Alianza de Investigadores Internacionales S.A.S
Fondo Editorial ALININ

Revista Temario Científico



Vol. 5 Nro. 1. Enero - Junio, 2025
ISSN 2805-850X

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons
Atribución-No Comercial-Compartir Igual 4.0 Internacional

Revista Temario Científico
Publicación continua, Enero-Junio, 2025
E-ISSN 2805-850X
Alianza de Investigadores Internacionales, SAS (ALININ)

Cómo citar:
Camacho, S., Jimenez, A., Lozano, D. y Acosta, S. (2025). Manejo del estrés laboral como mecanismo de resiliencia en organizaciones educativas. *Revista Temario Científico* 5(1). e25050105. DOI: https://doi.org/10.47212/rtcAlinin.3.125.5

MANEJO DEL ESTRÉS LABORAL COMO MECANISMO DE RESILIENCIA EN ORGANIZACIONES EDUCATIVAS

Silvia Nathalia Camacho Jacome, Angui Paola Jiménez Clavijo, Dagoberto Lozano Rivera y Sixta Esperanza Acosta Garay

Camacho, S.

Ingeniera Agroindustrial de la Universidad Popular del Cesar, Cesar, Colombia.

Jiménez, A.

Ingeniera Agroindustrial de la Universidad Popular del Cesar, Cesar, Colombia.

Lozano, D.

Magister en Gerencia Empresarial, Universidad Rafael Belloso Chacín, URBE, Venezuela. Docente Asistente de la Universidad Popular del Cesar, Cesar, Colombia. Grupo de investigación Gestión en investigación, producción y transformación Agroindustrial (GIPTA).

Acosta, S.

Especialista en sistemas integrados de gestión Universidad Popular del Cesar, Cesar, Colombia. Grupo de investigación Gestión de Investigación, producción y Transformación Agroindustrial (GIPTA).

Palabras clave

Estrés laboral, mecanismo, resiliencia, organizaciones educativas, cambio.

Keywords

Work stress, mechanism, resilience, educational organizations, change.

Recibido: 20/12/2024
Aceptado: 22/03/2025

https://doi.org/10.47212/rtcAlinin.3.125.5

CC BY NC SA

Resumen

El propósito de este estudio fue analizar el manejo del estrés laboral como mecanismo de resiliencia en organizaciones educativas del municipio de Aguachica-Cesar, en Colombia. La investigación está sustentada en teorías clásicas y complementarias de autores expertos en el área. Se enmarca en el paradigma cualitativo, de tipo documental, analítico, realizado a través de la revisión bibliográfica, el método interpretativo. Se aplicó la observación directa sobre la manifestación de los informantes clave directores y docentes. Se localizaron debilidades referentes a la ausencia de acciones y medidas tendentes a mejorar las condiciones de estrés de los sujetos investigados, en razón de lo cual se sugirió la sensibilización de los actores educativos buscando propiciar las buenas prácticas en los escenarios académicos estudiados, con lo cual sería posible sistematizar políticas tendentes a la generación de ambientes de trabajo agradables y el diseño de estrategias que susciten un carácter resiliente en docentes que, a la vez, les convierta en agentes de cambio institucional ante las situaciones adversas o de dificultad que se presenten.

MANAGEMENT OF WORK STRESS AS A RESILIENCE MECHANISM IN EDUCATIONAL ORGANIZATIONS

Abstract

The purpose of this study was to analyze the management of work stress as a resilience mechanism in educational organizations in the municipality of Aguachica-Cesar, in Colombia. The research is supported by classic and complementary theories from expert authors in the area. It is framed in the qualitative paradigm, documentary, analytical, carried out through bibliographic review, the interpretive method. The observation was applied to the manifestation of key informants, directors and teachers. Weaknesses were located regarding the absence of actions and measures aimed at improving the stress conditions of the subjects investigated; for this reason, it was suggested to raise awareness among educational actors seeking to promote good practices in the academic settings studied. With which it would be possible to systematize policies aimed at generating pleasant work environments and the design of strategies that raise a resilient character in teachers that, at the same time, converts them into agents of institutional change in the face of situations adverse events or difficulties that arise.

Introducción

Investigaciones diversas han ubicado el estudio del estrés laboral, también llamado estrés ocupacional, en un nivel de absoluta relevancia para las instituciones educativas públicas del mundo. Así se desprende, entre otros estudios, del trabajo investigativo de Matabanchoy, Lasso y Pantoja (2017), en España, quienes señalan la influencia del estrés en las personas e instituciones, observándose en el contexto de educación que, a menudo, los docentes -directivos y gerentes de aula- se consiguen con problemas de estrés pudiendo afectar su bienestar psicológico en el trabajo: esto pudiera tener como causa los problemas cotidianos del ambiente laboral, trayendo como consecuencia, la deficiencia de salud del trabajador. De allí, la necesidad de generar medidas de prevención ente el estrés, además de mecanismos y estrategias de intervención de la institución educativa, para determinar aquellos puntos de atención frente a aquellos agentes internos y externos que pudieren estar conllevando desajustes emocionales diversos, con el fin de mitigar factores estresantes.

