

FORTALECIENDO EL CLIMA ORGANIZACIONAL DESDE LA RESILIENCIA COMO ESTRATEGIA PEDAGÓGICA

STRENGTHENING THE ORGANIZATIONAL CLIMATE FROM RESILIENCE AS A PEDAGOGICAL STRATEGY

Briceño-Barrios, Nieves Elena*
Universidad de los Andes
Venezuela

Resumen

La presente investigación consiste en analizar el Fortaleciendo el clima organizacional desde la resiliencia como estrategia Pedagógica a través de identificar las características y los aspectos involucrados de la resiliencia, así como también se categorizaron los factores del clima organizacional. Como conclusión del mismo se espera que la elaboración de este artículo científico induzca a formar conciencia en la gerencia, docente y personal ambientalista para que incluyan en su día a día esta herramienta puesto que permita optimizar las funciones técnicas, administrativas, sociales, de asistencia, mediación y ámbitos de la supervisión escolar con el fin de perfeccionar su área de trabajo y así lograr una excelente operatividad laboral.

Palabras clave: Cima organizacional Resiliencia, Estrategia pedagógica.

Abstract

This research consists of analyzing strengthening the organizational climate from resilience as a pedagogical strategy by identifying the characteristics and aspects involved in resilience as well as the factors of the organizational climate were categorised. As a conclusion, it is expected that the preparation of this scientific article will raise awareness among management, teachers and environmental staff so that they include this tool in their daily work since it allows them to optimize technical, administrative, social, assistance, mediation and areas of school supervision in order to perfect their work area and thus achieve excellent work operation.

Keywords: organizational climate, Resilience, pedagogical strategy.

*Licenciada. Programa de Profesionalización Docente Centro para la Formación y Actualización Docente (CEFAD) Carrera de Educación. Mención: Educación para el Trabajo y Desarrollo Endógeno. Universidad de Los Andes, Núcleo "Rafael Rangel", Trujillo-Venezuela. ORCID: <https://orcid.org/0009-00055698-7304> Correo: nuieves@gmail.com

Finalizado: Trujillo, Febrero-2024 / **Revisado:** Marzo-2024 / **Aceptado:** Julio-2024

Introducción

El conocimiento a lo largo de la historia hace saber de las capacidades que el ser humano tiene para sobreponerse a los daños en general, y por lo tanto saber de las capacidades que ha desarrollado este para salir fortalecido a cualquier adversidad que se le presente. El hecho de que la adversidad no deriva irrevocablemente en individuos crueles, se ha mostrado que la conformación de sociedad, no simplemente de factores condicionantes como, por ejemplo, los recursos económicos, alimentación, nivel educativo de los padres, estimulación materna o disponibilidad de material lúdico para las distintas actividades, sino, fundamentalmente, de los mecanismos y las dinámicas que ordenan el modo cómo ellos se relacionan (Rutter, 1985, p. 58).

Indudablemente hoy día en Venezuela está pasando por innumerables adversidades tanto político, económico, cultural, tecnológicos, social, sin olvidar el nivel educativo, puesto que se presenta en él gran cantidad de inconvenientes y problemas que ayuda a incrementar una inestabilidad en el aprendizaje así como en la convivencia del individuo en las instituciones educativas, generando personas con alto niveles de estrés, ansiedad o depresiones.

Es importante mencionar que hace años las disciplinas sociales y profesiones de ayuda están produciendo un cambio de paradigma los cuales fueron orientados a la evaluación, análisis y tratamiento de los problemas sociales hacia los orientados a los recursos y las respuestas que los propios sistemas informales y formales activan para prevenir o disminuir los efectos de dichos problemas sociales. La identificación, evaluación, reconocimiento y fortalecimiento de capacidades en individuos, familias, grupos y comunidades y sistemas formales se está convirtiendo en un objetivo permanente de la intervención social.

Aunado en esta visión emerge en lo social el concepto de resiliencia en un

contexto social y académico influenciado por la postmodernidad, asimismo es un concepto interdisciplinario que permite explorar y profundizar enfoques alternativos en los procesos de ayuda en la intervención social, además exploran las capacidades personales e interpersonales y las fuerzas internas que se pueden desplegar para aprender y crecer a través de las situaciones de adversidad.

