observa cierta monotonía con respecto al uso de recursos para la enseñanza manejados por los docentes. El uso del pizarrón y la tiza son predominantes en “siempre”, los recursos más tradicionales como los libros, las fotocopias y las guías también gozan de alta popularidad entre los docentes siendo mayormente señalados como “frecuentemente” y “siempre”, mientras que los recursos más actuales e interactivos como el video beam y los materiales audiovisuales son señalados por la mayoría de los educadores como “nunca” en su utilización.

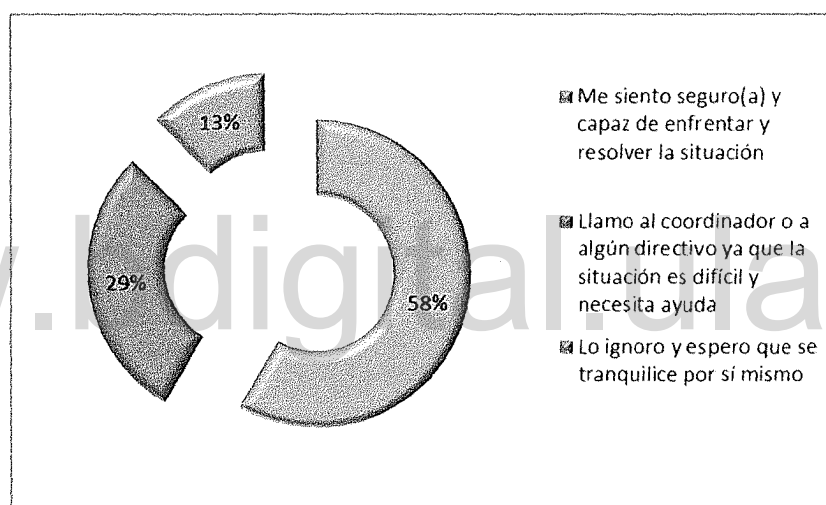
Esto refleja el bajo interés de los docentes por buscar alternativas actualizadas para hacer las clases más dinámicas y significativas para los estudiantes así como cierta falta de creatividad para resolver los problemas que se afrontan al emplear este tipo de recurso, pues si bien es cierto, la institución no cuenta con algunos de estos recursos audiovisuales, es función de cada docente gestionar estos instrumentos para emplearlos por lo menos algunas veces en el año escolar.

Adicionalmente existe cierta “resistencia” de muchos docentes por abrirse a otras experiencias de enseñanza, a pesar de la importancia de integrar las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC’S) a todas las asignaturas y la existencia de un CBIT en la institución, lo cual facilita en gran medida el uso de computadoras, sin

embargo, como se mencionó anteriormente a la mayoría de los docentes se les dificulta cambiar sus métodos de enseñanza a los cuales se han adaptado a través de los años y la experiencia adquirida, mientras que una persona creativa tiene dominio de habilidades tales como: adaptabilidad, dinamismo, lógica, ingenio, motivación, pensamiento abierto a los cambios, entre otros (Sambrano, 2010).

2. INDICADOR: INICIATIVA, ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA

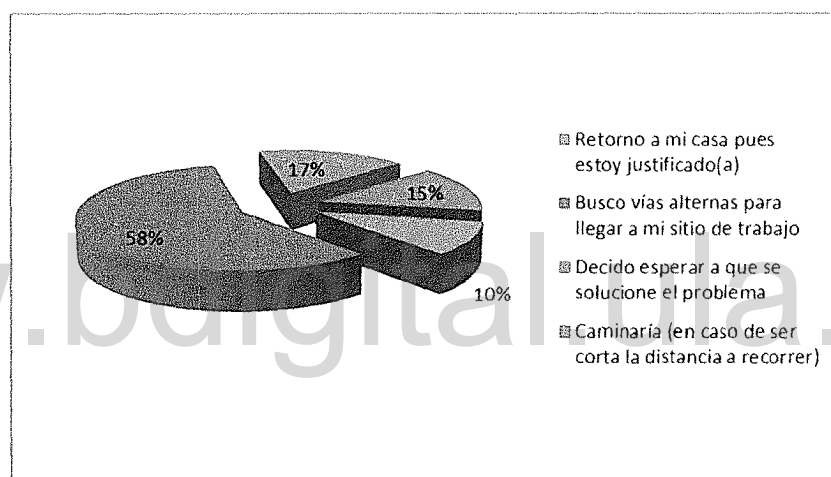
FIGURA 8. CONSIDERACIONES DE LOS DOCENTES SOBRE SUS REACCIONES ANTE UN ESTUDIANTE QUE SE MUESTRA AGRESIVO



En cuanto a las consideraciones de los docentes sobre sus reacciones ante un estudiante que se muestra agresivo como parte del indicador iniciativa, organización y estructura, se encontró que la mayoría de los encuestados (58%) se sienten seguros de enfrentar y resolver la situación demostrando cualidades de iniciativa, organización y estructura como lo son: análisis de la realidad, determinar prioridades de acuerdo a los eventos considerados, inferencia de conclusiones y acciones organizadas a ejecutar (Sambrano, 2010).

El 29% de los docentes preferirían llamar al coordinador o a algún directivo pues les resulta difícil atender esa situación y un 13% ignoraría al estudiante y esperaría que se calmara, estas dos opciones no corresponden con personas con iniciativa, organización y estructura para hacerse cargo de situaciones difíciles y afrontar crisis o actuar con proactividad, demostrando debilidades en cuanto al enfrentamiento de este tipo de problema.

FIGURA 9. COMPORTAMIENTOS DE LOS DOCENTES ANTE UN DETERMINADO PROBLEMA (PARALIZACIÓN VEHICULAR PARA ASISTIR AL TRABAJO)



En el caso de una paralización vehicular que obstaculice la llegada al trabajo los docentes demostraron una alta inclinación hacia la resolución positiva del incidente, el 58% de los mismos indicaron que buscarían vías alternas para llegar al liceo y un 15% caminaría si la distancia a recorrer fuera corta, lo cual indica un alto interés e iniciativa en solventar el problema, organizar una solución adecuada y cumplir con la labor docente. También cabe destacar que esta característica resiliente se ejecuta mediante una acción sustentada, constante y continua dirigida hacia cambios positivos que originen bienestar personal, de igual manera, tanto la iniciativa como la organización, están relacionadas a procesos cognitivos básicos como la disciplina y la responsabilidad como valores significativos en las personas (Sambrano, 2010).

Las otras opciones de respuesta obtuvieron poca aceptación por parte de los educadores, arrojando que sólo el 10% retornaría a su casa pues está justificado(a) y 17% esperaría a que se solucione el problema, éstas últimas dos opciones no representan a una persona que toma la iniciativa de afrontar la dificultad y planificar la solución para ejecutar acciones que conduzcan a la salida de la situación conflictiva.

3. INDICADOR: TOMA DE DECISIONES Y SOLUCIÓN DE PROBLEMAS

TABLA 4. DECISIONES DE LOS DOCENTES ANTE EL CASO DE INSCRIBIR A UNA ESTUDIANTE QUE SUFRE ATAQUES DE EPILEPSIA

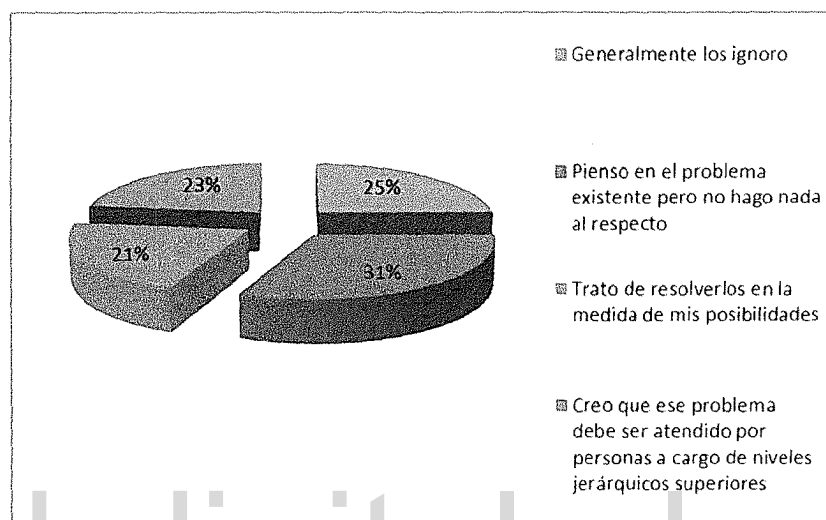
Opciones	Frecuencia	%
Le digo al representante que no la puedo inscribir por tener el cupo completo	10	21
No la inscribo por los posibles inconvenientes con el resto de los estudiantes	20	42
Solicito orientación sobre la atención que necesita la estudiante antes de inscribirla	18	37
Total	48	100

En cuanto a tomar una decisión como inscribir a una estudiante que sufre de ataques de epilepsia la mayoría de los docentes se inclinaron por opciones que suprimen su responsabilidad y posibles consecuencias en la toma de dicha decisión debido a que el 42% no la inscribiría por los posibles inconvenientes con el resto de los estudiantes y el 21% le haría entender al representante que no la puede inscribir por tener el cupo completo, esto expresa cierta debilidad de los docentes para tomar una decisión y hacerse responsables por el efecto que podría causar a corto plazo seleccionando la opción más cómoda para ellos: que el representante la inscriba en otra institución, sólo el 37% optó por la vía más adecuada que sería solicitar información sobre las necesidades que requiere una estudiante con esta condición.

Es importante recordar que para Sambrano (2010) la persona resiliente toma decisiones de manera adecuada, sin impulsividad ni excesos, en caso de cometer

errores en uno de los pasos, retorna atrás y reinicia el proceso; aprende de sus errores y colabora con otras personas cuando el tema lo requiere.

FIGURA 10. CONSIDERACIONES DE LOS DOCENTES ANTE ALGÚN PROBLEMA DE LA INSTITUCIÓN



Con respecto a algún problema de la institución los docentes también demostraron tener ciertas fallas a la hora de hacerles frente, una conducta que compromete seriamente su nivel de resiliencia pues ésta se fortalece mediante el afrontamiento de las dificultades y no de escapar de las mismas. El 31% de los educadores encuestados aseveró pensar en el problema pero no hace nada para solucionarlo, el 25% generalmente los ignora, 23% consideró que los inconvenientes de la institución deben ser atendidos por otras personas, es decir, docentes en cargos jerárquicos superiores como coordinaciones o directivos, sólo el 21% de los encuestados señaló solventar problemas de la institución en la medida de sus posibilidades.

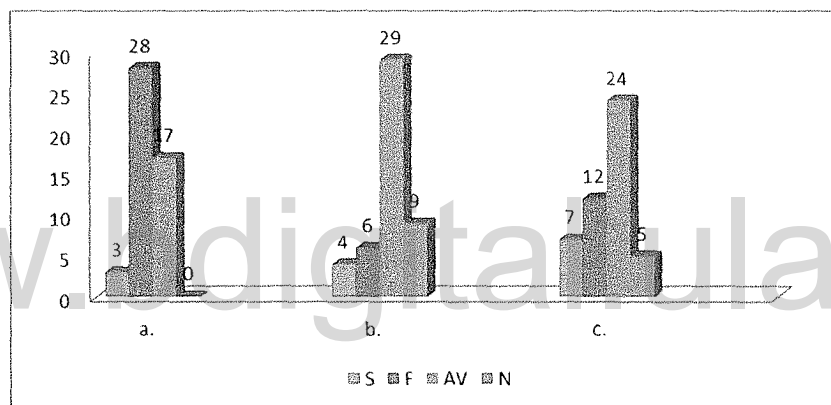
Estos resultados manifiestan cierta falta de preocupación por parte de muchos docentes para involucrarse en los problemas internos de la institución y asumen una actitud “laissez-faire”, este comportamiento podría ser causado por múltiples factores: comodidad, poca importancia hacia los problemas de la institución o cansancio y agotamiento por el trabajo. Independientemente de la causa también

delata cierta falta de sentido de pertenencia con el liceo, lo cual podría originar problemas cada vez más complejos y más difíciles de solucionar.

De esta forma la resiliencia en cuanto a tomar decisiones para la solución de problemas del liceo se encuentra seriamente afectada pues “el resiliente debe tener *un enfoque activo para resolver sus problemas*” (Cyrulnik, Tomkiewicz, Guénard y otros, 2004:34).

4. INDICADOR: LIDERAZGO

FIGURA 11. RESULTADOS DEL INDICADOR LIDERAZGO



- a. Siento que soy capaz de controlar mis impulsos en situaciones de estrés
 b. Participo en el desarrollo de proyectos educativos de la institución
 c. Es fácil para mí establecer y conservar límites claros (normas) con los estudiantes

a. En cuanto a controlar los impulsos en situaciones de estrés la mayoría, el 58,3% (28 docentes) se inclinó hacia la opción frecuentemente, el 35,4% (17 educadores) señalaron a veces y 6,3% (3 educadores) afirmaron siempre tener control de sus impulsos, ninguno seleccionó “nunca”. Estas respuestas podrían estar condicionadas al trabajo en educación debido a que es una profesión que requiere y exige de un elevado control de los impulsos independiente de la situación acontecida, pues como indica Lepeley (2003) educación es una de las labores más estresantes que existen, de una elevada responsabilidad social y el centro del trabajo son las personas, en este caso, adolescentes, que por su edad, desarrollo mental y complejidad de

caracteres no es fácil desarrollar la labor educadora, y un docente que no posea autocontrol en situaciones de presión podría comprometerse con problemas de diversa índole. Asimismo sería prácticamente imposible para un docente desarrollar un liderazgo apropiado si le resulta difícil controlar sus impulsos en situaciones de estrés.

b. Como puede observarse en la parte “b” del gráfico anterior con referencia a la participación de los docentes en el desarrollo de proyectos educativos institucionales, el 60% (29 educadores) señaló que a veces colaboraba con dichas actividades, el 19% (9 educadores) nunca lo hace, 13% (6 educadores) lo hace de manera frecuente y sólo 4 docentes (8%) aseveró participar siempre. Estos resultados muestran ciertos problemas en cuanto a la participación e integración de los docentes para realizar trabajos en equipo, como son los proyectos institucionales, asimismo se ve afectado el liderazgo de los mismos pues, al no participar o participar en algunas ocasiones los docentes no están desarrollando su rol como líderes que aporten sus ideas y trabajo para organizar y dirigir equipos en la ejecución de los proyectos que tienen un impacto institucional.