Algunas experiencias educativas en Latinoamérica, y concretamente en Ecuador, según Andrade (2022) también constatan que los gerentes educativos cada vez más muestran mayor estrés por los cambios y avances en la sociedad y de las exigencias para lograr una educación de calidad. Al efecto, Rodríguez (2023) sugiere, como uno de los mecanismos de solución a los eventos evidenciados, poner en práctica mecanismos de resiliencia para minimizar los niveles de estrés y sus efectos, con lo cual puedan adecuarse a la globalización y ante severas expectativas educativas. Más específicamente en Bogotá, Colombia, revelan Díaz Granados, González y Jaramillo (2006) que desde hace décadas se observa la presencia de estrés laboral en docentes del sector público, identificando como posibles causas algunas condiciones de trabajo y de contexto influyentes en el bienestar de estos sujetos. Y más recientemente, prevalece una investigación en el Centro Local Trujillo de la Universidad Nacional Abierta (2022), se determinó que existe estrés en el trabajo, pero con consecuencias en la salud afectiva de la población académica con una prevalencia de 36,3% y 29,3% en dos grupos investigados, lo cual se convierte en un índice que debe ser considerado.

Sobre el particular, Guevara, Sánchez y Parra (2014) señalan que los factores más relevantes en cuanto al estrés fueron el ambiente organizacional y las tecnologías por el establecimiento definitivo de la educación híbrida, lo que hace indispensable el presente estudio porque se pretende manejar situaciones diversas de estrés laboral, motivadas, en algunos casos por la presencia de situaciones adversas, como las condiciones de ambiente de trabajo hostil, o exigencias desmedidas de las autoridades educativas, exceso de trabajo, o exigencias académicas cada vez más complejas.

Esas mismas situaciones han venido observándose en instituciones educativas públicas de Aguachica, Cesar, en Colombia, como señalan

Acosta, Jiménez y Pulido (2019), quienes expresan que en el contexto nacional y regional donde se ubique un individuo, por razones culturales, si bien se desarrollan actividades laborales diversas, estas deben ser efectuadas de manera controlada para lograr un buen desempeño y eficacia.

Esto aumenta la relevancia de examinar las situaciones del trabajo, posibilitando prevenir e intervenir aquellos casos donde se produzca descontrol, alteraciones emocionales. Lo planteado, pudiera tener como origen, ambientes de trabajo hostiles, maltrato por parte de directivos requiriendo documentos o haciendo exigencias académicas que no se sujetan a lo contratado, o situaciones de conflictos con padres y representantes. También es causa estresora, la dificultad para el manejo de tecnología en una época en la cual esto se ubica como una necesidad, ante todo lo cual no se tiene la posibilidad de un afrontamiento positivo, o la capacidad de manejar estas situaciones adversas, que en definitiva afectan el rendimiento, y por ende, la productividad en el ámbito educativo.

Derivado de ello, se genera descontento en el personal docente de las instituciones objeto de estudio, las cuales repercuten en las condiciones armónicas de trabajo, produciendo estrés y otras sensaciones emocionales, malestares, descontrol, que limitan la capacidad de las personas de responder a los eventos suscitados. Por lo expuesto, en este estudio se realizó un análisis titulado el Manejo de situaciones de estrés laboral como mecanismo de resiliencia en organizaciones educativas del municipio de Aguachica-Cesar, en Colombia.

Lo planteado refleja las implicaciones educativas del estudio en las instituciones escolares, porque permite a los directivos cumplir con los fines educacionales a los que está obligado por ley, y porque permite a los padres y representantes observar el progreso educativo de sus hijos en la medida que se manejen las situaciones de estrés de manera adecuada. Asimismo, se genera un impacto científico y social del estudio dando solución a una problemática observada, pudiendo los docentes asumir mecanismos resilientes que les permita afrontar las adversidades cotidianas, a partir de lo cual, los estudiantes podrán contar con el acompañamiento pedagógico requerido para el avance académico en sus distintos niveles de estudio.