Fegus y Zimerma, indican que la resiliencia se refiere “al proceso de superar los efectos negativos de la exposición al riesgo afrontamientos exitosos de las experiencias traumáticas y la evitación de las trayectorias negativas asociadas con el riesgo” (2005, p. 102). Para que aparezca la resiliencia tiene que estar presentes tanto factores de riesgo como de protección que ayuden a conseguir un resultado positivo o reduzcan o eviten un resultado negativo.

De igual forma, para reforzar el planteamiento anterior, Schneider argumenta: “Las personas que pasan por situaciones críticas de riesgo, no siempre enferman o decaen, al contrario superan lo vivido y logran salir fortalecidos de ellos, este fenómeno se denomina en la actualidad resiliencia” (2009, p. 31), enfatizando los dos elementos que la constituyen: la adversidad significativa y la adaptación positiva, lo cual lleva a la conclusión de que la resiliencia sólo se mide indirectamente a través de estos elementos. Entonces la resiliencia es esa capacidad de resistencia que se tienen en situaciones de estrés, como por ejemplo la pérdida inesperada de un ser querido, al maltrato o abuso psíquico o físico, a prolongadas enfermedades temporales, al abandono afectivo, al fracaso, a las catástrofes naturales y a las pobreza extremas, entre otras que afectan al individuo.

Todo lo antes planteado, motivó el desarrollo del presente artículo científico, en donde el objetivo principal es analizar el fortalecimiento del clima organizacional desde la resiliencia como estrategia pedagógica, Identificando las características de la

resiliencia, así como los aspectos involucrados de la resiliencia, la caracterización de los factores del clima organizacional, dejando como aporte una alternativa viable desde el punto de vista psicosocial analizar la resiliencia y su influencia para mejorar el clima organizacional de los trabajadores. La cual conlleva a siguiente interrogante analizar el fortalecimiento del clima organización desde la resiliencia como estrategia pedagógica, estableciendo la siguiente metodología

Metodología

En cuanto a las técnicas utilizadas para llevar a cabo esta indagación se trabajo con un tipo de investigación de carácter descriptivo. Según Arias, “Consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (2012, p. 24). Describir en este caso es sinónimo de medir. Miden variables o conceptos con el fin de especificar las propiedades importantes de comunidades, personas, grupos o fenómeno bajo análisis. El énfasis está en el estudio independiente de cada característica, es posible que de alguna manera se integren las mediciones de dos o más características con el fin de determinar cómo es o cómo se manifiesta el fenómeno

Con respecto al diseño de la investigación se realizo una investigación documental electrónica cual ayudo al análisis y desarrollo del artículo científico. Al respecto Arias define “La investigación documental es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas” (2012, p. 27).

Clima Organizacional

El clima organizacional, se refiere al ambiente laboral que tienen los miembros de una organización, en la cual está estrechamente ligado al grado de estimulación que tienen los empleados que forman parte de ese ente, indicado, de manera específica el grado de

motivación del ambiente organizacional, es decir, aquellos aspectos de la organización, que desencadenan diversos tipos de actitudes y aptitudes entre los miembros. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de las personas, y, desfavorable, cuando no logra satisfacer esas necesidades, razón por la cual afecta e influye en su comportamiento. Por tal motivo Chiavenato (2000) expresa:

El clima organizacional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, aquellos aspectos de la organización que desencadenan diversos tipos de motivación entre los miembros.(p.69)

Hoy día son pocos las empresas que realizan encuestas de opinión sobre el clima laboral y sobretodo para conocer la valoración de sus empleados con respecto al clima organizacional e introducir acciones de mejoras, que aumenten su motivación y los beneficios de la compañía. Las encuestas de clima, se suelen realizar para conocer cómo valoran los profesionales, el marco organizacional de la entidad, la opinión sobre las estrategias y el estilo de dirección de la compañía, además de como es la comunicación, la formación, el desarrollo o la retribución, el liderazgo o simplemente se va encaminada la empresa con los objetivos planteados y sus valores.