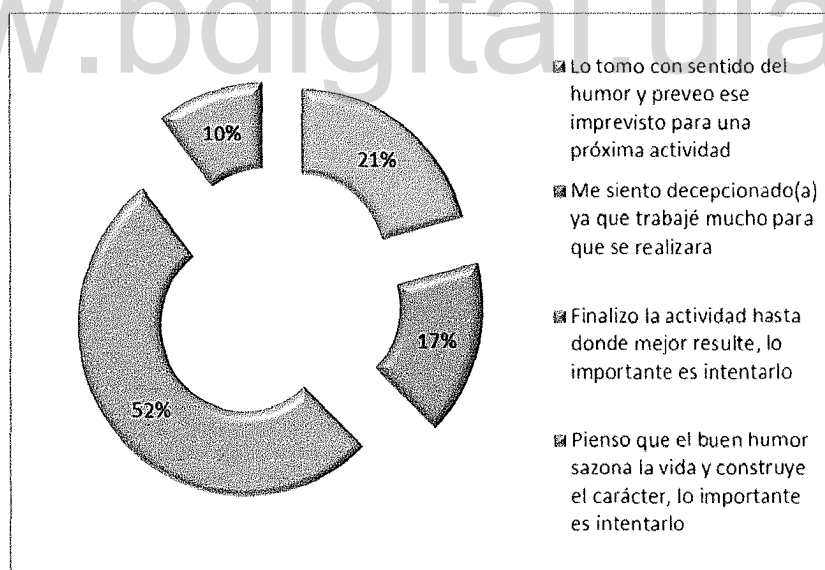
En contraste, el líder debe poner en práctica muchas habilidades como: capacidad de interacción, motivación de sus subordinados, dominio de inteligencia emocional, sugestión, carisma, conocimiento sobre los que se esté haciendo, honestidad, empatía y capacidad para encarar la incertidumbre. Además otra característica significativa de un líder es la resiliencia, pues en las dificultades es donde los líderes efectivos crecen, y con sus estrategias pueden lograr las metas planteadas al trabajar con un determinado equipo integrado (Hernández, 2010).

c. En la tercera parte del indicador liderazgo: establecer y conservar límites claros (normas) con los estudiantes por parte de los docentes, la información encontrada fue la siguiente: 50% (24 educadores) puntualizaron que a veces logran el correcto establecimiento y conservación de las normas en el aula, 25% (12 educadores) se inclinaron por la opción frecuentemente, 15% (7 educadores)

señalaron siempre y 10% (5 educadores) afirmaron que nunca han podido cumplir con las normas en sus estudiantes. Estos resultados expresan la existencia de problemas en los docentes para instaurar normas y por consecuencia disciplina en sus estudiantes, lo cual es sinónimo de cierta falta de liderazgo en estos educadores, puesto que el líder debe saber cómo influir en los demás y hacer que se obedezcan sus órdenes, razón por la cual Hernández (2010) define el liderazgo como el proceso de influir en los demás para alcanzar una meta colectiva, convenciendo a otras personas y empleando una elevada carga de inteligencia emocional, pues de ella depende el funcionamiento del grupo.

5. INDICADOR: HUMOR

FIGURA 12. ACTITUDES DE LOS DOCENTES EN CUANTO A ALGÚN IMPREVISTO CON LOS MATERIALES EMPLEADOS PARA DESARROLLAR UNA ACTIVIDAD ACADÉMICA



Según la Figura 12 la mayoría de los educadores encuestados (52%) eligió la opción “finalizo la actividad hasta donde mejor resulte, lo importante es intentarlo”, lamentablemente ésta opción no refleja una actitud positiva hacia el uso del humor por parte de los docentes, igualmente se podría interpretar que estos profesionales

tienen ciertas dificultades para manejar con sentido del humor las dificultades que afrontan en la institución, elevando así el nivel de estrés ante las situaciones de conflicto por no controlarlo mediante el humor que resulta una alternativa inmediata e inocua de liberar las tensiones. El 21% afirmó interpretar la experiencia con sentido del humor y preverlo para una próxima ocasión, esta opción era la más adecuada pues los docentes no sólo toman con sentido del humor algún inconveniente con los materiales usados en clase, sino que también se prepararán mejor para una próxima ocasión, es decir, aprenden de sus errores, salen fortalecidos con la experiencia (resiliencia) y reducen así la posibilidad de sentirse estresados o decepcionados.

Entre las opciones consideradas con menor frecuencia se encuentra el 17% que indicó sentirse decepcionado con la experiencia lo que conduciría a una interpretación negativa de la vivencia, y podría repercutir en el estado emocional del docente. Por último el 10% piensa que el buen humor sazona la vida y construye el carácter, lo importante es intentarlo, esta respuesta también se aproxima al empleo del buen humor en condiciones adversas pero no indica preparación para enfrentar otro evento similar en el futuro (resiliencia).

TABLA 5. APRECIACIONES DE LOS DOCENTES SOBRE UN AMBIENTE DE CLASE IDEAL

Opciones	Frecuencia	%
Solo se promueve el conocimiento en los estudiantes	14	29
Se promueve el aprendizaje y para hacerlo más ameno se emplea el humor en clase	24	50
Los estudiantes dirigen el ritmo de la clase	0	0
Tiende a utilizarse el humor para romper con la monotonía de la clase	10	21
Total	48	100

Como señala la Tabla 5 con relación al ambiente de clase ideal en opinión de los docentes encuestados, el 50% indicó que además de promover el aprendizaje se debe emplear el humor para hacer más agradables las clases, 29% aseguró que su ambiente ideal es aquel en el cual sólo se promueve el conocimiento en los estudiantes, 21% afirmó emplear el humor para romper la monotonía de la clase y

a. Los datos obtenidos en la parte α muestran que la mayoría de los docentes 67% (32) indicaron sentirse seguros para dictar clases aunque las condiciones personales o laborales no sean favorables, 17% (8) expresaron a veces sentirse inseguros, 10% (5) frecuentemente y 6% (3) siempre. Esto expresa cierta actitud resiliente en la mayoría, pues, independientemente del ambiente externo las personas deben permanecer lo más inmutable posible, demostrando así su inteligencia emocional y la capacidad de controlarse bajo presión, al mismo tiempo que ejecuta su trabajo. Sin embargo, también es importante resaltar las respuestas que expresaron inseguridad por parte de los docentes en situaciones de estrés lo cual podría ser indicio de debilidades en su resiliencia; es decir, en la capacidad de resistir y rehacerse lo que podría impactar de forma negativa en su desempeño laboral e incluso personal.

Es importante recalcar que la autonomía se origina dentro de la misma persona tal como lo indica Atehortúa (2002) al señalar que es una habilidad que respalda la autodeterminación y la voluntad de ejecutar acciones para la autorrealización como ser único en el mundo, si la persona no es autónoma internamente, o no puede controlarse a sí misma sin que el medio la manipule, le será muy difícil alcanzar otros grados de autonomía más complejos como la toma de decisiones, la autoevaluación y el sentirse seguro y autorrealizado del trabajo ejecutado.

b. Al indagar sobre la actuación de los docentes se encontró que la mayoría, el 65% (31 docentes) lo hace en base a criterios propios antes de tomar una decisión, el 25% (12) seleccionó frecuentemente, el 10% (5) señaló la opción a veces y ninguno nunca. Lo cual expresa así un elevado nivel de autonomía para tomar decisiones dentro y fuera del aula, adoptando criterios propios probablemente desarrollados con los años de experiencia laboral.

Estas respuestas también se asemejan a las anteriores en las cuales la mayoría de los docentes consultados demostraron una alta seguridad en condiciones no favorables de trabajo, pudiéndose relacionar la autonomía del comportamiento con la

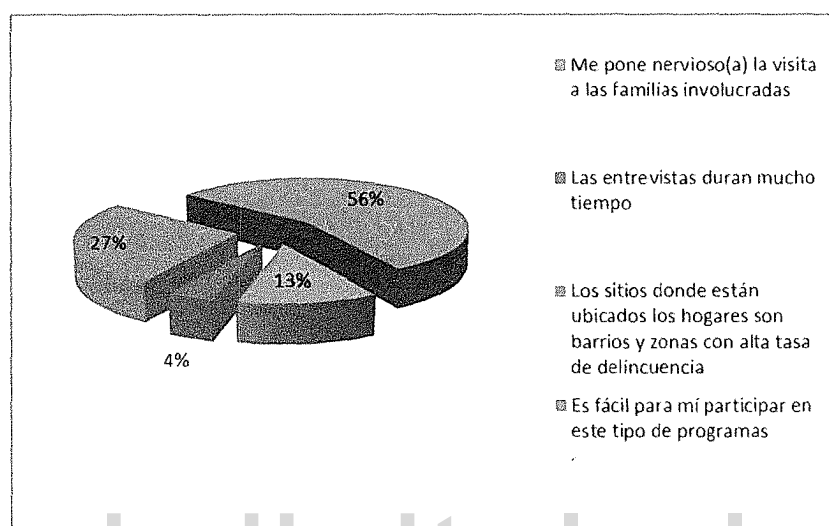
autonomía para tomar decisiones, requiriendo ambos tipos de autonomía suficiente inteligencia emocional para desarrollarlas y dominarlas efectivamente. En este sentido la autonomía se definiría como la capacidad de elegir aquellas reglas y comportamientos que una persona estime como válidas, es una actitud esencial para que las personas puedan ser respetadas en las decisiones que toman (Atehortúa, 2002).

c. Los datos obtenidos arrojaron que 34 docentes (71%) siempre sienten confianza con el trabajo que realizan, 11 docentes (23%) afirmaron frecuentemente, 3 docentes (6%) a veces y ninguno eligió la opción nunca. Esto revela que la mayoría de los educadores sienten confianza en el trabajo que realizan y por ende confían en sus habilidades para dictar clases, lo cual denota una personalidad autónoma en el aspecto laboral, esta conducta ha sido respaldada con las respuestas anteriores de la figura 13 (a y b) del indicador autonomía.

En este mismo orden de ideas es necesario recalcar que una persona es autónoma si puede vivir en libertad según sus propias elecciones así como reflexionar sobre sus acciones y mantener relaciones adecuadas que le permitan desarrollar su inteligencia emocional por medio de habilidades de tipo personal y social (Atehortúa, 2002). La autonomía sería entonces un camino para expandir el sentido de libertad de acción y pensamiento, sentirse seguro y con confianza en sí mismo así como tomar decisiones de forma independiente, como es el caso de los docentes encuestados.

7. INDICADOR: AUTOEFICACIA

FIGURA 14. DIFICULTADES PARA PARTICIPAR EN UN PROGRAMA DE DESPISTAJE DE VIOLENCIA FAMILIAR POR PARTE DE LOS DOCENTES

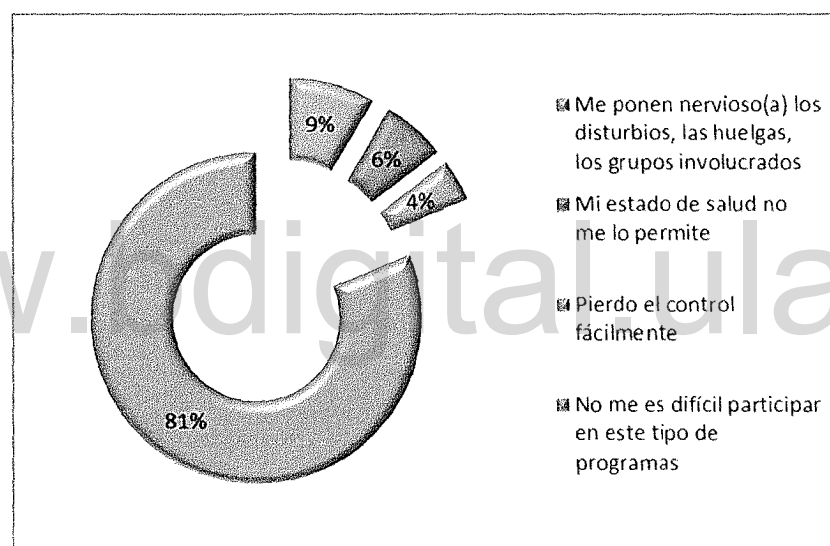


De acuerdo con la Figura 14 sobre las dificultades que afrontarían los docentes a la hora de participar en un programa de despistaje de violencia familiar, el 56% de los educadores participaría en dicho programa sin ningún tipo de dificultad, por lo tanto se puede inferir que la mayoría de los docentes tienden a ser autoeficaces para participar en programas sociales aunque impliquen estar fuera de la institución y afrontar algunas circunstancias que impliquen algún grado de riesgo. Esta repuesta se concatena con la definición de autoeficacia, es decir estas personas no tienen problemas para afrontar con éxito situaciones específicas, abordar las consecuencias y adquirir aprendizajes a partir de las mismas (Sambrano, 2010). En éste proceso influyen también patrones de pensamiento, habilidades cognitivas, la motivación y las emociones.

Entre las dificultades señaladas por los docentes estuvieron: 27% indicó que les era difícil participar por los lugares donde se encuentran estos hogares los cuales están ubicados generalmente en barrios y zonas con alta tasa de delincuencia, 13% puntualizó sentirse nervioso con las visitas a las familias involucradas en el programa

y 4% no asistiría porque las entrevistas tienden a ser muy extensas en términos de tiempo, estas últimas tres respuestas no corresponden con una actitud autoeficaz por parte de los docentes pues es importante por su trabajo, involucrarse en todas las actividades concernientes a su labor educadora, incluso, ante algún tipo de situación como la presentada en esta pregunta, debería hacerle frente a los inconvenientes que se presenten y “arriesgarse” en la medida de sus posibilidades para cumplir con su obligación, una de muchas que tienen los educadores actualmente.

FIGURA 15. DIFICULTADES DE LOS DOCENTES PARA PARTICIPAR EN UN PROGRAMA DE REDUCCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL LICEO



Similar al análisis anterior la mayoría de los docentes se orientó positivamente hacia la participación en un programa de reducción de la violencia en el liceo, en efecto, 81% de los encuestados respondieron no tener algún tipo de dificultad para participar en programas de éste tipo en la institución, el porcentaje fue superior al nivel de aceptación del gráfico anterior, probablemente porque: los educadores con esta actividad se encontrarían dentro de la institución, no estén en alguna zona peligrosa de la ciudad, es el ambiente que mejor conocen, no es necesario desplazarse del sitio de trabajo, entre otras razones. Sin embargo, cualquiera sea el motivo lo destacable es la alta colaboración de los educadores lo cual refleja una actitud

autoeficaz en la medida que eligen sus propias metas, perseveran hasta alcanzarlas, tienden a ser optimistas con respecto al futuro y se plantean desafíos, su estado de ánimo revela menos síntomas de estrés y mayor madurez, aprenden de sus errores y de los demás (Bandura, 1980). Los sujetos autoeficaces también pueden afrontar las decepciones de manera constructiva y ser competentes en sus obligaciones, pueden darle dirección a su comportamiento y acciones.

Las limitaciones mencionadas por los docentes para participar en este tipo de programa son: 9% aseguró que ese tipo de programas le producen nervios especialmente por los disturbios, las huelgas y los grupos involucrados, 6% aseveró que su estado de salud no se lo permite, es importante recordar que en la institución labora personal desde hace muchos años o están cerca de la jubilación y su salud podría verse condicionada por su edad y 4% señaló que podría perder el control en dichos eventos.

8. INDICADOR: AUTOEVALUACIÓN

TABLA 6. NIVELES DE INTERACCIÓN DE LOS DOCENTES CON LA INSTITUCIÓN, EL AULA DE CLASE Y LOS ESTUDIANTES

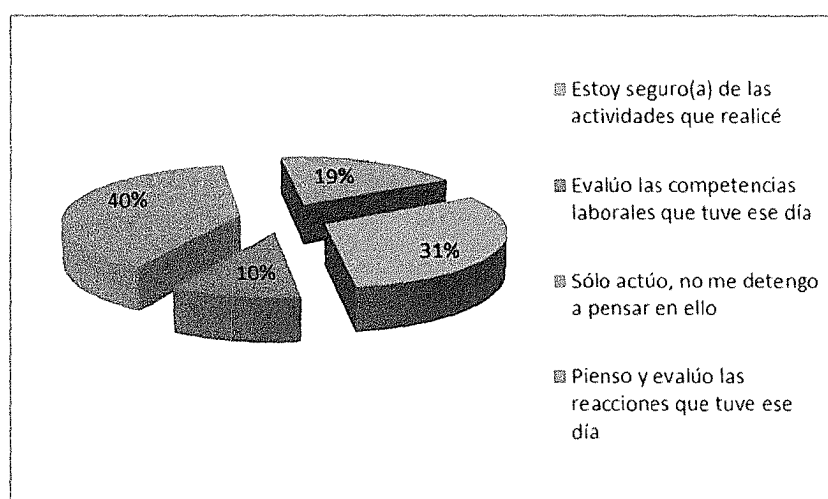
Opciones	Frecuencia	%
Lejana. No me interesa mucho lo que ocurre es sólo un trabajo más	17	35
Media. Me gusta involucrarme en situaciones que mejoren las condiciones de la institución en general, además de sólo dictar clases	27	56
Profunda. Me involucro en todas las actividades propuestas por la dirección del liceo e incluso propongo algunas para el mejoramiento del mismo	4	8
Total	48	100

En cuanto a la intensidad con la cual los docentes se integran e interactúan con la institución, el aula de clase y los estudiantes la mayoría de los docentes (56%) se inclinó por una relación media con los tres elementos antes mencionados, es decir, adicionalmente a dictar clases se involucran en actividades que mejoren las condiciones de la institución, el 35% argumentó no interesarse por lo que ocurre en la institución, es sólo un trabajo más, lo cual expresa falta de interés y compromiso con

el trabajo docente, pudiendo repercutir negativamente en toda la institución. Sólo un 8% expresó tener una relación profunda con el liceo, éstos docentes tienden a involucrarse en todas las actividades propuestas por la dirección del liceo e incluso proponen algunas para el mejoramiento del mismo, ésta era la opción “ideal” para un docente que despliega ampliamente todas sus capacidades dentro de la institución incluyendo habilidades como liderazgo, autonomía y autoeficacia.