Estrés

En las últimas décadas, se han producido transformaciones violentas, sobre todo desde los tiempos de pandemia del covid-19, que colocó a la humanidad en un estado dificultoso. Señala Cortés (2021) que el confinamiento social llevó a la población a modificar sus acciones diarias, porque el entorno representaba una seria amenaza para su salud. La adaptación a la nueva normalidad, como expresa Aceves (2015), debió darse realizando cambios sustanciales, que en el caso de las instituciones educativas están referidas a una nueva

capacitación, como siempre lo ha expresado Tobón (2019) para renovar los saberes.

Para poder asumir las transformaciones, y asumir la educación híbrida, como expresa Prince (2021), fue un proceso difícil, sobre todo para los docentes, uno de los grupos sociales que se constituyen en actores sociales significantes de cambio. Resulta necesario conocer aquellos síntomas de crisis, tal como lo señala González (2021), las consecuencias que conlleva, de manera personal y en los ambientes de trabajo, y las medidas de prevención que se pudieran aplicar, para así minimizar sus riesgos; en estos menesteres en los cuales se necesita contar con un estado de salud óptimo, es importante identificar sus síntomas.

Si bien, en muchos casos el ser humano está en estado de estrés constante, con mala operatividad del organismo, son urgentes las medidas de prevención alertando el riesgo o la dificultad, o que alguna situación esté descontrolada; sin embargo, cuando se superan algunos límites, resulta nocivo. Se está en presencia de la etapa de mayor riesgo, con generación de enfermedades de perjuicio grave al estado de salud de las personas

Refiere Patlán (2019) que Hans Selye es considerado el padre del estrés y pionero en el manejo de aquellas reacciones psicológicas frente a estímulos físicos nocivos a la salud. Asimismo, señalan Osorio y Cárdenas (2014) que no siempre los niveles estrés llegan a una etapa de agotamiento, que es aquel nivel donde surge la enfermedad del organismo debilitando la respuesta de adecuación, pero ocasionan malestares importantes e inefectivo desempeño, debiendo buscar fórmulas de solución.

El estrés es definido, a la vez, según Martín (2016) como el balance que se produce entre las necesidades del individuo, sus expectativas o aspiraciones, los cambios que requiere realizar como señala Ceballos (2014), y lo que la realidad le otorga para satisfacer esas necesidades, expectativas o deseos y aspiraciones. Expresan sobre el particular López, García, Benítez y Herrera (2024), que en ocasiones los docentes podrían presentar estrés agudo episódico y crónico, originado principalmente por los estresores: actividades vinculadas con el alumnado, adaptación a cambios, valoración de personas externas y necesidades de mejora dentro del contexto de su práctica.

Resiliencia

Según Bou Bauze (2005), el término resiliencia, se define, inicialmente, como la capacidad de cualquier objeto de recobrar la forma original, estando presionado a altas temperatura o condiciones adversas. Más adelante, el término ha sido trasladado a la capacidad o aptitud de la gente para afrontar crisis y adversidades, como expresa Arce (2021), pero de manera positiva, recobrando las fortalezas o resistencia para salir airoso de las situaciones, de las experiencias y vivencias que le toca asumir. En este sentido, se plantea que la resiliencia aparece cuando la persona tiene capacidad de introspección, de relacionarse, muestra

humor a pesar de los altibajos, y la creatividad, para salir airosa de las condiciones existentes.

Desde esa perspectiva, la resiliencia se muestra como la posibilidad cierta de afrontar problemas que llevan al estrés, advirtiendo la capacidad de superarlos y, sobre todo, de recuperar su ánimo y fortalecer sus capacidades, sobre todo en estos tiempos, como expresa González (2022), cuando la experiencia y las situaciones de pandemia del COVID 19 generaron la necesidad de adecuarse a los tiempos.

De manera similar, la resiliencia se define, para Raffo y Rammsy (2016), como la posibilidad de un individuo de recuperar fortaleza y afrontar las adversidades, lo cual implica atributos o cualidades que permitan un proceso de adaptación y cambio, y se edifica desde las fortalezas, asumiendo la potencialidad de cada individuo para desarrollarla. En este sentido, la figura de la resiliencia se muestra, de acuerdo con lo que se infiere del criterio de Pierantozzi (2015) como la capacidad de un sujeto para reafirmar su estabilidad y emociones después de sentirse presionado y para superar condiciones adversas de la vida.

Por su parte, Crespo (2002), en su teoría clásica sobre la resiliencia, plantea que esta tiene dos elementos fundamentales: resistencia ante la destrucción y la posibilidad de reconstruir sobre situaciones o factores adversos. Más concretamente, en materia organizacional, según García (2014) refiere el Afrontamiento positivo frente al estrés, el cual consiste en dirigir condiciones difíciles esforzándose en la resolución de situaciones personales e interpersonales complicadas; buscar maneras de reducir o tolerar el estrés o el conflicto. Este mismo concepto de afrontamiento según García del Castillo y otros (2016) también está muy ligado al de resiliencia hasta el punto de poder confundirse. Asimismo, según afirma Becoña (2006), el afrontamiento puede entenderse en este contexto como un resultado de la resiliencia, como la capacidad para resolver los problemas o las situaciones adversas presentes en el entorno.