Por otro lado, se debe decir que la información obtenida sobre las encuestas, estudios sobre el clima laboral puede ayudar a la toma decisiones, en cuanto a alguna anomalía vista u observada, entonces, esta herramienta permite hacer un seguimiento de las políticas implantadas. Para que sea eficaz, es imprescindible asegurar la confidencialidad, comunicar los resultados a los trabajadores, poner en marcha un plan

de acción y evaluarlo constantemente, cabe destacar, que el individuo que trabaja en cualquier empresa lo envuelve un conjunto de factores (la cultura, el entorno, el ambiente moral, las situaciones laborales, entre otras), a los cuales se suman aspectos psicológicos del medio ambiente interno y a todo esto se le llama clima organizacional.

Aunado a esto, es importante mencionar que el clima organizacional tiene dimensiones el cual permite diagnosticar el grado de motivación del personal como son las relaciones interpersonales, el estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección y valores colectivos, todos estas peculiaridades influye en el comportamiento manifiesto de los miembros, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional.

Es conveniente mencionar que un clima laboral apropiado y oportuno redundará en una mayor satisfacción del grupo de trabajo, siempre y cuando se evite rotación del personal, la mala comunicación y liderazgo, la desmotivación por remuneración, por malos tratos, actitudes negativas, imputualidad, entre otros aspectos que no ayuda a mejorar la adaptación o cumplimientos de los objetivos, metas, misión y visión que son muy importante para la empresa, logrando crecer su productividad.

Resiliencia

De acuerdo a lo señalado Castro, Cáceres y Kotilarenco, definen la resiliencia como “la capacidad universal, que permite a una persona, grupo o comunidad, minimizar o sobreponerse a los efectos nocivos de la adversidad, la resiliencia puede transformar o fortalecer la vida de las personas” (1996, p. 96). Dicho enfoque sociológico deja ver que la resiliencia no sólo está ligada a procesos individuales, sino que a su vez contempla la posibilidad que esta se dé dentro de

fenómenos sociales, los cuales muchas veces tienen un desarrollo diferente, particularidad que es objetivo de estudio, debido a que en ocasiones una misma situación aqueja a diferentes grupos, mas su comportamiento y desarrollo frente a esta suele ser distinto.

Ahora bien, el comienzo del interés por el estudio de la resiliencia no es de hoy día sino es de tiempo atrás, sin embargo en los últimos años ha tenido gran énfasis en la explicación de muchas situaciones ligados con la recuperación y superación individual o grupal, aprovechando cualquier tipo de experiencia para transformarla hacia un camino de progreso. Se ha evidenciado que hay diversos estudios e informes clínicos han demostrado que la reacción de la gente, frente algún fenómeno lo han enfrentado y salido adelante.

Uno de los conceptos clave de este artículo es la resiliencia, término que de acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española proviene del latín *resilio* que significa “volver a entrar saltando o saltar hacia arriba, curiosamente también tiene la acepción de apartarse, desviarse y esquivar” (Real Academia Española, 2001). Cabe decir que en otras investigaciones académicas han definido que la resiliencia proviene del término latín *resilium* que significa volver atrás, volver de un salto, volver al estado inicial, rebotar. Sin embargo el origen del concepto difiere un poco, es claro que los significados son muy análogos, haciendo de este un término explicable desde diferentes enfoques y adaptable a muchas prácticas.

Cabe destacar, que la resiliencia es básicamente aquella capacidad que tiene el ser humano de enfrentar o adaptarse alguna situación o adversidad y salir fortalecido o con nuevos aprendizajes, con transformación y solidez de pensamientos, capacidad de autoevaluarse, todos estos componentes permiten darle empoderamiento al individuo, además de disminuir el estrés acumulado, justamente, atenua el dolor mediante nuevos aprendizajes, que en este contexto, se les ha

llamado habilidades para la vida, recuperarse de la adversidad y del sufrimiento y acceder a una vida diferente.

Es de hacer notar, que la resiliencia es parte significativa del capital psicológico de una organización, porque ayuda a actuar con éxito en entornos continuados de incertidumbre y cambio, por tal motivo, de allí se deriva la resiliencia organizativa, que no es mas que una competencia colectiva y articulada que permite estar preparado para aprovechar conflictos, debilidades, amenazas, asimismo se debe tomar en cuenta las oportunidades, aprendiendo del proceso de cambio y saliendo vigoroso de la experiencia. En igual forma la resiliencia es precisa para el éxito prolongado de las organizaciones, donde permitirá adaptarse a los cambios constantes que se le puede presentar a la empresa, enfocándose en ampliar instituciones en alto rendimiento de producción o de desarrollo en el mercado.