Con respecto a la autoevaluación que realiza cada docente se observa una buena capacidad para autoevaluarse y manifestar abiertamente sus puntos de vista independientemente de “lo ideal” que debería ser la respuesta, es decir se muestra cierta sinceridad en la misma, en concordancia con lo afirmado por Cyrulnik, Tomkiewicz, Guénard y otros (2004) cuando define la autoevaluación como la apreciación (conjunto de imágenes, pensamientos y sentimientos) que la persona tiene sobre sí misma, y se relaciona directamente con el autoconcepto. Este proceso requiere reflexión participativa por parte de la persona, mediante la cual describa y valore su propia realidad con sentido crítico y objetivo.

FIGURA 16. AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES DESPUÉS DE UN DÍA DE TRABAJO EN EL LICEO



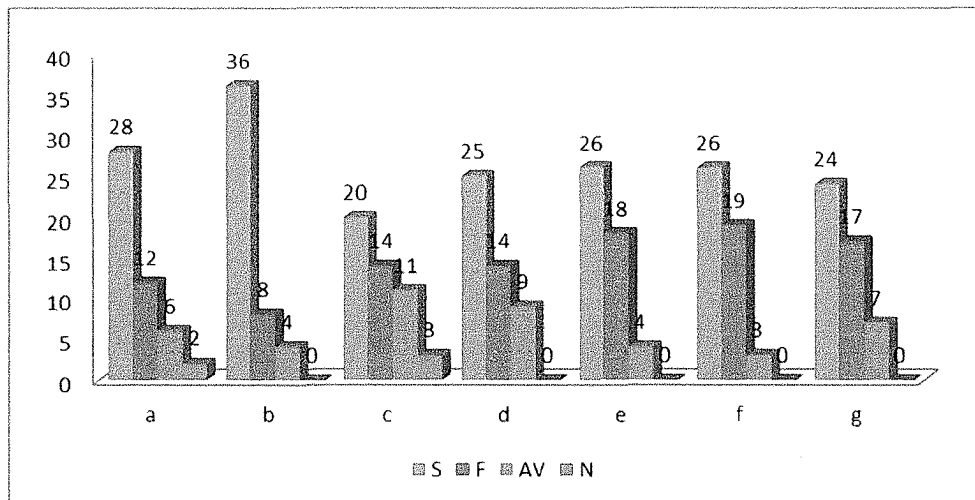
Con relación a la autoevaluación que realizan los docentes después de un día de trabajo se encontró que el 40% de los docentes consultados no suele autoevaluarse al salir de clase, siendo éste el mayor porcentaje de encuestados, 31% afirma estar y sentirse seguro de las actividades que realizó por lo cual no considera la autoevaluación como algo necesario, 19% acostumbra a pensar y evaluar las reacciones que tuvo en el día y 10% autoevalúa sus competencias laborales al final de la jornada.

En términos de autoevaluación con respecto al trabajo personal de cada educador, resulta muy reducido el porcentaje de docentes que suelen examinar sus propias capacidades y debilidades, lo cual podría limitar la mejora continua de su desempeño laboral pues, al no ser consiente de su propios errores o creer que su trabajo no necesita revisión porque se encuentra “bien” se estarían restringiendo oportunidades de reflexión sobre experiencias que puedan enriquecer, variar y actualizar el proceso pedagógico realizado en la institución, tal como puntualiza Cyrulnik, Tomkiewicz, Guénard y otros (2004) la autoevaluación es primordial para mejorar la calidad de vida de la persona.

La resiliencia del docente podría afectarse negativamente pues la autoevaluación es un proceso activo de reflexión sobre aprendizajes, metas y deficiencias propias, y cuando aparecen adversidades es de vital importancia aprender las lecciones de los errores y los aciertos para que en el futuro estos aprendizajes posibiliten una superación exitosa de las dificultades y conduzcan a la persona hacia el bienestar y la satisfacción (Sambrano, 2010).

9. INDICADOR: CAPACIDAD DE INTERACCIÓN

FIGURA 17. ASPECTOS CONSIDERADOS POR LOS DOCENTES COMO MÁS IMPORTANTES EN LA INTERACCIÓN DOCENTE-ESTUDIANTE



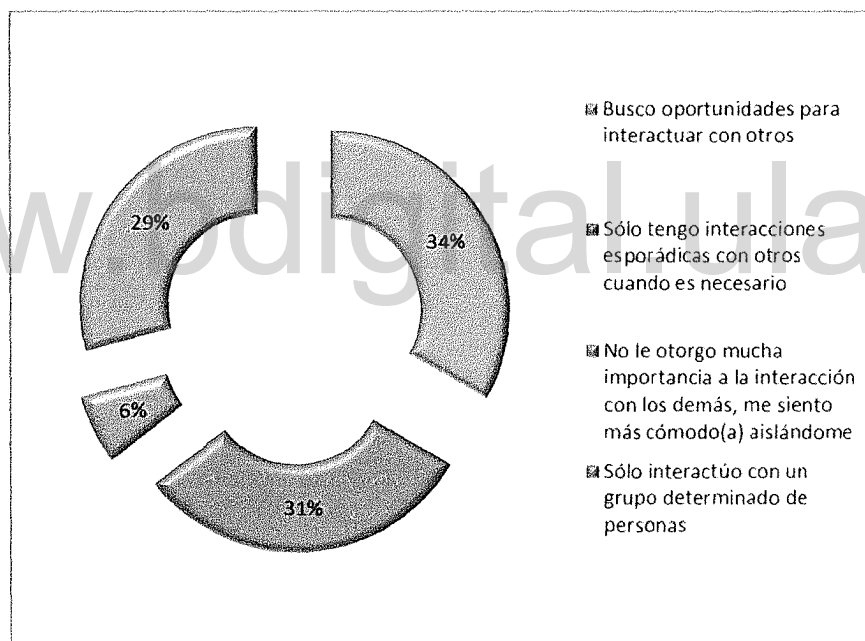
a. Integración grupal; b. Respeto mutuo; c. Práctica democrática
d. Liderazgo; e. Puntualidad; f. Reflexión; g. Asertividad

En la Figura 17 relacionada con los aspectos más importantes, a criterio de los docentes, sobre su interacción con los estudiantes, la mayoría de los encuestados se inclinó positivamente hacia todos los aspectos considerados, apreciándose que todas las respuestas están de forma escalonada en nivel de importancia: la opción “siempre” obtuvo la mayor frecuencia, seguidamente la opción “frecuentemente”, en menor reiteración “a veces” y muy pocos docentes seleccionaron “nunca”.

El mayor énfasis se encuentra en los puntos: integración grupal y respeto mutuo, esto podría indicar que son los aspectos más relevantes para los docentes en cuanto a un ambiente de relaciones armoniosas con sus estudiantes. Los aspectos considerados por los docentes ligeramente en menor intensidad fueron: práctica democrática, liderazgo, puntualidad, reflexión y asertividad; no obstante, las repuestas fueron predominantemente elevadas en siempre, lo que expresa la importancia de conservar estos comportamientos en los estudiantes y en sí mismos para un adecuado nivel de interacción entre docente y estudiante.

Lo expuesto anteriormente, se relaciona con la opinión de Sambrano (2010) cuando señala que la capacidad de interacción hace referencia a las habilidades o competencias sociales de un individuo, a sus conductas de intercambio con resultados positivos y a las relaciones de intercambio entre los integrantes de una determinada comunidad. En síntesis los docentes conocen las habilidades y las competencias sociales requeridas para el sano desarrollo de convivencia escolar y también comprenden que ambas partes (docente-estudiante) deben tener dominio de las mismas.

FIGURA 18. APRECIACIONES SOBRE LA INTERACCIÓN ENTRE EL PERSONAL DOCENTE



Al indagar sobre la interacción entre el personal docente se encontró que sólo el 34% busca oportunidades para interactuar con otros colegas, lo cual sería una conducta apropiada para un ambiente laboral sano y equilibrado, entre las otras opciones reseñadas por los educadores, y las que reflejan menor intensidad en las relaciones interpersonales se encontró que 31% afirma tener sólo relaciones esporádicas con otros colegas cuando es necesario, 29% tiende a interactuar sólo con

un grupo determinado de personas, aquellas con las cuales se sienta más familiarizado y 6% prefiere aislarse de los demás, pues así se siente más cómodo y piensan que este tipo de interacciones no son de mucha importancia. El porcentaje total de docentes que interactúa con otros cuando es necesario, se aísla o limita su interacción a un grupo determinado suma 66%.

En síntesis, es preocupante el bajo nivel de interacción entre docentes de esta institución, pues al existir vías de comunicación tan precarias es muy difícil crear un nivel de integración entre los educadores, así como promover el trabajo colaborativo en equipos, por el contrario, tiende a ser un ambiente proclive a problemas de cualquier tipo y nivel jerárquico pues, se limita la comunicación y la resolución apropiada de conflictos.

Estas respuestas podrían ser el resultado experiencias negativas en la comunicación entre docentes, donde los seres humanos pueden reaccionar de manera diferente, algunos pueden replegarse y aislarse, mientras que otros, en las mismas situaciones, pueden aprender de ellas y emplearlas como punto de inicio para un cambio hacia la asertividad (Sambrano, 2010). Lamentablemente la mayoría de los docentes encuestados han decidido aislarse de sus colegas imponiendo barreras comunicacionales y de interacción.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

De los resultados obtenidos y analizados sobre la variable: la resiliencia en los docentes del L. B. “Ciudad de Valera” tratada en la presente investigación se extraen las siguientes conclusiones:

En lo que respecta a la información básica de los docentes encuestados se encontró que el 75 % de los educadores eran del sexo femenino y 25% del sexo masculino observándose una gran diferencia entre los integrantes de cada género. En cuanto a los estudios realizados el 94 % tiene estudios universitarios relacionados con licenciaturas y postgrados en educación y (6%) están culminando sus estudios universitarios para adquirir una licenciatura en educación. En relación a los años de servicio ninguno mostró tener una experiencia inferior a los tres años y los rangos variaron ampliamente entre 3 y 28 años de experiencia. Por último, con respecto a la condición laboral del personal docente el 81,25 % es personal fijo del Ministerio del Poder Popular para la Educación y el 18,75 % es personal contratado y/o está en vías de ser personal fijo.

Se encontraron problemas en tres indicadores:

Creatividad

De acuerdo con la diversificación de estrategias para la enseñanza empleadas por los docentes ninguna fue seleccionada como “siempre”, la mayoría de las estrategias: mapas mentales, lluvia de ideas, dramatizaciones y debates fueron señaladas en su utilización como “a veces”, y el desarrollo del pensamiento crítico “frecuentemente”. Con relación al empleo de recursos el uso del pizarrón y la tiza

son predominantes en “siempre”, mientras que los recursos más actualizados e interactivos como el video beam y los soportes audiovisuales son señalados por la mayoría de los educadores como “nunca” en su utilización.

Toma de Decisiones y Solución de Problemas

En cuanto a tomar una decisión como inscribir a una estudiante que sufre de ataques de epilepsia el 63% no la inscribiría por los posibles inconvenientes con el resto de los estudiantes o le haría entender al representante que no la puede inscribir por tener el cupo completo mientras que sólo el 37% solicitaría orientación sobre la atención que necesita la estudiante antes de inscribirla. A la hora de solucionar algún problema de la institución el 79% de los educadores encuestados aseveró pensar en el problema pero no hace nada para solucionarlo, los ignora o considera que los inconvenientes del liceo deben ser atendidos por otros educadores como coordinadores y directivos, sólo el 21% afirmó que intenta solucionar problemas de la institución en la medida de sus posibilidades.

Liderazgo

En cuanto a controlar los impulsos en situaciones de estrés la mayoría (64,6%) se inclinó hacia las opciones siempre y frecuentemente, y 35,5% puntualizó la opción a veces. Con referencia a la participación de los docentes en el desarrollo de proyectos educativos institucionales 79% señaló que colaboraba de manera irregular con dichas actividades o nunca lo hace y 21% aseveró participar frecuentemente y siempre. Respecto a establecer y conservar límites claros (normas) con los estudiantes 60% puntualizó que a veces o nunca logran el correcto establecimiento y conservación de las normas en el aula y 40% se inclinó por la opción frecuentemente y/o siempre.

Hay debilidades en tres indicadores:

Humor

Para manejar con sentido del humor una dificultad como lo es un imprevisto con los materiales empleados para desarrollar una actividad académica, la mayoría de los educadores encuestados 69% afirmó finalizar la actividad hasta donde mejor resulte o manifestó sentirse decepcionado con la experiencia y sólo 31% interpretaría la experiencia con sentido del humor. Con relación al ambiente de clase ideal 71% indicó que además de promover aprendizaje se debe emplear el humor para hacer más agradables las clases, mientras que el 29% aseguró que su ambiente ideal es aquel en el cual sólo se promueve el conocimiento en los estudiantes.

Autoevaluación

Con respecto a la autoevaluación que realiza cada docente sobre sí mismo se observa una buena capacidad para autoevaluarse y manifestar abiertamente sus puntos de vista independientemente de “lo ideal” que debería ser la respuesta, es decir se revela cierta sinceridad en la misma. En referencia a la autoevaluación que realizan los docentes después de un día de trabajo se encontró que el 71% de los docentes consultados no suele autoevaluarse al salir de clase, en contraste, el 29% acostumbra a pensar y evaluar las reacciones que tuvo al final de la jornada.

Capacidad de Interacción

La mayoría de los encuestados se inclinó positivamente hacia todos los aspectos considerados para un sano ambiente de convivencia escolar: integración grupal, respeto mutuo, práctica democrática, liderazgo, puntualidad, reflexión y asertividad. Al indagar sobre la interacción entre el personal docente se encontró que el 66% prefiere relacionarse con otros colegas sólo cuando es necesario, interactuar con un grupo determinado o aislarse de los demás, solamente el 34% afirmó buscar oportunidades para interactuar con otros.

Los docentes poseen algunas características resilientes como:

Iniciativa, Organización y Estructura

El 58% de los educadores se sienten seguros de enfrentar y resolver una situación como lo es un estudiante que se muestra agresivo, en tanto que el 42% llamarían al coordinador o a algún directivo o esperaría que se calmara. En el caso de una paralización vehicular que obstaculice la llegada al trabajo el 73% de los docentes indicó que buscarían vías alternas para llegar al liceo o incluso caminaría si la distancia a recorrer fuera corta y 27% retornaría a su casa o esperaría que se solucionara el problema.