Esta resiliencia y el crecimiento personal se desprenden de procesos adversos, según Steinhardt y Dolbier (2008), cuyas investigaciones advierten que la percepción de estrés elevada está asociada con los niveles de resiliencia. Mas concretamente, Coello (2017) señala que se requiere comprender los significados resilientes producto del trabajo docente para afrontar condiciones adversas en la vida cotidiana y por supuesto en el quehacer académico.

Materiales y métodos

En la presente investigación se utiliza una metodología cualitativa, exploratoria, descriptiva, según señala Martínez (2014) recolectando datos, por un lado, de la teoría existente en el área, y por otro, a partir de un formato tipo guion de entrevista, de cuya aplicación se deducen informaciones provenientes de ocho (8) informantes clave: 4 directores y 4 docentes de una institución educativa pública, cuyos hallazgos fueron analizados con

posterioridad para derivar resultados y sacar conclusiones sobre la temática propuesta.

En este sentido, la población se compone de sujetos o informantes clave de una institución educativa del municipio de Aguachica-Cesar, a quienes se realizó una entrevista con preguntas abiertas para la recopilación de información. Al final es posible hacer la interpretación de resultados, la cual, según Martínez (2012) es el examen de los datos, y se emplea como un método interpretativo para explicar y aclarar la información recolectada en las entrevistas descritas anteriormente, haciendo una triangulación de los datos entre la teoría recabada, los datos de los informantes clave y el saber del investigador.

Resultados y discusión

En este apartado se presentan los hallazgos encontrados en las entrevistas con los directores y docentes del centro educativo investigado, pudiendo con ello realizar la triangulación y hacer la discusión de resultados con las bases teóricas recopiladas en esta investigación.

Tabla 1

Percepción de los informantes clave

Informantes	**Percepción de los informantes clave**
Informante 1 – Directivo	Existe la necesidad de que los directivos muestren la actitud de acompasar al personal en general, a fin de que los docentes se involucren con las metas organizacionales, y puedan conducirse de manera espontánea.
Informante 2 – Directivo	El docente debe aprender a manejar el estrés en las situaciones cotidianas, para afrontar las adversidades.
Informante 3 – Directivo	Se debe tener la capacidad de dominar las emociones y sentimientos a partir de fórmulas de autocontrol.
Informante 4 – Directivo	Para manejar el estrés el docente debe priorizar su labor, adecuándose a las situaciones y realidades que se presentan a diario.
Informante 5 – Docente	Los directivos se mantienen anclados en esquemas tradicionalistas de la gerencia y operatividad de los centros educativos, sin planificar un acompañamiento pedagógico adecuado para el manejo del estrés por parte de los docentes.
Informante 6 – Docente	Los directivos no prevén situaciones problemas de la realidad educativa, solo prevén lo básico, sin orientar acciones para organizar las tareas necesarias y dar cumplimiento a la planeación efectuada.
Informante 7 – Docente	Un docente debe estar preparado para afrontar las situaciones complejas que se le presentan cotidianamente, manejando el estrés a partir de herramientas adecuadas.
Informante 8 – Docente	La resiliencia debe utilizarse como un mecanismo de ayuda al docente para el afrontamiento de estrés y situaciones adversas, sobre todo en los casos de supervisión educativa.

Fuente: elaboración propia (2024)

En este sentido, sobre la base de la discusión de resultados, según Bou Bauze (2005), si bien el término resiliencia se muestra como la aptitud, la habilidad, la capacidad de los sujetos, en este estudio el personal docente de los centros educativos investigados, no siempre son capaces de afrontar las crisis y adversidades de manera positiva, como lo sugieren López y otros (2024), eliminando estresores y teniendo capacidad para recobrar las fortalezas o resistencia en su actitud para superar las pruebas a que son sometidos en ocasiones en sus lugares de trabajo.

De la misma manera se evidencia que estos mismos sujetos, directores de instituciones educativas públicas, ni siquiera en razón de su cargo, buscan implementar medidas efectivas de mejora en pro de la institución educativa y de la conducta de su personal, sino que, por el contrario, demuestran dejación e indiferencia a los resultados de la acción educativa al ser bien ejercitada. Estas manifestaciones de los directivos de escuela deben ser tomados en consideración si se pretende que el personal de una institución, de un centro educativo en este caso, pueda dar cumplimiento, a través de su labor, a los fines institucionales educativos.