Cualquier organización, ente o institución puede haber resiliencia cuando posee la capacidad de resistir a la incertidumbre, fenómenos, a las crisis, a los cambios y situaciones conflictivas y de aprender de estas experiencias aprovechándolas como camino hacia el progreso y no sólo como mecanismo de supervivencia sino de mejoramiento. El elemento que diferencia a la resistencia de la resiliencia es que en el segundo concepto la organización no sólo se limita a evadir lo temporal, sino que emerge transformada por las experiencias de la adversidad.

Existen estrategias de la resiliencia para evitar ver las crisis como problemas insuperables, tratando de ver más allá de la crisis actual y cómo las circunstancias futuras pueden ser un poco mejores, la idea es moverse hacia las metas para hacer que las estrategias desarrollen la capacidad de ser exitoso y ser un individuo resiliente para integrarse en una sociedad, desarrollando confianza en sí mismo, prestar atención a sus necesidades y sentimientos, de igual forma la clave es identificar formas que podrían

resultar bien como parte de una estrategia personal para desarrollar resiliencia.

El objetivo de que las empresas sean capaces de absorber cambios y rupturas, de su contexto tanto internos como externos, sin que se vea afectada su rentabilidad, desarrollo, trabajo e incluso desarrollen una flexibilidad de tal manera que a través de procesos de rápida adaptación, consigan obtener beneficios extras, sean estos pecuniarios o intangibles, derivados de situaciones adversas y/o imprevistas, o reinventando dinámicas para los modelos de negocio y estrategias a medida que las circunstancias cambian, no se trata de reaccionar o recuperarse ante una crisis única, sino de adaptarse constantemente y anticiparse a fenómenos y de largo plazo, efectuando cambios antes de que sean sumamente necesarios; es por ello que una de las principales características de la resiliencia son la creatividad y la iniciativa.

Se debe señalar que hay personas resilientes que sus características influyen en su forma de ser, tienen mejor autoimagen, se critican menos a si misma, son optimistas, afrontan ideas y retos, disfrutan mejor salud, son mas existosos tanto en el trabajo con en el estudio, están más satisfechas con sus relaciones, además que están menos predispuestos a la depresión, inspiran confianza, se critican menos, no huye de los problemas sino los afronta y buscar soluciones, sabe que tiene que tomarse el tiempo para descansar y recuperar fuerzas, sabiendo lo que puedes exigirse y cuándo debe parar.

Cabe considerar, por otra parte, que la resiliencia no es un camino fácil, posee diversas características, puesto que permite promover, desarrollar y enriquecer de acuerdo a las necesidades del entorno, potencia el desarrollo de las personas y de las organizaciones sometidas a severos cambios sociales o del entorno laboral, conserva la eficacia personal y organizativa bajo condiciones difíciles, desarrolla la energía y vitalidad que las tensiones de larga duración

exigen a las personas, logra crear equipos de alto desempeño sin sufrimiento de las personas porque generan la confianza en ellas mismas.

Es importante mencionar que existe aspectos involucrados en la resiliencia como son la resolución de problemas en la cual consta que una persona intenta identificar o descubrir una solución o respuesta de afrontamiento eficaz para un problema particular, además debe haber autonomía referenciándose al sentido de independencia, al tener un control interno, sobre sus impulsos, tomas de decisiones por sí mismo y la autodisciplina, indudablemente estas características va a permitir que le individuo tenga un grado libertad, independencia y discrecionalidad sustancial para que programe el trabajo y determine los procedimientos que deberán ser utilizados para llevarlo a cabo en cualquier actividad sea personal u organizacional.

Otro aspecto, es encontrar sentido de la vida de acuerdo a lo que le toca vivir con su personalidad, sus circunstancias, sus objetivos, con sus propios recursos y posibilidades. Por otro lado, está la capacidad de improvisar definiéndose como aquella puerta para que la gente quiera improvisar, ser espontáneo, sin tener la más mínima idea de lo que está haciendo, pudiendo generar cambios o consecuencias positivas o negativas, es allí donde el individuo es capaz de afrontar lo que resulte de su decisión.