Autonomía

El 84% de los docentes señalaron sentirse seguros para dictar clases aunque las condiciones personales o laborales no sean favorables, en tanto que 16% expresó sentirse inseguro frecuentemente o siempre en las mismas situaciones. Al indagar sobre la actuación autónoma de los docentes se encontró que la mayoría, el 90% considera sus propios criterios antes de tomar una decisión, por otra parte, el 10% señaló que a veces lo hacía. En relación a sentir confianza con el trabajo realizado, 94% declaró que siempre o frecuentemente confían en sus habilidades para dictar clases y por ende en la labor llevada a cabo, sólo 6% señaló la opción a veces.

Autoeficacia

De acuerdo con las dificultades que afrontarían los docentes a la hora de participar en un programa de despistaje de violencia familiar, el 56% de los educadores participaría en dicho programa sin ningún tipo de dificultad, en contraste, 44% no participaría por diversos motivos: ubicación de los hogares a visitar, sentirse nervioso con las familias involucradas o porque las entrevistas tienden a ser muy extensas en términos de tiempo. Con relación a participar en un programa de reducción de la violencia dentro de la institución, el 81% de los encuestados respondió no tener algún tipo de dificultad para participar, en tanto que 19% aseguró no poder contribuir con dicho programa pues, le producen nervios los disturbios, las huelgas y/o los grupos involucrados, o su estado de salud no se lo permite.

Recomendaciones

Luego de analizados los resultados y basados en las conclusiones obtenidas, se recomienda lo siguiente:

Fomentar las capacidades resilientes, especialmente donde se pudo constatar la mayor cantidad de problemas como: creatividad, toma de decisiones y solución de problemas, liderazgo, humor, autoevaluación y capacidad de interacción. Asimismo fortalecer las actitudes resilientes que dominan los docentes: iniciativa, organización y estructura, autonomía y autoeficacia. Para el logro de estos objetivos se propone una serie de talleres orientados para tal fin a través del apoyo y asesoría grupal.

Los docentes deben aprender, saber, entender, madurar y sincerarse sobre su rol y desempeño en la institución, autoevaluarse y autocorregirse para alcanzar un nivel de resiliencia superior que les permita ser felices y cumplir con su labor de manera satisfactoria. Madurar implica reconocer los límites propios, responsabilizarse de sus actos y no responsabilizar a los demás, decidirse a crecer como persona, reflexionar sobre los temores que les detienen a dar el primer paso, aceptar la derrota cuando sea necesario y considerarla como aprendizaje.

Atender la autoestima de los docentes es primordial, por lo cual es de vital importancia que la dirección de la institución, el Municipio Escolar y/o la Zona Educativa planifiquen, coordinen y ejecuten talleres en cuanto a la motivación y la autoestima, que eleven la moral de las instituciones y el orgullo de ser docente.

Mejorar los vínculos entre el personal docente para contribuir en gran medida al desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia entre los mismos, así como la resiliencia institucional. Para ello es necesario tener un amplio dominio de habilidades comunicacionales e inteligencia emocional además, es importante fomentar en los

docentes el espíritu solidario y de convivencia armónica a través de la aceptación de las diferencias, el apoyo mutuo y la asertividad.

Promover actividades de estímulo para el personal docente de la institución pues, la remuneración por sí sola no es suficiente para generar motivación y satisfacción hacia la labor educadora. Los mecanismos de reconocimiento no económico como los certificados, los premios, las placas, los botones, las reuniones de tipo social, entre otros; que sirvan de estímulo por un trabajo bien realizado, pueden elevar en gran medida la motivación, la autoestima, la moral, la competencia y por ende la resiliencia de los docentes. Asimismo resulta muy significativo y gratificante para un educador cuando se exploran sus competencias individuales y son empleadas en beneficio de la institución.

Establecer dentro del liceo normas, acuerdos de convivencia y compromisos entre los docentes que permita una transformación favorable en las relaciones interpersonales. Por lo tanto, es de gran importancia instituir nuevas formas de trabajar, nuevas reglas y técnicas para la resolución de conflictos, y un sistema de información y comunicación congruente con los tiempos actuales, que unifique criterios y por ende reduzca conflictos; asimismo, estimular el desarrollo de acciones que permitan el cambio de las situaciones conflictivas en espacios de convivencia, tolerancia, aprendizaje y reconocimiento de la diversidad.

El humor por sus beneficios tanto físicos como mentales, su importancia para aliviar las tensiones y reducir los conflictos, debe incentivarse y reforzarse a través de actividades de tipo deportivo, recreativo, cultural, ecológico, entre otros; con todo el personal docente en escenarios fuera del trabajo, lo cual podría mejorar en gran medida las interacciones entre colegas, el trabajo en equipo y el conocerse entre ellos en un contexto más personal e informal. Además estimula ciertos atributos resilientes como: creatividad, autoevaluación, capacidad de interacción, liderazgo, toma de decisiones y resolución de problemas a mayor velocidad.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Justificación de la Propuesta

La siguiente propuesta de actividades tiene como finalidad promover actitudes resilientes en los docentes del Liceo Bolivariano “Ciudad de Valera”, Municipio Valera del Estado Trujillo, haciendo hincapié en los factores de protección cognitivos y emocionales de la resiliencia, los cuales sirvan de orientación, apoyo y ayuda para sobrellevar y superar positivamente los momentos y las circunstancias estresantes en el lugar de trabajo.

Según Sambrano (2010) existen muchos estudios referentes a situaciones y ambientes laborales que aquejan la salud de los trabajadores, como estrés y fatiga laborales, poco estímulo en el entorno de trabajo, relaciones conflictivas con los pares, falta de asertividad en la comunicación, entre otros; lo que podría afectar negativamente el desempeño del educador, especialmente su motivación y autoestima desencadenando una serie de problemas como conformismo, apatía, poco interés en actualizar sus métodos y estrategias de enseñanza, reducción de la mística y el profesionalismo en el trabajo, depresión, entre otros; llegando incluso a influir sobre su salud emocional y física.

De acuerdo con el diagnóstico realizado en éste estudio, se evidencia la necesidad de una propuesta pues, hay ciertas debilidades en los indicadores evaluados como: creatividad, toma de decisiones y solución de problemas, liderazgo, humor, autoevaluación y capacidad de interacción, e igualmente significativo es atender aquellas actitudes resilientes donde los docentes demostraron tener mayor dominio: iniciativa, organización, estructura, autonomía y autoeficacia.

No obstante, estos resultados ofrecen buenas referencias para abrir el camino hacia una mejoría de la resiliencia, pues hay condiciones favorables como son los factores protectores resilientes que ya poseen los docentes, los cuales ofrecen un punto de partida para impulsar los atributos más débiles y problemáticos. Por consiguiente es viable la realización de una propuesta de actividades que promueva el desarrollo y fortalecimiento de actitudes resilientes en los docentes de esta institución.

Por medio de la resiliencia se intenta estimular, mejorar y superar las condiciones tanto emocionales como cognitivas para hacer frente a las situaciones adversas y estresantes del lugar de trabajo, a través del fortalecimiento de los recursos internos que posee cada docente para afrontar los desafíos del día a día pues, la persona construye su resiliencia en función de sí misma y del contexto, es un proceso complejo donde intervienen directamente la voluntad y las competencias afectivas. De esta manera queda demostrado que no existe ningún determinismo genético o ambiental para ser resiliente (Sambrano, 2010). Al mismo tiempo que en palabras de Manciaux (2003) la resiliencia nunca es absoluta, ni alcanzada totalmente o para siempre. Es una habilidad resultado de un proceso dinámico y progresivo que puede variar en el tiempo, por lo tanto, es necesario avivarla frecuentemente para que las personas se sientan seguras cada vez que deban enfrentarse a algún desafío.

La tarea pedagógica está en diseñar acciones preventivas individuales, grupales e institucionales; una prevención donde la percepción de las personas sea concebida como recurso para desarrollar su propia resiliencia (Villalobos y Castelán, 2008). Entre las estrategias que propone Sambrano (2010) para el desarrollo de la resiliencia, y que han sido consideradas para esta propuesta están:

- Juegos cooperativos
- Dinámicas de grupo
- Participación activa
- Reflexiones grupales
- Debates sobre conflictos y diferencias
- Trabajo de diálogo, negociación y acuerdos

- Ejercicios y dinámicas para incrementar el cociente de inteligencia emocional.

Las estrategias de interacción, ocio, esparcimiento y recreación son vitales en la vida de las personas, como medios de reparación ante los problemas y situaciones estresantes así como elementos para la reconstrucción de esa persona “renovada” y más fuerte, tal como lo aseveran Cyrulnik, Tomkiewicz, Guénard y otros (2004) cuando indican que es importante emplear el espacio de ocio para apaciguar el odio y el miedo y hacer del mundo un lugar menos amenazador. Asimismo, para que un lugar favorezca la resiliencia es indispensable que se ejecute una serie de estrategias para fortalecer en las personas el desarrollo de competencias y la estimulación de actitudes de reconstrucción positiva en caso de adversidades (Sambrano, 2010).

Características de la Propuesta

Uno de los propósitos fundamentales de las actividades es reducir la monotonía de algunos talleres tradicionales, basados fundamentalmente en charlas y coloquios, muchas veces pasivas donde el público sólo recibe información. No obstante, estas actividades se han diseñado con la finalidad de hacer del público receptor, un actor principal en la construcción, fomento y desarrollo de su resiliencia; nutriendo las unidades didácticas o talleres con experiencias de reflexión, dinámicas, discusiones, videos, entre otros. De forma tal que se fomente la participación activa de los docentes, la reflexión y el análisis crítico indispensables en las personas resilientes, además de procurar un aprendizaje significativo de las experiencias llevadas a cabo y su contextualización con el ambiente laboral.

Tomando en cuenta el tiempo, las actividades han sido diseñadas para lapsos de horario acordes a los manejados en los liceos, de ahí que cada sesión no es demasiado extensa y las actividades se concentran en los aspectos más relevantes de la resiliencia.

La integración social-grupal también es considerada en la propuesta debido a que en muchas ocasiones por cuestiones del trabajo o del horario, no hay tiempo para compartir entre colegas, lo cual podría perjudicar las relaciones interpersonales entre docentes, por lo tanto, la propuesta trata de atender este inconveniente a través de la

promoción de canales de comunicación e integración, el compartir vivencias y conocimientos entre pares, facilitando una mejoría en las relaciones laborales de los participantes, así como podría favorecer su motivación y autoestima. Con la propuesta también se intenta fomentar las manifestaciones de afecto y cariño por medio del contacto físico: abrazos, besos, apretones de mano al saludar, los cuales resultan ser importantes a la hora de percibir al mundo como un lugar menos amenazador y reducir el nivel de ansiedad que produce el estrés.

Es necesario señalar que la propuesta no es exclusiva para los docentes, todos los trabajadores de la institución deberían integrarse a las actividades, de esta manera se exhorta a capacitar a todo el personal (docente, administrativo y obrero) en la resiliencia y sus factores protectores.

Secuencia de los Talleres:

Todas las unidades didácticas se dividen en tres etapas: inicio, desarrollo y cierre para un mejor aprendizaje en cada taller.

Inicio:

- Realiza una preparación hacia el objetivo a trabajar, así como promover una predisposición positiva entre los docentes.
- Se enuncia con claridad el propósito u objetivo del taller.
- Desarrolla actividades para entrelazar los contenidos presentados y los conocimientos previos de los participantes.

Desarrollo:

- Desarrolla actividades de aprendizaje relacionadas con el objetivo o tema del taller.
- Trabaja con contenidos (conceptuales, procedimentales y actitudinales) pertinentes al tema del taller.
- Desarrolla actividades de aprendizaje que potencien el desarrollo de habilidades cognitivas y emocionales.
- Desarrolla actividades que permitan tomar una posición valorativa con respecto a los contenidos o procedimientos abordados con el fin de contextualizarlos en la realidad.

Cierre:

- Realiza un cierre de lo trabajado, retomando aspectos del objetivo.
- Elabora conclusiones y síntesis en relación a lo que se quiere hacer emerger.
- Ofrece un espacio de tiempo para pensar, reflexionar y/o discutir sobre lo que se ha aprendido.

Cada etapa posee una o más de las siguientes actividades:

- **Lectura Reflexiva:** Se realiza para obtener una comprensión profunda del tema, el lector capta la esencia del contenido, lo que supone pensar, meditar, reflexionar sobre lo que el autor dice tanto de forma explícita como por las ideas que puedan estar implícitas.
- **Material de Apoyo:** Son guías con información relevante sobre el tema, abarca el aspecto teórico de cada taller para fortalecer los conocimientos previos de los participantes, así como ser el punto de inicio de los conversatorios, los talleres o las exposiciones.
- **Dinámicas de Grupo:** Son procedimientos sistematizados de organizar y desarrollar actividades grupales. Con ellas es posible inculcar valores entre sus integrantes, conseguir objetivos sociales o simplemente pasar un rato agradable y divertido, además, estas técnicas sirven de apoyo para el aprendizaje en especial, de contenidos actitudinales y procedimentales.
- **Conversatorios:** Este espacio se constituye por medio del diálogo y en sí mismo, del ejercicio de conversar, entendido como el libre intercambio de ideas para discutir y deliberar, proponiendo inquietudes en común que puedan ser afirmadas o relativizadas en un ambiente constructivo para los participantes, retroalimentando las visiones e inspirando gradualmente un cambio cualitativo de las intervenciones de cada uno de los participantes.
- **Plenarias:** Son técnicas de comunicación oral que facilitan la conversación sobre algún tema a tratar, para realizar una plenaria es necesario: seleccionar el tema usando preguntas ejes, escoger a un moderador el cual se encargará de ir marcando los tiempos que tiene cada uno de los grupos para contestar las preguntas previamente planificadas. La elaboración de preguntas ejes tiene la

finalidad de que los participantes lleguen a la reflexión y al análisis crítico sobre el tema tratado en la plenaria.

- Talleres: Se constituyen como experiencias sociales en la medida que los participantes interactúan entre sí en torno a una tarea específica. Dicha experiencia modifica el rol pasivo a un rol protagónico en el aprendizaje. El sujeto participa en el grupo para vivir un proceso colectivo de conocimientos tendiente a la comprensión global de la realidad.

Temática de Cada Sesión

Las sesiones se dividen en cada uno de los aspectos de la resiliencia investigados en este trabajo, es decir, la propuesta se divide en las competencias que fundamentan la resiliencia de acuerdo con Sambrano (2010), adicionalmente los talleres se han organizado en orden de menor a mayor complejidad en cuanto a las habilidades requeridas en cada atributo resiliente, y cada nivel superior se apoya sobre los niveles inferiores.

Competencias de la Resiliencia

1. Creatividad
2. Humor
3. Iniciativa, Organización y Estructura
4. Toma de Decisiones y Solución de Problemas
5. Autonomía
6. Autoeficacia
7. Autoevaluación
8. Capacidad de Interacción
9. Liderazgo.

Objetivo General

Orientar al personal docente del L. B. “Ciudad de Valera”, Municipio Valera del Estado Trujillo, hacia el logro de niveles más altos de resiliencia para mejorar el ambiente laboral y la superación constructiva de las dificultades.

Objetivos Específicos

- Determinar las estrategias necesarias para la elaboración de un plan de capacitación docente en resiliencia y sus factores protectores.
- Diseñar un plan de capacitación docente sobre resiliencia y sus factores protectores.
- Sensibilizar al personal docente sobre la importancia de la resiliencia como herramienta de superación, crecimiento y aprendizaje durante las dificultades en el ambiente de trabajo.

www.bdigital.ula.ve

La Propuesta

Taller N° 1: Creatividad

Objetivo Específico: Elevar en los docentes los niveles de creatividad en el trabajo, propiciando para ello, momentos de reflexión e internalización.

Contenidos: Creatividad, importancia de la creatividad, actividades para fomentar su desarrollo.

Estrategias: Lecturas, intercambio de ideas y opiniones, dramatización.