Por otro lado, surge de las manifestaciones de los docentes entrevistados que en algunos casos son llamados a procesos de capacitación y actualización del personal, de manera que sean capaces de resolver las situaciones adversas planteadas en su entorno de trabajo; pero estos eventos se suceden con deficiencias motivacionales. Sobre el particular, señalan Raffo y Rammsy (2016), en un criterio pertinente a este estudio, que la resiliencia debe presentarse como la habilidad de una persona para reaccionar y afrontar las adversidades, implicando propiedades o cualidades que propicien la adecuación y transformación, lo cual puede relacionarse con la necesidad de los directivos de edificar a su personal docente ante la presencia de situaciones estresantes, debe construir, desde las fortalezas, asumiendo sus propias potencialidades, como expresa Uzcátegui (2022) y desarrollarlas para manejar las situaciones adversas en su lugar de trabajo.

En este sentido, evidencia el investigador que no se asume la necesidad de un liderazgo efectivo, resiliente, que sea capaz de conducir los destinos educativos de manera cónsona con sus fines, desatendiendo la misión, la visión institucional, la imagen, la toma de decisiones pertinente, a través de la cual sea posible que todos los actores de la comunidad educativa afronten las situaciones cotidianas, las transformaciones sucesivas y las situaciones adversas que puedan presentarse, desde el ámbito político, económico o meramente social, que son las que, en definitiva, igualmente adversan el cumplimiento de las finalidades básicas de un centro educativo como los examinados.

Se evidencia igualmente de las entrevistas suscitadas que si bien los directivos centran su labor en lo que les corresponde administrativamente, se evidencia que están anclado en la deficiencia de las instituciones públicas, en cuanto a la canalización de

acciones que mejoren el ser, las actitudes, no logrando asumir su propia transformación, ni revertir sus ideas y opiniones en bien del cambio institucional.

Se evidencia igualmente de las manifestaciones de los docentes informantes clave que, según su criterio, en esos centros educativos todo debe emanar de directrices, instrucciones y el direccionamiento del estado, en materia de procesos de aprendizaje, para poder conducir los caminos de este, pero los directivos no dan acompañamiento pedagógico, lo cual contradice el criterio de Osorio y otro (2014), quienes refieren la necesidad de una respuesta de adaptación por parte de los docentes, quienes, al contrario, muestran malestares importantes e inefectivo desempeño, que son condiciones del estrés, debiendo buscar fórmulas de solución.

A la vez, los resultados coinciden con el criterio de Martín (2016) quien define al estrés como el equilibrio presente entre lo que un sujeto necesita, sus expectativas o aquello a lo que aspira, y los docentes manifiestan que no se pueden ejecutar tareas transformadoras, generadoras de cambio, como lo exige actualmente la Unesco (2020) porque todo está sujeto a las líneas y pautas que el planificador nacional en materia de educación, pueda realizar, y los directivos no canalizan adecuadamente las labores académicas en esa casa de estudios. En este sentido, se advierte que los profesores entrevistados atribuyen una connotación política, como causa y consecuencia de la situación de deficiencia dada en los centros educativos en estudio, en razón de que manifiestan la práctica de la ética en el desempeño de su labor, la atención al cliente, sobre la cual trata de ser adecuada, en aras de solventar sus necesidades, además de indicar la sensibilidad ante las condiciones físicas, mentales, de los docentes, sobre todo, buscando atender sus solicitudes y prestarles servicio.

De lo evidenciado, deduce el investigador la necesidad de un cambio en las organizaciones educativas estudiadas, en el entendido que, si bien el personal juega un papel importante, mucho más deben los directivos asumir su rol de estado, con la finalidad de atender a las necesidades colectivas, a sus aspiraciones y expectativas, a sus emociones y sentimientos, como fin primario y último, los cuales deben privar ante las precarias condiciones en las cuales se encuentran, en ocasiones, las instituciones educativas públicas del país, y lo cual redundaría en una transformación de éxito para el ciudadano, para la organización de carácter público y para el estado mismo.

De la misma manera, debe dejarse clara la necesidad de que el personal docente, si bien ha estado anclado en estas situaciones de exigencia laboral, se involucre mayormente con las tareas laborales, de manera pertinente y acertada, debiendo producir un desarrollo en sí que le permita asumir sus obligaciones, y canalizar las adversidades presentes, en razón de que no solo debe orientarse a cumplir con sus asuntos personales y con aquello

que le corresponde hacer de acuerdo a su cargo, sino que debe desarrollar competencias suficientes ante la adversidad, ante las situaciones de conflictos, que permita orientar actitudes ante el estrés, y ser resiliente cuando los hechos y eventos acontecidos no sean de su agrado o le impidan cumplir con sus tareas cotidianas. Sobre el particular, ha de manifestarse en este estudio su necesidad de trabajar con objetividad, de acuerdo a la conveniencia del centro educativo, de sus actores, de sus fines, debiéndose evaluar las acciones cumplidas, lo cual se realizaría con la finalidad de monitorear los resultados, para verificar su pertinencia, y de ser negativos, reorientar los procesos ejecutados con compromiso, a partir de la colaboración de los equipos de trabajo para solventar las necesidades de los usuarios del servicio educativo.