De igual forma, la formación y el desarrollo haciendo referencia a la adquisición y mejoras de la cualidades de la persona, acciones que contempla la especialización y la actualización de conocimientos y capacidades, como último aspectos sería un estímulo intelectual, apuntando al cambio de actitudes o valores, a la modificación del comportamiento y a la implementación de redefiniciones de estrategia, gestión y acción táctica. Esta estimulación intelectual debe tener impacto tanto individual en cada miembro, cuanto sistémica en la empresa como unidad holística, tanto en lo tecno-

estructural como en lo humano, tanto en lo formal como en lo informal.

Estrategia Pedagógica

La estrategia se debe hacer referencia aquel proceso de guiar, conducir o simplemente el direccionamiento de procedimientos y técnicas para realizar alguna acción, tarea o actividad y lograr efectividad en la satisfacción de las necesidades del público objetivo a quien está dirigida la actividad de la misma. Por tal motivo, Morrissey, , define “la estrategia como la dirección en la que una empresa necesita avanzar para cumplir con su misión” (1993, p. 119), entonces se debe decir, que son programas generales de acción que llevan consigo compromisos de énfasis y recursos para poner en práctica una misión básica.

Por otro lado es necesario recordar que la pedagogía de acuerdo a Zuluaga (1987, p.98) tiene como propósito conceptualizar, aplicar y experimentar lo referente a la enseñanza en la perspectiva de la formación, cabe destacar que la pedagogía es un fenómeno un poco complejo ya que evalúa diversas ciencias como la psicología, la sociología y su propósito es transmitir experiencias, conocimientos, valores, con los recursos que se tienen al alcance, que las personas puedan aprender de acuerdo a sus posibilidades y así el proceso educativo se de con el aprendizaje adquirido.

Se puede señalar que la concatenación de estos dos aspectos como lo es estrategia pedagógica son aquel conjunto de acciones aplicadas a corto, mediano o largo plazo para llevar el proceso de enseñanza aprendizaje logrando así un objetivo, teniendo como base métodos y procedimientos, por tal motivo es conveniente hacer énfasis en lo mencionado por Camacho y Rico, señala que las estrategias “No una acción, sino un conjunto de acciones son las que están presentes en una estrategia pedagógica, pues de lo contrario en vez de una estrategia, lo que se tendría, es una actividad” (2012, p. 6), por lo tanto se diría que es un sistema de tareas.

Según lo anunciado anteriormente se debe decir, que las estrategias pedagógicas abarcan una serie de gestiones que realiza un individuo para facilitar el proceso de aprendizaje donde se debe incluir la interacción, la comunicación, el trabajo físico y mental la cooperación, la buena relación, el trabajo en equipo, de tal forma que se le desarrollen las habilidades, hábitos, valores, así como la formación de sentimientos, conocimientos y actitudes acorde con las exigencias sociales, además de facilitar y estimular al educando su aprendizaje.

No cabe duda que es importante la elaboración o selección de buenas estrategias pedagógicas puesto que, es necesario hacer un análisis profundo para tener muy claro cuáles son las habilidades, destrezas y debilidades del estudiante, de igual forma que factores afectan al estudiante en su desarrollo de sus habilidades cognoscitivas, en donde el estudiante exprese sus experiencias y anécdotas de esta manera saber que métodos se le hacen más fácil para elevar la capacidad participativa del estudiante. Aunado a esto, es imprescindible la interacción docente-alumno donde constituirían un espacio ideal para la educación emocional con actividades diarias tales como mediar en conflictos interpersonales entre alumnos, contar como se resolvió problemas similares en otras circunstancias, crear tareas que permitan vivenciar y aprender sobre los conocimientos humanos, como la proyección de películas, la lectura de poesía, narraciones o representaciones teatrales.

Es conveniente que el maestro debe realizar planificaciones tomando en cuenta en hacer tareas didácticas en la que los estudiantes aprendan como desarrollar sus conocimientos, adaptando actividades como lectura con temas que les llamen la atención para atraer su atención en primera instancia, juegos recreativos, música educativa, después ir incrementar el nivel de aprendizaje para incluir temas más complicado o complejos.