Actividades

Inicio

Saludo y presentación del facilitador así como de los participantes, se recomienda hacer uso de abrazos, besos y/o apretones de mano en cada presentación

Lectura Reflexiva: Actividades para desarrollar la creatividad*

Comentarios sobre la lectura

Desarrollo

Organizar equipos de trabajo

Entrega de material sobre creatividad

Elaboración de un mapa mental con recortes y dibujos sobre el material leído

Comentarios de la actividad

Cierre

Dramatización corta sobre un valor humano (seleccionado por el grupo).

Recursos Humanos: Facilitador, participantes.

Recursos Materiales: Material de apoyo, láminas de papel bond, creyones, marcadores, revistas, periódicos, goma escolar, tijeras, témpera, cámara fotográfica.

Duración: 2 horas

Evaluación: Mapa mental y participación espontánea.

*La lectura está en las actividades anexas de la propuesta.

Taller N° 2: Humor
Objetivo Específico: Valorar la importancia del humor en la cotidianidad pedagógica como mecanismo de reducción del estrés y facilitación de la transferencia de conocimientos.
Contenidos: Importancia del humor, actividades para impulsar el buen humor entre los docentes.
Estrategias: Lecturas, intercambio de ideas y opiniones, risoterapia.
Actividades <i>Inicio</i> Saludos entre el facilitador y los participantes Lectura Reflexiva: Hábitos de salud* Comentarios sobre la lectura <i>Desarrollo</i> Estructurar mesas de trabajo de 4 a 5 personas Entregar material sobre los beneficios del humor Conversación sobre la lectura y la importancia de emplear el humor en clase Elaboración de conclusiones, las cuales serán escritas en un pizarrón <i>Cierre</i> Risoterapia: Sesión de chistes.
Recursos Humanos: Facilitador, participantes.
Recursos Materiales: Material de apoyo, pizarrón, marcadores acrílicos o tizas, cámara fotográfica.
Duración: 90 minutos
Evaluación: Coevaluación grupal y participación espontánea.
*La lectura está en las actividades anexas de la propuesta.

Taller N° 3: Iniciativa, Organización y Estructura
Objetivo Específico: Desarrollar en los docentes habilidades y actitudes de fortaleza y superación permanente que les posibilite trazar metas personales orientadas a desarrollar a una vida más autorrealizada y satisfactoria.
Contenidos: Iniciativa, organización y estructura de planes y proyectos personales.
Estrategias: Dinámica, plenaria, presentación de video.
Actividades <i>Inicio</i> Saludos entre el facilitador y los participantes Dinámica: Proyecto de Vida ¿Cuál es tu próxima meta?* Comentarios sobre la actividad <i>Desarrollo</i> Organizar equipos de trabajo de 3 ó 4 integrantes Facilitar el material de apoyo para realizar una plenaria Temática a desarrollar por equipo: Proactividad, Disciplina, Responsabilidad, Creatividad, Pensamiento Optimista, Motivación al Logro y Autoestima. Plenaria: Cada equipo expone por medio de un relator, las conclusiones a las que llegaron y cómo se aplican los factores antes mencionados a la vida cotidiana y a la labor docente. <i>Cierre</i> Video de autosuperación personal Comentarios de la actividad
Recursos Humanos: Facilitador, participantes.
Recursos Materiales: Material de apoyo, computadora, video beam, marca páginas, láminas, marcadores, cámara fotográfica.
Duración: 90 minutos
Evaluación: Plenaria y participación espontánea.
*La dinámica está en las actividades anexas de la propuesta.

Taller N° 4: Toma de Decisiones y Solución de Problemas
Objetivo Específico: Proporcionar herramientas a los educadores que les faciliten la toma de decisiones a través de la reflexión del quehacer pedagógico.
Contenidos: Toma de decisiones para solucionar problemas, proceso y estrategias.
Estrategias: Discusión en grupos para el intercambio mutuo de ideas, lecturas de reflexión, dinámicas.
Actividades <i>Inicio</i> Saludos entre el facilitador y los participantes Dinámica: Discusiones sobre dilemas morales y éticos, para que los participantes opinen sobre posibles soluciones Comentarios sobre la actividad <i>Desarrollo</i> Lectura: Pasos para tomar decisiones* Conversatorio sobre la actividad Organizar grupos de trabajo de 3 ó 4 integrantes Facilitar el material de apoyo sobre toma de decisiones para solucionar problemas y estrategias, para realizar una discusión guiada. Discusión sobre posibles soluciones a los problemas del aula o de la institución <i>Cierre</i> Técnicas de respiración para relajarse Realizar la lectura: Adversidades de la Vida* y finalizar con la actividad: “Escribir”*.
Recursos Humanos: Facilitador, participantes.
Recursos Materiales: Material de apoyo, cámara fotográfica.
Duración: 2 horas y media.
Evaluación: Coevaluación de la discusión guiada y participación espontánea.
*La lectura está en las actividades anexas de la propuesta.

Taller N° 5: Autonomía
Objetivo Específico: Mejorar en los docentes sus capacidades de autonomía, autodeterminación y autoestima, propiciando para ello momentos de reflexión e internalización.
Contenidos: Importancia de la autonomía, la autodeterminación y el autoestima.
Estrategias: Dinámica, plenaria y lluvia de ideas
Actividades <i>Inicio</i> Saludos entre el facilitador y los participantes Dinámica: “Yo Soy...” * Reflexión personal de la actividad y comentarios de los participantes <i>Desarrollo</i> El facilitador realizará una exposición sobre autodeterminación, autoestima y autonomía Organización de mesas de trabajo Plenaria sobre los temas tratados anteriormente Exposición de cada grupo sobre vivencias personales en el trabajo relacionada con la temática Conclusiones de la plenaria (escritas en el pizarrón) sobre la importancia del autoestima para el ser humano <i>Cierre</i> Dinámica: El círculo. Comentarios sobre la actividad.
Recursos Humanos: Facilitador, participantes.
Recursos Materiales: pizarrón, tizas de colores o marcadores acrílicos, video beam, computador, cámara fotográfica, lápices y hojas.
Duración: 90 minutos
Evaluación: Autoevaluación, Plenaria.
*La dinámica está en las actividades anexas de la propuesta.

Taller N° 6: Autoeficacia
Objetivo Específico: Realizar actividades relacionadas con la autoeficacia que mejoren de desempeño laboral de cada docente e impulse el desarrollo de su potencial.
Contenidos: Autoeficacia en el trabajo, competitividad, mejoramiento del desempeño laboral.
Estrategias: Lectura reflexiva, exposición y dinámica
Actividades <i>Inicio</i> Saludos entre el facilitador y los participantes Lectura Reflexiva: “Ganadores y Perdedores” * Comentarios por parte de los participantes sobre la lectura <i>Desarrollo</i> Organizar equipos de trabajo. Entrega del material Temática a desarrollar: La motivación, el pensamiento optimista, enfrentamiento de problemas con actitud positiva (aprendizaje de los errores, transferencia de experiencias pasadas a nuevos contextos), planteamiento de desafíos, y competitividad. Los participantes realizarán una exposición por cada grupo, relacionando lo aprendido con el trabajo llevado a cabo en la institución Discutir cada punto tratado para llegar a establecer conclusiones <i>Cierre</i> Dinámica de trabajo en equipo: La avenida complicada* Reflexión sobre la dinámica aplicada
Recursos Humanos: Facilitador, participantes.
Recursos Materiales: Material de apoyo, marcadores, láminas de papel bond, cámara fotográfica.
Duración: 90 minutos
Evaluación: Coevaluación: Exposición y participación espontánea.

Taller N° 7: Autoevaluación
Objetivo Específico: Desarrollar algunas habilidades de autoevaluación personal que contribuyan con el mejoramiento del desempeño individual, social y laboral de cada participante, desde un punto de vista personal y sincero.
Contenidos: Importancia de la autoevaluación en las acciones personales, autoevaluación de habilidades y actitudes personales.
Estrategias: Lectura reflexiva, discusión-conversatorio y proyección de video.
Actividades <i>Inicio</i> Saludos entre el facilitador y los participantes Lectura reflexiva: El sentido de la vida* Comentarios sobre la lectura por parte de los participantes <i>Desarrollo</i> Organizar equipos de trabajo Facilitar el material de apoyo sobre el tema mencionado anteriormente Discusión sobre la aplicación de la autoevaluación en la vida cotidiana y el trabajo Elaboración de conclusiones en un pizarrón <i>Cierre</i> Presentación de la película “El Virus de la Actitud” (21 min.). Disponible en: youtube.com Comentarios sobre el video.
Recursos Humanos: Facilitador, participantes.
Recursos Materiales: Material de apoyo, video beam, computador, cámara fotográfica, pizarrón, tizas o marcadores.
Duración: 2 horas aprox.
Evaluación: Discusión y participación espontánea.
*La lectura está en las actividades anexas de la propuesta.

Taller N° 8: Capacidad de Interacción
Objetivo Específico: Comprender algunos procesos comunicacionales y de expresión que permitan mejorar las relaciones interpersonales entre los docentes, para fortalecer sus interacciones cotidianas y su desempeño laboral.
Contenidos: Importancia de la comunicación en las relaciones interpersonales. Comunicación asertiva. Importancia del contacto físico.
Estrategias: Lectura reflexiva, presentación del tema, dinámica.
Actividades <i>Inicio</i> Saludos entre el facilitador y los participantes Lectura de reflexión “Decálogo de la Comunicación”* Opiniones sobre la lectura efectuada <i>Desarrollo</i> El facilitador realizará una exposición sobre las relaciones interpersonales y su incidencia en el desempeño laboral, la importancia de la comunicación en las mismas, el valor del respeto y las conductas asertivas, pasivas y agresivas Formación aleatoria de equipos (no dependerá de los participantes) Cada equipo tomará un tema tratado y contextualizarlo en su ámbito laboral Discusión sobre los problemas de interacción social en el trabajo Elaboración de conclusiones: Cualidades de una persona para la interacción social sana y positiva <i>Cierre</i> Lectura breve sobre la “Abrazoterapia” y aplicarla entre los participantes Reflexión y análisis sobre la dinámica efectuada.
Recursos Humanos: Facilitador, participantes.
Recursos Materiales: Material de apoyo, láminas de papel bond, marcadores, pizarrón, tizas o marcadores acrílicos, computador, video beam, cámara fotográfica.
Duración: 90 minutos; *La lectura está en las actividades anexas de la propuesta.
Evaluación: La discusión grupal y la participación espontánea.

Taller N° 9: Liderazgo
Objetivo Específico: Desarrollar algunas habilidades del liderazgo relacionado con la docencia en educación secundaria.
Contenidos: Características de un buen líder, tipos de liderazgo.
Estrategias: Lectura de reflexión, plenaria, dinámica.
Actividades <i>Inicio</i> Saludos entre el facilitador y los participantes Lecturas de reflexión: Fuentes de motivación* y cualidades de un líder* Opiniones sobre las lecturas efectuadas <i>Desarrollo</i> Organizar equipos de trabajo de 4 ó 5 personas Facilitar el material de apoyo para realizar una plenaria Temática a tratar: Liderazgo personal, capacidad de interacción, motivación, inteligencia emocional, liderazgo y estilos; cada equipo tomará un tema Exposiciones por cada equipo relacionando el tema asignado con el liderazgo dentro y fuera del aula y experiencias tanto personales como grupales Elaboración de conclusiones <i>Cierre</i> Dinámica: El líder de los ciegos* Finalmente se entregará tarjetas con mensajes motivadores a los participantes.
Recursos Humanos: Facilitador, participantes.
Recursos Materiales: Material de apoyo, cámara fotográfica, pizarrón, tizas de colores o marcadores acrílicos, cinco vendas (pueden ser pañuelos), tres mesas, cinco vasos, cuatro jarras, agua suficiente para dos jarras, tarjetas con mensajes.
Duración: 90 minutos.
Evaluación: Exposiciones y participación espontánea.
*Las lecturas y la dinámica están en las actividades anexas de la propuesta.

ACTIVIDADES ANEXAS

Taller N° 1 Creatividad

Actividades para Desarrollar la Creatividad

Aprende nuevos idiomas

Compón canciones

Escribe poemas

Escribe con los pies y con la boca

Dibuja

Canta

Baila

Inventa un camino nuevo para llegar a donde vas todos los días

Moldea barro, plastilina, arcilla

Contempla un cuadro

Asiste a conciertos

Inventa usos distintos para cosas comunes

Cultiva plantas

Cuida animales

Escribe tu autobiografía

Escribe un cuento

Lee ciencia-ficción

Define: libertad, justicia, paz, amor, lealtad

Enseña a leer a alguien

Inventa crucigramas, sopas de letras, dameros, trabalenguas, fórmulas, aparatos, acertijos, chistes, adivinanzas

Inventa un nuevo alfabeto y escribe con él

Imagina que eres astronauta, inventor, músico, ...

Explica por qué las cucarachas son bellas y tienen derecho a vivir

Qué pasaría si... tienes alas, pudieras viajar en el tiempo, trepar paredes, vivir en otro país, entre otros

Inventa, cambia todas las cosas, cambia el mundo, cambia tú, ...

Tomado de Sambrano (2010: 59).

Taller N° 2 Humor

Lectura Reflexiva: Hábitos de salud

Las personas resilientes poseen excelentes hábitos de salud y bienestar. Analiza la lista contigua e identifica tus propios hábitos, añade otros que consideres necesarios, escríbelos en la parte de atrás y realiza un plan para mejorar aquellos que requieran atención. Recuerda que nuestro humor depende en gran medida de nuestra salud y de cómo nos tratemos a nosotros mismos.

Siete Hábitos de Salud

1. Dormir 7 u 8 horas diarias.
2. Desayunar todos los días
3. No consumir alimentos entre comidas.
4. Conservar el peso adecuado a la talla o cercano a él (10%).
5. No fumar.
6. Tomar alcohol moderadamente o no hacerlo.
7. Practicar una actividad física con regularidad.

Tomado de Sambrano (2010: 96).

Taller N° 3 Iniciativa, Organización y Estructura

Dinámica: Proyecto de Vida ¿Cuál es tu próxima meta?

Instrucciones:

Elabora tu plan de vida y laboral. Para ello observa el siguiente ejemplo. Antes de hacerlo reflexiona sobre tus metas y las respectivas áreas que ocupan en tu vida, el

objetivo, las acciones a ejecutar, el indicador que evalúe tu avance y las fechas límites para alcanzar tus propósitos personales. Ejemplos:

Metas	Áreas	Objetivos	Acciones	Indicadores	Fecha Límite
Iniciar un postgrado	Profesional	Obtener el grado en el menor tiempo posible	Preparar admisión, obtener financiamiento	Iniciar en el 2013	Dos años después de la inscripción
Mejorar mi condición física	Salud	Reducir 10% mi peso actual	Visitar al nutricionista. Correr a diario	Reducir mi peso en un 3% cada mes	Mayo de 2013
Eliminar deudas innecesarias	Económica	Llevar a cero mis deudas	Ahorrar 20% de mi sueldo	Disminuir 30% el monto de la deuda cada mes	Enero de 2013
Ampliar mis conocimientos	Intelectual	Aprender más acerca de áreas profesionales diferentes a mi carrera	Localizar y adquirir libros interesantes	Leer un libro por mes	Febrero de 2013
Mejorar mi comunicación con mi familia	Familiar	Mejorar la comunicación	Hablar con ellos todas las semanas, visitarlos	Cuando menos, hablarles o llamarlos una vez a la semana	Todo el tiempo

Metas	Áreas	Objetivos	Acciones	Indicadores	Fecha Límite

Tomado de Montes (2006).