Conclusiones

Trazando una triangulación teórica para determinar criterios de comparación entre el ser y lo que debe ser, entre las similitudes y diferencias que posibilitan la explicación del hecho investigado sobre lo acontecido acerca del manejo del estrés como mecanismo de resiliencia en los centros educativos examinados, se puede concluir de la triangulación entre las bases teóricas, las manifestaciones de los entrevistados y el saber del investigador lo siguiente:

En los hallazgos localizados se evidencia que los docentes presentan dificultades, problemas, generando situaciones de estrés. Problemas estos a veces presupuestarios, de recursos, de tecnología, de ausencia de acompañamiento pedagógico efectivo, y en general, al laborar en instituciones públicas con condiciones de trabajo inestables y con bajos recursos, laboran con preocupaciones, con dificultades educativas, económicas y sociales.

En el caso de estudio, los docentes, están en presencia de un ambiente de trabajo engorroso, conflictivo, a veces de condiciones dificultosas para la atención a las necesidades ajenas, lo cual exige la necesidad de crear resiliencia para adaptarse a esas condiciones de estrés, es decir, los docentes deben afrontar las situaciones dadas con mecanismos resilientes, empoderándose de su cargo desde una visión positiva, con raciocinio, incluso mirando con objetividad las situaciones problema planteadas, para poder resolverlas.

En razón de ello reflexionan los investigadores que, de acuerdo con los hallazgos documentales y los resultados dados, se ha desvirtuado la necesidad de la generación de resiliencia en tales centros educativos, para producir bienestar a partir del afrontamiento de las situaciones complejas, lo que a su vez va a generar la salud mental del personal, tranquilidad en sus actitudes y el desarrollo de fortalezas, con la finalidad de que éstos tengan capacidad de respuesta al momento de afrontar las situaciones de calamidad, de estrés, de condiciones erróneas, en esos centros de educación. Se trata de canalizar las emociones y sentimientos para saber enfrentar cualquier situación cotidiana o anómala,

que amerita de sus capacidades y las oportunidades que se ofrezcan para tales organizaciones.

En este sentido, habiendo analizado las situaciones de los docentes investigados, los investigadores concretan algunas consideraciones finales, reflexiones y sugerencias. En primer término, se deduce la necesidad de capacitar al talento humano de estas organizaciones educativas en el manejo del estrés, a partir del afrontamiento de tales situaciones adversas, buscando que puedan enfrentar las situaciones de estrés a las que están sometidos en las condiciones de atención a su quehacer académico. En tal sentido, si bien se debe atender a los fines educativos per se, como es la búsqueda de saber en esas entidades educativas investigadas, no menos cierto es que el personal requiere de un proceso de maduración personal para saber afrontar las crisis en las cuales puedan estar sometidas esas instituciones públicas.

A la vez, se debe trabajar sobre la base de la visión positiva del futuro de estas instituciones públicas, en virtud que todo el tiempo se manejan conflictos entre sí y con los actores de la comunidad educativa, sin capacidad para resolverlos, sobre todo cuando no hay capacidad de respuesta ante las peticiones, solicitudes y requerimientos de estos últimos. En este sentido, debe ser manejada la resiliencia como la habilidad emocional, de cognición y valorativa o axiológica que debe mostrar un profesor ante situaciones difíciles e inciertas, desarrollando las capacidades relativas a la automotivación, autoconciencia, autodominio o autocontrol; así como, a la seguridad, confianza en sí mismo y en el otro.

Cabe reflexionar igualmente que la resiliencia está relacionada con las emociones, como el estrés, por lo cual al afrontar situaciones adversas el profesor debe poner en práctica su autocontrol, dominar sus sentimientos, emociones, pasiones, para entender la situación y decidir favorablemente y salir exitoso de aquel episodio difícil que afronta. Esta misma resiliencia debe convertirse en la habilidad del hombre desarrollada a través de su formación y capacitación sobre sus propias características personales y profesionales, para demostrar un desempeño adecuado a su quehacer educativo. Estas habilidades están orientadas al desarrollo de aptitudes para el manejo emocional, de cognición y operativo requerido en las relaciones personales dadas en el escenario educativo.