Taller N° 4 Toma de Decisiones y Solución de Problemas

Lectura: Pasos para Tomar Decisiones

1. Discernimiento y definición del problema. Recopilación de datos.
2. Establecer los objetivos. Resultados deseados.
3. Estudio de las diferentes alternativas. Criterios para elegir las alternativas.
4. Selección de una alternativa.
5. Estrategia de acción.

Sambrano (2010: 51).

Lectura: Adversidades de la Vida

Una hija hablaba con su padre y se quejaba de la vida, lamentándose de que las cosas no le salían bien.

No sabía qué hacer para seguir adelante. Se sentía sin fuerzas y a punto de rendirse.

Estaba cansada y harta de luchar y luchar, sin obtener ningún resultado.

Cada vez que solucionaba un problema, aparecía otro. Ya no podía más.

Su padre, un chef de cocina, la llevó a su lugar de trabajo. Allí tomó tres ollas con agua y las puso sobre el fuego. Cuando el agua de las tres ollas empezó a hervir, puso en una zanahorias, en otra colocó huevos y en la última granos de café.

Las dejó hervir y se quedó mientras tanto en silencio. Simplemente se limitó a sonreír a su hija, mientras esperaba a que las tres ollas acabaran su proceso.

La hija esperó impacientemente, preguntándose que estaría haciendo su padre.

Después de unos veinte minutos el padre apagó el fuego.

Sacó los huevos y los colocó en un recipiente, sacó las zanahorias y las puso en un plato y finalmente, colocó el café en un tazón.

Mirando a su hija le dijo: -Querida, ¿qué ves?

-Huevos, zanahorias y café, respondió.

Hizo que se acercara y le pidió que tocara las zanahorias, ella lo hizo y notó que estaban blandas.

Luego le pidió que tomara un huevo y lo rompiera, después de quitarle la cáscara, observó que el huevo estaba duro.

Luego le pidió que probara el café, ella después de tomar un sorbo, sorprendida e intrigada a la vez, preguntó: ¿Qué significa todo esto, padre?

Él le explicó que los tres elementos habían enfrentado la misma adversidad: “agua hirviendo” Pero que los tres habían reaccionado en forma diferente.

La zanahoria llegó al agua, fuerte, dura; pero después de pasar por el proceso había quedado blanda y fácil de deshacer.

Los huevos habían llegado al agua siendo frágiles, su delicada cáscara protegía su interior; pero después de estar en el agua hirviendo, se habían endurecido.

Los granos de café, después de estar en el agua hirviendo, habían teñido el agua.

-¿Cuál de los tres elementos eres tú?... Cuando la adversidad llama a tu puerta... ¿Cómo respondes?

Le preguntó a su hija.

-¿Eres como una zanahoria que parece fuerte pero cuando la fatalidad y el dolor te tocan, te vuelves débil y pierdes tu fortaleza?

-¿Eres como un huevo, que comienza con un corazón frágil, con un espíritu fluido, pero después de una pérdida de un ser querido, una separación o un despido se ha vuelto duro e inflexible?

Por fuera todo sigue aparentemente igual, pero por dentro estás amargada y rígida; y tu espíritu y corazón se han endurecido.

-¿O eres un grano de café? Que es capaz de aprovechar la adversidad y lo que le causa dolor y justo cuando el agua llega al punto máximo de ebullición, es capaz de desprender su mejor sabor y aroma.

Dios quiera que seas como el grano de café, que cuando las cosas se ponen mal, tú puedas reaccionar en forma positiva, sin dejarte vencer por las circunstancias y hagas que las cosas a tu alrededor mejoren.

Que ante la adversidad exista siempre una luz que ilumine tu camino y a todas las personas que te rodean.

“Que puedas siempre esparcir e irradiar con tu fuerza, optimismo y alegría el “dulce aroma del café”, para que nunca pierdas ese olor grato que solo tú y quien es capaz de atravesar por las más duras circunstancias sabe transmitir a los demás”

Prieto (2009).

Actividad: “Escribir”

1. Toma un lápiz y un papel.
2. Elige un problema que tengas actualmente y escríbelo en la parte superior de la hoja, luego divídela en dos columnas, por medio de una línea.
3. En un lado anota las características positivas de ese problema y las posibles soluciones.
4. Del otro lado, escribe lo negativo de tu problema.
5. Lee con cuidado lo escrito y practica con varios conflictos hasta que las soluciones superen los aspectos negativos.
6. Haz de esta actividad un hábito, te volverás más resiliente, aprenderás a resolver muchos problemas, más de los que te imaginas y ayudarás a otros a hacerlo.

Sambrano (2010: 102).

Taller N° 5 Autonomía

Dinámica: “Yo Soy...”

Objetivos:

- Que los participantes sean conscientes de que todos poseemos cualidades positivas.
- Tomar conciencia de que nuestra autovaloración será positiva o negativa en función de con quién nos comparemos.

Desarrollo:

En primer lugar, el facilitador hace una breve introducción acerca de lo que significa la palabra “autoestima” (evaluación que el sujeto hace de si mismo, si te gusta o no como eres), siempre incitando a los docentes a que den su opinión, para entrar en materia.

A continuación, se reparte a cada participante una hoja, en la que pondrán en la parte superior la frase YO SOY....., y a la parte izquierda del folio la misma frase, escrita unas 20 veces. Quedará de la siguiente forma:

YO SOY

Yo soy.....

Yo soy.....

Yo soy.....

Yo soy.....

Yo soy.....

Etc.

Se les indica las siguientes instrucciones:

Van a escribir características de ustedes que consideren positivas (cualidades, logros, destrezas, conocimientos, capacidades,...). A continuación, por parejas, se van a “vender” a ustedes mismos. Uno hará el papel de vendedor y otro de comprador, y después cambiarán los papeles. El vendedor expondrá las razones por las que al comprador le conviene “comprarlos”.

Finalmente, el facilitador pregunta a los docentes las dificultades que han tenido a la hora de completar las frases de yo soy, y a la hora de venderse y las va anotando en la pizarra. Explica a los participantes que a la mayoría de personas nos es difícil reconocer cualidades positivas que poseemos en algunos momentos, y que esto ocurre porque las personas elegimos un modelo con el que compararnos, y depende de con quién nos comparemos, nos evaluamos más positiva o más negativamente.

De lo que se trata es de hacer una comparación lo más realista posible, para que el resultado sea ajustado a la realidad, y así nuestra autovaloración no se verá afectada.

Tomado de Generalitat Valenciana. Conselleria d'educació, cultura i esport (2006).

Taller N° 6 Autoeficacia

Lectura Reflexiva: “Ganadores y Perdedores”

Cuando un ganador comete un error, dice: "Yo me equivoque" y aprende la lección.

Cuando un perdedor comete un error, dice: "No fue mi culpa" y se la hecha a otros.

Un ganador sabe que la adversidad es el mejor de los maestros.

Un perdedor se siente una víctima ante la adversidad.

Un ganador sabe que el resultado de las cosas depende de él.

Un perdedor cree que la mala suerte sí existe.

Un ganador trabaja muy fuerte y se genera mas tiempo para sí mismo.

Un perdedor esta siempre "muy ocupado" y no tiene tiempo ni para los suyos.

Un ganador enfrenta los retos uno a uno.

Un perdedor le da vueltas y no se atreve a intentarlo.

Un ganador se compromete, da su palabra y la cumple.

Un perdedor hace promesas, no asegura nada y cuando falla solo se justifica.

Un ganador dice: "Yo soy bueno, pero voy a ser mejor".

Un perdedor dice: "Yo no soy tan malo como lo es mucha otra gente".

Un ganador escucha, comprende y responde.

Un perdedor solo espera hasta que le toque su turno para hablar.

Un ganador respeta a aquellos que saben más que él y trata de aprender algo de ellos.

Un perdedor se resiste con aquellos que saben más que él y solo se fija en sus defectos.

Un ganador se siente responsable por algo más que su trabajo solamente.

Un perdedor no se compromete y siempre dice, "Yo sólo hago mi trabajo".

Un ganador dice, "Debe haber una mejor forma de hacerlo..."

Un perdedor dice, "Esta es la manera en que siempre lo hemos hecho".

Un ganador es parte de la solución.

Un perdedor es parte del problema.

Un ganador se fija en "cómo se ve la pared en su totalidad".

Un perdedor se fija "en el ladrillo que le toca colocar".

Saludos, GANADOR!!!

Felix (2011).

Dinámica de trabajo en equipo: La avenida complicada

Objetivo: Mostrar la eficiencia del trabajo en equipo.

Participantes: Diversos subgrupos de 5 a 7 personas.

Material: Una copia para cada participante del texto “Avenida complicada”.

Instrucciones: La tarea del grupo consiste en encontrar un método de trabajo que resuelva con la máxima rapidez el problema que propone el texto “Avenida complicada”. El facilitador forma subgrupos de cinco a siete personas y entrega a cada participante una copia del texto.

Cada subgrupo intenta solucionar el problema del texto, participando todos, poniéndose de acuerdo en el método, aportando sus pistas. Siguiendo las informaciones del texto la solución final deberá presentar cada una de las cinco casas con sus características de color, su propietario, su vehículo, su bebida preferida y su mascota.

Ganará el subgrupo que primero presente la solución del problema.

Al final, cada subgrupo hace una evaluación sobre la participación de cada uno, y el conjunto, en la tarea que han realizado.

El facilitador podrá reunir a todo el grupo para hacer todos comentarios y aportaciones a lo vivido.

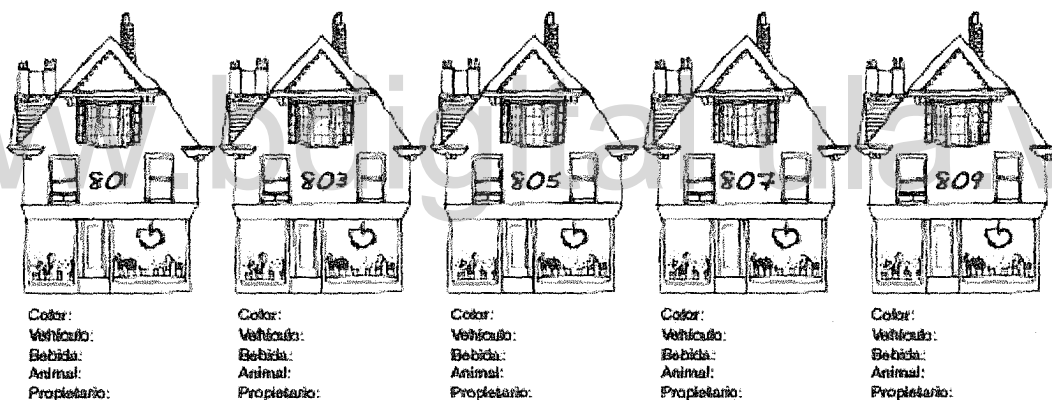
TEXTO: LA AVENIDA COMPLICADA

La tarea del equipo consiste en encontrar un método de trabajo que pueda resolver lo más rápidamente posible el problema que el siguiente texto nos presenta. En esta “Avenida complicada” hay cinco casa numeradas: 801, 803, 805, 807 y 809, de izquierda a derecha. Cada casa se caracteriza por un color diferente, por un vehículo cada uno de una marca, por una bebida preferida y por una mascota distinta en cada casa. Las informaciones que posibilitan la solución son:

- Las 5 casas están localizadas en la misma avenida y en la misma acera.
- El mexicano vive en la casa roja.
- El peruano tiene un mercedes.
- El argentino tiene un cachorro.
- El chileno bebe jugo de naranja.
- Los conejos están a la misma distancia del Cadillac que de la cerveza.
- El gato no bebe café ni habita la casa azul.
- En la casa verde se bebe Whisky.

- La vaca es vecina de la casa donde se bebe jugo de naranja.
- La casa verde tiene como vecina a su derecha la casa gris.
- El peruano y el argentino son vecinos.
- El propietario del Volkswagen cría conejos.
- El Chevrolet pertenece a la casa roja.
- Se bebe jugo de fresa en la tercera casa.
- El brasileño es vecino de la casa azul.
- El propietario del Ford bebe cerveza.
- El propietario de la vaca es vecino del dueño del Cadillac.
- El propietario del Chevrolet es vecino del dueño del caballo.

AVENIDA COMPLICADA



Tomado de Fritzen (1988) citado en Odínamica (2011).

Taller N° 7 Autoevaluación

Lectura reflexiva: El sentido de la vida

Responde a los siguientes enunciados con toda sinceridad, recuerda que son para insumo propio.

- Cuando sufro una derrota examino las causas, limitaciones y responsabilidades relacionadas con mi comportamiento.
- Cuando me encuentro frente una adversidad, no me doy por vencido/a y hago lo posible para resolver lo que se presente.
- Cuando tengo éxito, soy capaz de compartirlo con otros y agradecer los apoyos que me llevaron a dicha meta.
- Percibo los cambios como desafíos interesantes y como oportunidades de la vida.
- Las personas a mí alrededor pueden contar conmigo y me solicitan ayuda en casos difíciles.
- Soy optimista en términos generales.
- Poseo el control de mis acciones y dirijo mi vida.
- Mi vida se mueve de acuerdo a mis objetivos.
- Siento que mi vida tiene un sentido importante.
- Tengo un "paquete" de recursos internos listo para actuar en caso de dificultades.
- Tengo en mi vida organización y disciplina para resolver los problemas.
- Ante una situación adversa, siempre me pregunto cuál es la lección que debo aprender de ella.

Sambrano (2010: 96).

Taller N° 8 Capacidad de Interacción

Decálogo de la Comunicación

1. COMPARTIR

El deseo de compartir es lo que hace que la comunicación sea valiosa.

2. ACTUAR

Toda comunicación pretende lograr cambiar algo, influir de alguna manera. Pero, ¡cuidado!, no hay que confundir influencia con manipulación.

3. SINCERIDAD

Si crees en lo que dices, transmites e influyes más. Una vez más, hay que dejar claro que ser sincero no significa decirlo todo, significa no mentir.

4. RESPETO

Hay que respetar a la persona con la que te comunicas. Acercarse a ella pero respetando siempre su espacio. Josep Maria puso un ejemplo que me gustó mucho, donde comparaba comunicación y fuego: "con la comunicación sucede como sucede como con el fuego, sólo si te acercas notas el calor y te ilumina, pero si te acercas demasiado, te quemas".

5. OPORTUNIDAD

Hay que comunicar lo apropiado en el momento adecuado. Saber ver esta oportunidad es importante. La comunicación valiosa es oportuna, que no oportunista.

6. EN EL LENGUAJE ADECUADO

Para llegar a las personas hay que elegir el lenguaje adecuado, aquél que es común y compartido por todos.

7. SIN PRISAS

La prisa es enemiga de la comunicación.

8. CON HUMILDAD

Es decir, con los pies en el suelo. No hay que comunicar desde la superioridad, sino ponerse al mismo nivel que el interlocutor.

9. CONVERSAR

La comunicación que se convierte en conversación es valiosa. ¿Aún hay alguien que lo dude?

10. INTELIGENTEMENTE

Sin duda. Porque para decir tonterías, más vale quedarse calladito.

Fuente: Vinculator (2008).

Taller N° 9: Liderazgo

Lectura de reflexión: Fuentes de Motivación

Crear fortaleza para que nada pueda perturbar la paz interior.

Hablar de felicidad, prosperidad y salud a las personas que se crucen en nuestro camino.

Hacer sentir a los amigos que son valiosos.

Buscar el lado bueno de las cosas y proyectar optimismo de esta luz.

Pensar en lo mejor.

Trabajar para lo mejor.

Esperar lo mejor.

Mostrar tanto entusiasmo por el éxito de los demás como por el propio.

Olvidar errores del pasado y concentrarse en los éxitos del futuro.

Mostrar una aptitud sana y saludar a todos con una sonrisa.

Darse tiempo para mejorarse uno mismo y que no quede tiempo para criticar a los demás.

Ser pacífico para evitar preocupación, noble para evitar ofuscación, fuerte para evitar el miedo, y feliz para permitir la presencia de dificultades

(Lepeley, 2003: 103).

Lectura de Reflexión: Cualidades de un líder

Cognoscitivas	Emocionales	Éticas, Morales y Espirituales
• Amplio conocimiento de su área. • Creatividad. • Iniciativa, organización y estructura. • Visión. • Capacidad para tomar decisiones y resolver problemas. • Pragmatismo. • Saber delegar. • Curiosidad. • Deseos de aprender.	• Flexibilidad. • Empatía. • Carisma. • Confianza en sí mismo y en los demás. • Optimismo. • Persistencia. • Motivación. • Modelo para los demás.	• Integridad. • Honestidad. • Fijar parámetros. • Establecer normas. • Responsabilidad. • Laboriosidad. • Predicar con ejemplo. • Inspirador.

Sambrano (2010: 39).

Dinámica: El líder de los Ciegos

Para esta dinámica se deben formar dos grupos de cinco personas. En el grupo “A” cuatro personas llevarán los ojos vendados, la otra ejercerá el rol de líder, mientras que en el grupo “B” solo una persona llevará los ojos vendados y los otros cuatro miembros serán líderes.

El instructor marca una cuadrícula en la superficie de la mesa central en donde deposita cinco vasos con la boca hacia abajo y pone dos jarras con agua señalando sus niveles a los lados de estos, correspondiendo cada jarra a un grupo.

La tarea de los grupos consiste en que los ciegos llenarán los vasos con agua y los llevarán por todo el rededor del salón sin que nadie quite los estorbos que en el camino hayan podido quedar. Toda esta acción será dirigida por los no ciegos.

Al terminar la caminata de los ciegos, éstos tienen que vaciar los vasos en sus respectivas jarras y dejarlos tal y como los encontraron.

Se verifica si hay discrepancia en los niveles iniciales de las jarras y se pasa a analizar el proceso de la experiencia.

Se llega a conclusiones.

Los objetivos de esta dinámica son que los integrantes vean que un grupo funciona mejor con un único líder, analicen los estilos de liderazgo, observen el proceso de impartición y recepción de órdenes y exploren los elementos emocionales involucrados en la resistencia o aceptación del mando (Gómez, 2012).

www.bdigital.ula.ve

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Anthony, E. (1982). Un nouveau domaine scientifique á explorer en L'enfant vulnérable. Paris: Presses Universitaires de France.

Atehortúa, M. (2002). Resiliencia: Otra perspectiva de las experiencias sociales y personales dentro de la empresa. En: Estudios Gerenciales. Revista Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas. Universidad ICESI. Cali, Colombia. Enero-Marzo. Número 082. Tomado de: <http://www.redalyc.org/redalyc/pdf/212/21208202.pdf>. Fecha de consulta: 08-12-2012.

Balestrini, M. (2001). Cómo se elabora el proyecto de investigación (5ª ed.). Caracas: BL Consultores Asociados.

Bandura, A. (1980). Aprendizaje Social y Desarrollo de la Personalidad. Quinta Edición. Madrid: Editorial Alianza.

Bernard, B. (1991). Fostering resiliency in kids: Protective factors in the family, school, and community. San Francisco: WestEd.

Briceño, M., Carrero, M. y Pepe, N. (2006). Calidad universitaria: análisis de gestión, los procesos administrativos en el aula y el docente como líder transformativo. Revista Academia - Año 05 - N° 10.

Camargo, M. (2008). IX Congreso Departamental de Educación Física Educación Física y Construcción de Ciudadanía (Educación Física y Afectividad). La Aplicabilidad del Enfoque “Resiliencia en la Escuela” Nan Henderson y Mike M. Milstein (Síntesis). Tomado de: <http://www.medellin.edu.co/sites/Educativo/>

Docentes/RedEF/Biblioteca/Memorias%209%C2%B0%20Congreso%20
Departamental%20de%20Educaci%C3%B3n%20F%C3%ADsica%202008/Resili
encia%20en%20la%20Escuela.%20Martha%20Camargo%20Goyeneche.pdf.

Fecha de consulta: 27-01-2013.

Cardozo, R (2010). Comunicación asertiva: Una alternativa para la optimización del clima organizacional en la Escuela Bolivariana. Trabajo Especial de Grado para optar al Grado de Especialista en Planificación Educacional. Universidad Valle del Momboy, Valera, Trujillo, Venezuela.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela, N° 36.860, Diciembre 30, 1999.

Cueva, S. (2009). Acciones para el fortalecimiento de la conducta asertiva en los docentes. Trabajo Especial de Grado para optar al Grado de Especialista en Planificación Educacional. Universidad Valle del Momboy, Valera, Trujillo, Venezuela.

Cyrułnik, B., Tomkiewicz, S., Guénard, T., Vanistendael, S., Manciaux, M. y otros. (2004). El realismo de la esperanza: testimonios de experiencias profesionales en torno a la resiliencia. Barcelona, España: Editorial Gedisa S.A.

Educador Marista. (s/f₁). La Resiliencia en la Escuela. Capítulo 1. Definición de resiliencia. Disponible en: http://www.educadormarista.com/ARTICULOS/Resiliencia_en_la_escuela-c1.htm. Fecha de consulta: 06-04-2012.

Educador Marista. (s/f₂). La Resiliencia en la Escuela. Capítulo 2. Modos en que las escuelas ayudan a fortalecer la resiliencia en los alumnos. Disponible en:

http://www.educadormarista.com/articulos/Resiliencia_en_la_escuela-c2.htm.

Fecha de consulta: 06-04-2012.

Educador Marista. (s/f₃). La Resiliencia en la Escuela. Capitulo 3. Los alumnos resilientes necesitan educadores resilientes. Disponible en: http://www.educadormarista.com/articulos/Resiliencia_en_la_escuela-c3.htm.

Fecha de consulta: 06-04-2012.

Elorrieta, N. (2010₁). La aventura de la vida en salud y educación. Tomado de: <http://aventuradelavida-en-saludyeducacion.blogspot.com/search/label/%C2%BFC%C3%B3mo%20es%20un%20educador%20resiliente%3F>. Fecha de consulta: 07-05-2013.

Elorrieta, N. (2010₂). La aventura de la vida en salud y educación. Tomado de: <http://aventuradelavida-en-saludyeducacion.blogspot.com/2010/02/los-seis-factores-constructores-de.html>. Fecha de consulta: 07-05-2013.

Entevez, J. (1998). El malestar docente. Colombia: McGraw-Hill.

Etchehon, M. (2013). La creatividad como herramienta, sostén y esperanza de la resiliencia. ETC Magazine Revista On Line. Buenos Aires. Tomado de: http://www.etcmagazine.com.ar/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=1618. Fecha de Consulta: 05-05-13.

Federación Nacional de Profesionales de la Docencia, Colegio de profesores de Venezuela (1988). Código de ética del profesional de la docencia. Junio 29, 1988.

Felix, C. (2011). Lecturas Reflexivas. Textos orientados a la reflexión y el cambio. (Autor). Lima. Disponible en: <http://lecturasreflexivas.blogspot.com/2009/03/un-ganador.html>. Fecha de consulta: 05- 11- 2012.

Garassini, M. y Camilli, C. (Comp.) (2010). Psicología positiva: Estudios en Venezuela. Caracas: Sociedad Venezolana de Psicología Positiva.

Generalitat Valenciana. Conselleria d' educació, cultura i esport (2006). Autoestima. (Autor). Barcelona, España. Disponible en: <http://www.cefe.gva.es/orientados/profesorado/descargas/autoestima.pdf>. Fecha de consulta: 05-11-2012.

Goleman, D. (2003). Emociones Destructivas: Como Entenderlas y Superarlas (4ª Ed.). Editorial Kairos: Phoenix, Estados Unidos.

Gómez, S. (2012). Dinámicas de grupo sobre liderazgo. Blogestudio.com. Valencia, España. Tomado de: <http://www.eliceo.com/juegos-y-dinamicas/dinamicas-de-grupo-sobre-liderazgo.html>. Fecha de consulta: 04-12-12.

Groterberg, E. (1995) Fortaleciendo el espíritu humano. La Haya: Fundación Bernard Van Leer.

Hawkins, J. y Catalano, R. (1990). 20 Questions: adolescent substance abuse risk factors (material audio). Seattle, EEUU: Developmental Research and Programs.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación (4ª ed.). México D. F.: McGraw-Hill Interamericana Editores, S. A.

Hernández, Y. (2010). Plan de acción para el desarrollo de competencias de liderazgo en el docente. Trabajo Especial de Grado para optar al Grado de Especialista en Planificación Educacional. Universidad Valle del Momboy, Valera, Trujillo, Venezuela.

Hurtado, J. (2000) Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambio. Valencia, Venezuela: Episteme Consultores y Asociados C.A.

Hurtado, J. (2010). El Proyecto de Investigación. Comprensión holística de la metodología y la investigación (6ª Edición). Bogotá-Caracas: Ediciones Quirón.

Izquier, M. (2008). Resiliencia y Adolescencia: Un estudio acerca de la vivencia de un grupo de adolescentes con logros académicos, en situación de pobreza. Caracas: Editorial Texto C.A. Concejo Municipal de Derechos del Niño, Niña y del Adolescente de Chacao, Municipio Chacao – Estado Miranda.

Lepeley, M. (2003). Gestión y Calidad en Educación. Un modelo de evaluación. México D. F.: McGraw-Hill Interamericana, S. A.

Ley Orgánica de Educación (2009). Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.929 15 de Agosto de 2009.

Ley Orgánica del Trabajo (2012). Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.076 07 de Mayo de 2012. Decreto N° 8.938.

Luthar, S. y Cushing G. (1999). Measurement issues in the empirical study of resilience: An overview. Compilación de: Resilience and development: Positive life adaptations. New York: Glantz MD, Johnson JL, editors.

Manciaux, M. et al (2003) La resiliencia: Resistir y rehacerse (comp.). Gedisa. Barcelona.

Marqués, P. (2006). La Cultura Tecnológica en la Sociedad de la Información. Caracas. Tomado de: <http://alexisgonzalez.espacioblog.com/post/2007/05/11/caracteristicas-la-sociedad-actual>. Fecha de consulta: 14-06-13.

Méndez, C. (2001). Metodología: Diseño y desarrollo del proceso de investigación (3ª ed.). Bogotá, D. C.: McGraw-Hill Interamericana, S. A.

Menezes, V. y Otros (2006). Resiliencia y el modelo burnout-engagement en cuidadores formales de ancianos. Revista Psicothema, Vol. 18. N° 4.

Molina, N. (2009). Plan estratégico dirigido al docente de educación diversificada y profesional para la autoevaluación del trabajo colaborativo. Trabajo Especial de Grado para optar al Grado de Especialista en Evaluación Educacional. Universidad Valle del Momboy, Valera, Trujillo, Venezuela.

Moncada, C (2009). Plan de capacitación docente sobre resiliencia infantil escolar. Trabajo Especial de Grado para optar al Grado de Especialista en Planificación Educacional. Universidad Valle del Momboy, Valera, Trujillo, Venezuela.

Montes, J. (2006). Plan de Vida y Carrera... y ahora, ¿qué sigue? Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, México. Disponible en: http://egresados.itesm.mx/vinculacion/Edi_72/edi72_revista_11.htm. Fecha de consulta: 05-11-2012.

Naranjo, M. (2008) Relaciones interpersonales adecuadas mediante una comunicación y conductas asertivas. En: Revista Electrónica “Actualidades Investigativas en Educación”, enero – abril, Vol. 8, Número: 1. Universidad de Costa Rica. Tomado de: http://revista.inie.ucr.ac.cr/uploads/tx_magazine/asertiva.pdf. Fecha de consulta: 15-12-2012.

Odinamica. (2011). Soluciones de Adiestramiento y Consultoría. Maracaibo, Venezuela. Tomado de: http://www.odinamica.com/index.php?option=com_

content&view=article&id=244:la-avenida-complicada&catid=67:dinamicas&Itemid=70. Fecha de consulta: 04-12-12.

Prieto, J. (2009). Adversidades de la Vida. Reflexiones para el Alma. Nuestra Red. Buenos Aires. Disponible en: <http://www.reflexionesparaelalma.net/page/reflexiones/id/300/title/Adversidades-de-la-Vida>. Fecha de consulta: 05- 11- 2012.

Richardson, G., Neiger, B., Jenson, S. y Kumpfer, K. (1990). The resiliency model. Health Education. Vol. 1. N° 6.

Rimari, L. (2008). La Resiliencia. ¿Cómo forjar personas resilientes en nuestras escuelas? En: Revista Pedagógica del Maestro Peruano “San Jerónimo”. Lima: Asociación Cultural “San Jerónimo”.

Riso, W. (2002). Cuestión de dignidad. Aprenda a decir no y gane autoestima siendo asertivo. Bogotá: Norma.

Rujano, M. (2009). Actividades dirigidas a los docentes de Educación Básica para el mejoramiento del clima organizacional. Trabajo Especial de Grado para optar al Grado de Especialista en Planificación Educacional. Universidad Valle del Momboy, Valera, Trujillo, Venezuela.

Salgado, A. (2005). Métodos e Instrumentos para Medir la Resiliencia: Una Alternativa Peruana. En: Liberabit. Revista de Psicología, número 011. Universidad de San Martín de Porres Lima, Perú. Escuela Profesional de Psicología. Tomado de: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1729-48272005000100006&script=sci_arttext. Fecha de consulta: 07-12-2012.

Sambrano, J. (2010). Resiliencia. Transformación positiva de la adversidad. Caracas: Editorial Alfa.

Sánchez, H. (2009). Estrategias motivacionales para el mejoramiento del desempeño docente. Trabajo Especial de Grado para optar al Grado de Especialista en Planificación Educacional. Universidad Valle del Momboy, Valera, Trujillo, Venezuela.

Sierra Bravo, R. (1994). Técnicas de investigación social, teoría y ejercicios. Novena edición. España: Editorial Paraninfo.

Tedesco, J. (septiembre/diciembre, 2009). Calidad de la educación y políticas educativas. Cadernos de Pesquisa, vol.39, no.138. São Paulo. Tomado de: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742009000300006. Fecha de consulta: 07-03-2013.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2010) Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales. 4ª Edición. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas.

Urdaneta, E. (2009). Estrategias para el fortalecimiento de la motivación profesional de los docentes. Trabajo Especial de Grado para optar al Grado de Especialista en Planificación Educacional. Universidad Valle del Momboy, Valera, Trujillo, Venezuela.

Vattimo, G., Dussel, E. y Hoyos, G. (1998). La Postmodernidad a Debate. En: Análisis. Revista Colombiana de Humanidades. N° 63. Bogotá.

Villalobos, E. y Castelán, E. (2008). Los resortes de la resiliencia. Tomado de: <http://www.up.edu.mx/Default.aspx?doc=15285>. Fecha de consulta: 04/07/11. Universidad Panamericana México.

Vinaccia, S., Quiceno, J. y Moreno, E. (2007). Resiliencia en adolescentes. Revista Colombiana de Psicología, núm. 16, Universidad Nacional de Colombia. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80401610>.

Vinculator (2008). Cómo las organizaciones gestionan sus vínculos. (Autor). Santiago de Chile, Chile. Tomado de: <http://vinculator.wordpress.com/2008/03/02/decalogo-para-una-comunicacion-valiosa/>. Fecha de consulta: 04-12-12.

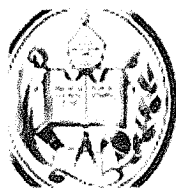
Werner, E., y Smith, R. (1989). Vulnerable but invincible: A longitudinal study of resilient children and youth. New York: Adams, Bannister and Cox.