Este mismo autocontrol equivale a demostrar el manejo de su conciencia, motivación creatividad e innovación para afrontar los momentos críticos o estresantes cotidianos. Desde esta óptica, si se pretende saber el significado de la resiliencia, desde la óptica del docente, debe ser visualizada como un concepto positivo equivalente a capacidad, habilidad, destreza y manejo de competencia, atribuido al optimismo, la perseverancia, el aprendizaje y re-aprendizaje, y vivir conforme la dinámica de mecanismos emocionales, cognitivos y socioculturales. También, ha de atenderse a la intención de entender a profundidad cómo afronta y supera situaciones de adversidad el profesor, desde

sus experiencias personales para superar la adversidad, se concluye que a través de su automotivación, control equilibrado, seguridad, en sí mismo y en el otro, el respeto, la humildad, la tolerancia, es posible reflexionar para asumir la situación vivida y decidir acertada y favorablemente, usando el diálogo real, para generar posiciones, ideas, pensamientos contradictorios, valores, entre otros aspectos que se requieren para afrontar una realidad adversa.

De allí que en este estudio se sugieran planes continuos de formación y desarrollo del personal directivo y docente de los centros educativos estudiados, en jornadas de aprendizaje dos veces al mes, a fin de que adquieran una serie de competencias que los habilite para el manejo resiliente de sus funciones en el cargo, pudiendo gerenciar el estímulo necesario al cambio de conducta en sí mismos.

Con ello, será posible ejercitar acciones de transformación del quehacer laboral, mediante la realización de colectivos de aprendizaje, una vez al año, planificando y diseñando cambios apegados al enfoque resiliente pudiendo aplicar los conocimientos mediados en las situaciones adversas que usualmente se presentan en las instituciones de educación del sector público de Colombia.

Finalmente, se sugiere direccionar acciones a través de las cuales se promueva la visión de cambio en las instituciones educativas públicas, pudiendo ejecutar encuentros con expertos, dos veces al año, para la debida ejecución de las tareas y actividades en momentos en que la adversidad, los cambios, las transformaciones son suscitadas en los institutos en mención.

Referencias bibliográficas

Aceves Hernández, A. (2015). *La importancia de la capacitación institucional como adaptación a la nueva normalidad.* Disponible en https://www.unla.mx/blogunla/la-importancia-de-la-capacitacion-institucional-como-adaptacion-a-la-nueva-normalidad

Acosta Ramos, A., Jiménez, L y Pulido, G. (2019). *Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del Departamento del cesar, Colombia*. Disponible en https://www.redalyc.org/journal/4766/476661525003/

Andrade Gómez, G. (2022). *Resiliencia y estrés laboral en docentes de primero de bachillerato de la Unidad educativa Dr. Odilón Gómez Andrade*. Disponible en https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1773

Arce, J. (2021). Desafíos para pedagogía innovadora en el contexto de continuidad de la crisis sanitaria. *Boletín Opiniones Iberoamericanas en Educación de la Universidad Miguel de Cervantes*, (17), 28-29. Disponible en https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6760913419492212736/

Becoña, E. (2006). Resiliencia: definición, características y utilidad del concepto. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 11(3), 125-146. En García del Castillo y otros (2016). Disponible en http://www.redalyc.org/pdf/839/83943611006.pdf.

Bou Bauze (2005) *Comunicación persuasiva*. Editorial Ediciones pirámides.

Ceballos, A. (2014). *El estrés laboral y su incidencia en la enseñanza de maestros en una institución en el departamento del Atlántico*. Repositorio digital Universidad Simón Bolívar. Disponible en https://bonga.unisimon.edu.co/items/aa68b432-96e3-48d0-ae70-9098ebc6c2a2

Coello, Y. E. (2017). Estudio fenomenológico de la resiliencia: una visión desde la experiencia del docente universitario. Venezuela: *CIENCIAMATRIA Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología.* Disponible en Dialnet-EstudioFenomenologicoDeLaResiliencia-7088742.pdf

Cortés Rojas, J. (2021). *El estrés docente en tiempos de pandemia.* Disponible en https://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8nspe1/2007-7890-dilemas-8-spe1-00006.pdf

Crespo, C. (2002) *La promoción de resiliencia con niños y adolescentes. Entre la vulnerabilidad y la exclusión.* Editorial Gedisa

Díaz Granados, S., González, C. y Jaramillo, R. (2006). Aproximación a las problemáticas psicosociales y a los saberes y habilidades de los docentes del Distrito. *Revista de Estudios sociales.* https://www.researchgate.net/publication/26625596_Aproximacion_a_las_problematicas_psicosociales_y_a_los_saberes_y_habilidades_de_los_docent es_del_Distrito