Wolin, S. y Wolin, S. (1993) The Resilient Self. New York: Villard Books.

Zabalza, M. (2003). Competencias docentes del profesor universitario: Calidad y desarrollo profesional. Madrid, España: NARCEA.

ANEXOS

www.bdigital.ula.ve



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO “RAFAEL RANGEL”
CENTRO REGIONAL DE INVESTIGACIÓN HUMANÍSTICA,
ECONÓMICA Y SOCIAL (CRIHES)
MAESTRÍA EN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN
TRUJILLO, ESTADO TRUJILLO

**LA RESILIENCIA EN LOS DOCENTES
DEL LICEO BOLIVARIANO “CIUDAD DE VALERA”
MUNICIPIO VALERA, ESTADO TRUJILLO**

Estimado Docente:

El presente cuestionario tiene como finalidad recoger información, sobre el nivel de resiliencia de los docentes del Liceo Bolivariano “Ciudad de Valera”. Los datos obtenidos por este instrumento serán utilizados en un trabajo de grado de la maestría en Gerencia de la Educación de la Universidad de los Andes, Núcleo Universitario “Rafael Rangel.

La información recopilada tiene fines estrictamente académicos y las respuestas del cuestionario son totalmente anónimas, por lo tanto no es necesario que escriba su nombre ni ningún otro dato personal, por lo tanto le agradezco la sinceridad en sus respuestas pues, en parte depende de ello el éxito de la investigación. Sus respuestas serán tratadas de manera confidencial y autónoma. Agradeciendo de antemano por su colaboración.

El investigador.

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS DOCENTES DEL L. B. "CIUDAD DE VALERA"

Información Básica

1. Sexo: (M)____ (F)____
2. Estudios Realizados

3. Tiempo de Experiencia en Educación: Años: ____; Meses: ____.
4. Tipo de Personal: Fijo: ____; Contratado: ____.

INSTRUCCIONES

Por favor marca con una "x" la respuesta que se aproxime más a tu comportamiento, es importante que selecciones lo que realmente haces o harías y no, lo ideal de cómo debería ser.

1. ¿Cuál de las siguientes estrategias de enseñanza llevo a la práctica en mis clases para desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje?

	Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
Mapas mentales				
Desarrollo del pensamiento crítico				
Lluvia de ideas				
Dramatizaciones				
Debates				

2. Entre los recursos que empleo en el aula de clase están:

	Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
Pizarrón y tiza				
Presentaciones en video beam				
Libros				
Materiales audiovisuales				
Fotocopias y guías				

3. Siento que soy capaz de controlar mis impulsos en situaciones de estrés	S	F	AV	N
4. Participo en el desarrollo de proyectos educativos de la institución	S	F	AV	N
5. Es fácil para mí establecer y conservar límites claros (normas) con los estudiantes	S	F	AV	N

6. ¿Me siento inseguro(a) para dictar clases cuando las condiciones personales o laborales no son favorables?	S	F	AV	N
7. ¿Actúo en base a criterios propios o consulto con otra(s) persona(s) antes de tomar una decisión?	S	F	AV	N
8. ¿Siento confianza en el trabajo que realizo dentro del aula?	S	F	AV	N

9. En relación a los siguientes aspectos ¿cuáles considero yo que son más importantes en un aula de clase con respecto a la interacción docente-estudiante?

	S	F	AV	N
Integración grupal				
Respeto mutuo				
Práctica democrática				
Liderazgo				
Puntualidad				
Reflexión				
Asertividad				

- ✓ De las siguientes situaciones marque con una x aquella que más se aproxime a su comportamiento (marque una sola opción).

10. Un estudiante experimenta una fuerte emoción (ira) lo cual expresa a través de gritos, insultos, amenazas, yo:

☐	Me siento seguro(a) y capaz de enfrentar y resolver la situación
☐	Llamo al coordinador o a algún directivo ya que la situación es difícil y necesita ayuda
☐	Lo ignoro y espero que se tranquilice por sí mismo

11. Ocurre un accidente de tránsito en la ruta que empleo para ir al trabajo lo que origina una paralización vehicular, yo:

☐	Retorno a mi casa pues estoy justificado(a)
☐	Busco vías alternas para llegar a mi sitio de trabajo
☐	Decido esperar a que se solucione el problema
☐	Caminaría (en caso de ser corta la distancia a recorrer)

12. Un representante me solicita inscribir a su hija quien sufre de ataques de epilepsia, yo:

☐	Le digo al representante que no la puedo inscribir por tener el cupo completo
☐	No la inscribo por los posibles inconvenientes con el resto de los estudiantes
☐	Solicito orientación sobre la atención que necesita la estudiante antes de inscribirla

13. Ante algún problema de la institución, yo:

☐	Generalmente los ignoro
☐	Pienso en el problema existente pero no hago nada al respecto
☐	Trato de resolverlos en la medida de mis posibilidades
☐	Creo que ese problema debe ser atendido por personas a cargo de niveles jerárquicos superiores

14. En el desarrollo de una actividad planificada, surge un imprevisto con los materiales que estoy utilizando para culminar la tarea, como docente:

☐	Lo tomo con sentido del humor y preveo ese imprevisto para una próxima actividad
☐	Me siento decepcionado(a) ya que trabajé mucho para que se realizara
☐	Finalizo la actividad hasta donde mejor resulte, lo importante es intentarlo
☐	Pienso que el buen humor sazona la vida y construye el carácter, lo importante es intentarlo

15. Para mí un ambiente de clase ideal es aquel en el cual:

☐	Solo se promueve el conocimiento en los estudiantes
☐	Se promueve el aprendizaje y para hacerlo más ameno se emplea el humor en clase
☐	Los estudiantes dirigen el ritmo de la clase
☐	Tiende a utilizarse el humor para romper con la monotonía de la clase

16. Es difícil para mí participar en un programa de despistaje de violencia familiar porque:

☐	Me pone nervioso(a) la visita a las familias involucradas
☐	Las entrevistas duran mucho tiempo
☐	Los sitios donde están ubicados los hogares son barrios y zonas con alta tasa de delincuencia
☐	Es fácil para mí participar en este tipo de programas

17. Es difícil para mí participar en un programa de reducción de la violencia en el liceo porque:

☐	Me ponen nervioso(a) los disturbios, las huelgas, los grupos involucrados
☐	Mi estado de salud no me lo permite
☐	Pierdo el control fácilmente
☐	No me es difícil participar en este tipo de programas

18. Pienso y creo que mi relación con la institución, el aula de clase y los estudiantes es:

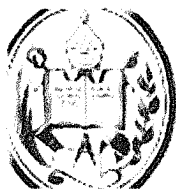
☐	Lejana. No me interesa mucho lo que ocurre es sólo un trabajo más
☐	Media. Me gusta involucrarme en situaciones que mejoren las condiciones de la institución en general, además de sólo dictar clases
☐	Profunda. Me involucro en todas las actividades propuestas por la dirección del liceo e incluso propongo algunas para el mejoramiento del mismo

19. Después de un día de trabajo en el liceo, yo:

☐	Estoy seguro(a) de las actividades que realicé
☐	Evalúo las competencias laborales que tuve ese día
☐	Sólo actúo, no me detengo a pensar en ello
☐	Pienso y evalúo las reacciones que tuve ese día

20. En relación a mi interacción con el resto del personal de la institución, yo:

☐	Busco oportunidades para interactuar con otros
☐	Sólo tengo interacciones esporádicas con otros cuando es necesario
☐	No le otorgo mucha importancia a la interacción con los demás, me siento más cómodo(a) aislándome
☐	Sólo interactúo con un grupo determinado de personas



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO “RAFAEL RANGEL”
CENTRO REGIONAL DE INVESTIGACIÓN HUMANÍSTICA,
ECONÓMICA Y SOCIAL (CRIHES)
MAESTRÍA EN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN
TRUJILLO, ESTADO TRUJILLO

www.bdigital.ula.ve
INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DEL CUESTIONARIO

Autor: Lcdo. Gabriel Villegas

C.I.: 17.606.643

Tutora: Dra. Nancy Santana Cova

C.I.: 3.975.147

Trujillo, Octubre de 2013

1. IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Apellidos y Nombres: _____

Títulos Obtenidos: _____

Experiencia Laboral: _____

Institución donde Labora: _____

Trabajos Publicados: _____

www.bdigital.ula.ve

2. TÍTULO DEL TRABAJO DE GRADO

LA RESILIENCIA EN LOS DOCENTES DEL LICEO BOLIVARIANO
“CIUDAD DE VALERA” MUNICIPIO VALERA, ESTADO TRUJILLO

3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Diseñar una propuesta de actividades para desarrollar la resiliencia en los docentes del Liceo Bolivariano “Ciudad de Valera”, municipio Valera, estado Trujillo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar los comportamientos resilientes mostrados por los docentes del Liceo Bolivariano “Ciudad de Valera”, municipio Valera, estado Trujillo.
- Describir las actitudes resilientes del personal docente del Liceo Bolivariano “Ciudad de Valera”, municipio Valera, estado Trujillo.
- Fomentar la resiliencia en los docentes del Liceo Bolivariano “Ciudad de Valera”, municipio Valera, estado Trujillo, a través de la formulación de una serie de lineamientos orientados para tal fin.

4. VARIABLE A MEDIR

La resiliencia en los docentes del L. B. “Ciudad de Valera”.

DIMENSIONES

1. Atributos Cognoscitivos
2. Atributos Emocionales

INDICADORES

1. Creatividad
2. Iniciativa, Organización y Estructura
3. Toma de Decisiones y Solución de Problemas
4. Liderazgo
5. Humor
6. Autonomía
7. Autoeficacia
8. Autoevaluación
9. Capacidad de Interacción

5. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DE LA INVESTIGACIÓN

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
La resiliencia en los docentes del L. B. “Ciudad de Valera”	Atributos Cognoscitivos	Creatividad	1-2
		Iniciativa, Organización y Estructura	3-4-5
		Toma de Decisiones y Solución de Problemas	6-7
		Liderazgo	8-9-10
	Atributos Emocionales	Humor	11-12
		Autonomía	13-14-15
		Autoeficacia	16-17
		Autoevaluación	18-19-20
		Capacidad de Interacción	21-22

Tomado de: Sambrano (2010).

6. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Indicadores	Ítems	Pertinencia						Tipo de Pregunta		Redacción	
		Contexto Teórico		Objetivos		Indicador					
		Adec	Inad	Adec	Inad	Adec	Inad	Adec	Inad	Adec	Inad
Creatividad	1										
	2										
Iniciativa, Organización y Estructura	3										
	4										
	5										
Toma de Decisiones y Solución de Problemas	6										
	7										
Liderazgo	8										
	9										
	10										
Humor	11										
	12										
Autonomía	13										
	14										
	15										
Autoeficacia	16										
	17										
Autoevaluación	18										
	19										
	20										
Capacidad de Interacción	21										
	22										

7. JUICIOS DEL EXPERTO

1.- En resumen, considera que los indicadores de la variable se corresponden con el contexto teórico de manera:

☐	Suficiente
☐	Medianamente suficiente
☐	Insuficiente

2.- Los reactivos del cuestionario miden los indicadores seleccionados para la variable de forma:

☐	Suficiente
☐	Medianamente suficiente
☐	Insuficiente

3.- ¿Cómo considera la redacción de los reactivos?

☐	Suficiente
☐	Medianamente suficiente
☐	Insuficiente

4.- ¿El tipo de pregunta se corresponde con los indicadores?

☐	Suficiente
☐	Medianamente suficiente
☐	Insuficiente

5.- El instrumento mide la variable:

☐	Suficiente
☐	Medianamente suficiente
☐	Insuficiente

6.- En términos generales, el instrumento diseñado es:

☐	Bastante adecuado
☐	Adecuado
☐	Medianamente adecuado
☐	Inadecuado

Observaciones: _____

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO "RAFAEL RANGEL"
CENTRO REGIONAL DE INVESTIGACIÓN HUMANÍSTICA,
ECONOMICA Y SOCIAL (CRIHES)
MAESTRÍA EN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN
TRUJILLO, EDO. TRUJILLO

CERTIFICADO DE VALIDACION

YO, Eddy Iván Candiani CI 3717141 en mi carácter de experto(a) en psicología, certifico que he leído y revisado el instrumento para la recolección de datos en la investigación desarrollada por el Lic. Gabriel Villegas, titulado "La Resiliencia en los docentes del Liceo Bolivariano "Ciudad de Valera", Municipio Valera, Estado Trujillo", a través de los siguientes criterios de evaluación:

1. Relación ítems —objetivos de investigación.

Si existe relación

2. Pertinencia variable e indicador.

Hay Pertinencia

3. Congruencia y clara redacción en los planteamientos de los ítems.

Se encuentra clara redacción y congruencia

Luego de revisar las condiciones anteriores, **certifico** que el instrumento es válido y recomiendo su aplicación.

Constancia que se expide a solicitud de parte interesada a los 14 días del mes de MARZO de 2014.



Firma del experto (a)

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO "RAFAEL RANGEL"
CENTRO REGIONAL DE INVESTIGACIÓN HUMANÍSTICA,
ECONOMICA Y SOCIAL (CRIHES)
MAESTRÍA EN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN
TRUJILLO, EDO. TRUJILLO

CERTIFICADO DE VALIDACION

YO, Nancy Santos CI 3975147 en mi carácter
de experto(a) en Área de Metodología, certifico que he
leído y revisado el instrumento para la recolección de datos en la investigación desarrollada
por el Lic. **Gabriel Villegas**, titulado "La Resiliencia en los docentes del Liceo Bolivariano
"Ciudad de Valera", Municipio Valera, Estado Trujillo", a través de los siguientes criterios
de evaluación:

1. Relación ítems –objetivos de investigación.

*Si se observa que existe relación entre los
objetivos de investigación y los ítems contemplados en el*

2. Pertinencia variable e indicador. *instrumento*

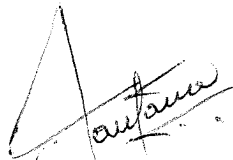
*Los indicadores son pertinentes con respecto a la
variable*

3. Congruencia y clara redacción en los planteamientos de los ítems.

Son congruentes y están bien redactados los ítems

Luego de revisar las condiciones anteriores, **certifico** que el instrumento es válido y
recomiendo su aplicación.

Constancia que se expide a solicitud de parte interesada a los 03 días del mes de
Marzo de 2014.



Firma del experto (a)

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO "RAFAEL RANGEL"
CENTRO REGIONAL DE INVESTIGACIÓN HUMANÍSTICA,
ECONOMICA Y SOCIAL (CRIHES)
MAESTRÍA EN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN
TRUJILLO, EDO. TRUJILLO

CERTIFICADO DE VALIDACION

YO, Alfonso Delgado CI 3.905.573 en mi carácter de experto(a) en Colección Humanas, certifico que he leído y revisado el instrumento para la recolección de datos en la investigación desarrollada por el Lic. Gabriel Villegas, titulado "La Resiliencia en los docentes del Liceo Bolivariano "Ciudad de Valera", Municipio Valera, Estado Trujillo", a través de los siguientes criterios de evaluación:

1. Relación ítems -objetivos de investigación.

Existe la correspondiente correlación

2. Pertinencia variable e indicador.

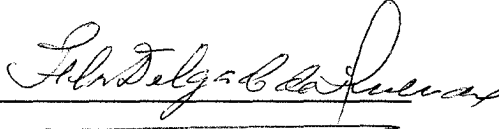
Sí, es pertinente

3. Congruencia y clara redacción en los planteamientos de los ítems.

Sí, existe congruencia.

Luego de revisar las condiciones anteriores, **certifico** que el instrumento es válido y recomiendo su aplicación.

Constancia que se expide a solicitud de parte interesada a los 20 días del mes de febrero de 2014.


Firma del experto (a)