Guevara, A., Sánchez, C., Parra, L. (2014). Estrés laboral y salud mental en docentes de primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional,* 4(4), pp 30-32. Recuperado en: http://revistasojs.unilibrecali.edu.co/index.php/rcso/article/ view/127/259

García Santillán, M. (2014). *Pilares de la Resiliencia: Creatividad y Capacidad de Relacionarse en el Programa de Adultos Mayores Sobrevivientes del Holocausto de Tzedaka*. Universidad de Palermo, Buenos Aires. http://dspace.palermo.edu/dspace/bitstream/handle/

García del Castillo, José A.; García del Castillo-López, Álvaro; López-Sánchez, Carmen; Dias, Paulo C. (2016). Conceptualización Teórica de la Resiliencia Psicosocial y su Relación con la salud. *Revista Salud y drogas*, vol. 16, núm. 1, 2016, pp. 59-68 Instituto de Investigación de Drogodependencias Alicante, España. http://www.redalyc.org/pdf/839/83943611006.pdf.

González Garrido, G. (2022). *Resiliencia organizacional: Caso de estudio para una escuela peruana en el contexto de pandemia por el covid 19*. Disponible en https://revistas.umch.edu.pe/index.php/EducaUMCH/article/view/243/400

González Rivera, P. L. (2021). *Educación en situaciones de crisis, pedagogías emergentes y estrategias docentes. Una aproximación bibliográfica.* Universidad Politécnica Salesiana. Disponible en https://mendive.upr.edu.cu/index.php/Mendive UPR/article/view/2246/html

López, M., García, M., Benítez, R., y Herrera, C. (2024). *Revelando las causas cotidianas del estrés en docentes de educación básica: caso de dos instituciones ecuatorianas.* Disponible en https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/ view/3414/4025

Martín Daza, F. (2016). *El Hostigamiento psicológico en el trabajo: Mobbing*. El País.

Martínez, M. (2014). *Investigación cualitativa*. México: ediciones Prentice Hall

Matabanchoy, S., Lasso, E., Pantoja, M. (2017). Estrés en funcionarios de Instituciones Educativas Públicas. *Revista Psicoespacios*, Vol. 11, N. 19, pp. 37-60, Disponible en https://doi.org/10.25057/issn.2145-2776

Osorio, J. E., & Cárdenas, L. (2014). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología,* 81-90. doi: http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.07

Patlán (2019). Estrés. En Cortés Rojas, J. (2021). *El estrés docente en tiempos de pandemia*. Disponible en https://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8nspe1/2007-7890-dilemas-8-spe1-00006.pdf

Pierantozzi, Luigina (2015). *Resiliencia: Un Trasfondo Epistemológico-Praxeológico De Las Vivencias Académicas De Los Estudiantes De Enfermería.* Tesis Ciencias De La Educación. Venezuela, Universidad Nacional Experimental De Los Llanos Centrales "Rómulo Gallegos". Disponible en http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/ 123456789/3855/ lpierantozzi.pdf?sequence=1.

Prince Torres, Á. C. (2021). Aulas híbridas: Escenarios para transformación educativa dentro de la nueva normalidad. *Podium* [online]. 2021, n.39, pp.103-120. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2588-09692021000100103&lng=es&nrm=iso>. Epub 28-Jun-2021. ISSN 2588-0969. https://doi.org/10.31095/podium.2021.39.7.

Raffo G. y Rammsy C. (2016). *La resiliencia.* Disponible En http://revista latinoamericana de psicología.com

Rodríguez Jiménez, S., Negrón Fuenmayor, M., Chirino Garia, R. y Plesa, A. (2023). *Círculo de Bienestar Social Óptimo en América Latina (2018-2020), como herramienta para el diagnóstico de la situación socioeconómica*. Disponible en https://alinin.org/ojs/index.php/temariocientifico/article/view/55

Steinhardt, M. y Dolbier, C. (2008). Evaluation of a resilience intervention to enhance coping strategies and protective factors and decrease symptomatology. *Journal of American College Health*, 56, 445-454.

Tobón, S. (2015) *Formación basada en competencias.* Universidad Complutense de Madid. Disponible en https://www.uv.mx/psicologia/files/2015/07/Tobon-S.-Formacion-basada-en-competencias.pdf

UNESCO. (2020). *La campaña "La Nueva Normalidad" de la UNESCO*. Recuperado de https://es.UNESCO.org/campaign/nextnormal

Uzcátegui Moreno. L., (2022). *Transformación en las potencialidades investigativas para estudiantes del Centro Local Trujillo de la Universidad Nacional Abierta*. Disponible en https://alinin.org/ojs/index.php/temariocientifico/article/view/16