De acuerdo a lo antes expuesto, es necesario mencionar que existe varias estrategias pedagógicas como estrategias cognitivas la cual permite desarrollar los criterios metodológicos para que haya un aprendizaje significativo; otra es la estrategia meta-cognitiva se fundamenta en realizar actividades de razonamiento y análisis; también esta la estrategia lúdica se desarrollada a través de juegos creativos, didácticos o cantos; asimismo está la estrategia tecnológica son programas o aplicaciones con información digital o en páginas web que operan en una red y están a disposición de todas las personas, en la mayoría de los casos, de manera gratuita; y por último esta la estrategia socio-afectiva está enfocada al espacio donde debe ser impartido la educación, tiene que ser agradable, cómodo y libre para que el estudiante estimule sus conocimientos y desarrolle su aprendizaje.

Conclusiones

Aun vez hecha la indagación y el análisis sobre los distintos términos para el artículo científico, se logró obtener la información necesaria para poder establecer o aportar cómo se puede fortalecer el clima organizacional desde la resiliencia como estrategia pedagógica, la cual arroja las siguientes conclusiones relevantes que pueden ayudar al individuo a conocerse, para saber sus habilidades y debilidades, con ellas resurgir de sus adversidades para tener una vida significativa y productiva

Se evidencia que las características de una persona resiliente significan reconocer que el ser humano es grandioso, capaz de hacer casi cualquier cosa, es un único, irrepetible, especial y que no habrá ser más excepcional que la misma persona, no hay ninguno igual a otro, cada uno es bello y hermoso a su manera, sin embargo cumplen con su propósito para posteriormente desvanecerse, para transformarse, unirse con algo mayor, formar algo más grande y diferente, evaluar cada faceta o situación de su vida para sacar lo mejor y positivo de ella.

Es claro que la resiliencia no se desarrolla en todos los individuos de la misma forma y que cada uno tiene diversas maneras de desenvolverse y adquirir capacidades para superar sus problemas como lo establece Rutter (1992), “la resiliencia no puede ser pensada como un atributo con que los niños nacen, ni que los niños adquieren durante su desarrollo, sino que se trataría de un proceso interactivo”, por lo cual es necesario dejar claro que cada cual forma sus capacidades y elige como desarrollarlas.

En cuanto a los aspectos involucrados, la naturaleza humana es, en gran medida, producto del diseño. Si se diseñan lugares de trabajo que permitan que la gente haga el trabajo que valora, con autonomía, con sentido, improvisan, con éxito, formación y estímulo intelectual se estará diseñando una naturaleza humana que valore el trabajo. Si se diseñan lugares de trabajo que permitan que las personas encuentren sentido en su trabajo, se estará diseñando una naturaleza humana que valore el trabajo. Mientras que si las empresas hacen lo contrario, obtendrán lo contrario.

En relación a los factores del clima organizacional se refieren al ambiente interno existente entre los miembros de la empresa, que está estrechamente ligado al grado de estimulación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente, es decir, aquellos aspectos de la organización que desencadenan diversos tipos de motivación entre los individuos. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de las personas, y, desfavorable, cuando no logra satisfacer esas necesidades.

Se pudo evidenciar con el estudio que la resiliencia debería ser tomar en cuenta o realizar este proceso interactivo para su aplicación, puesto que esta estrategia permitiría mejorar el bienestar psicológico, modificando su participación en la situación que se les presenten, saber como afrontar

evento estresante provista por la exposición controlada a él en circunstancias que faciliten una adaptación exitosa, con tales cambios se lograría promover el establecimiento y mantención de la autoestima y autoeficacia, además de mejorar las relaciones afectivas seguras y armónicas, y el éxito en tareas que son importantes para la persona.

Con esta transformación el individuo o el docente mejoraría en gran nivel la aplicación de las estrategias pedagógicas ya que pondría en práctica acciones considerando el estudiante sus habilidades, debilidades donde induzca al estudiante a curiosear en pro de construir sus aprendizajes, a tal nivel que adquiriera, desarrolle actitudes resilientes, tomando como referencia que el objetivo de la vida es que hay que saberla vivir, afrontando retos, desafíos y sacando lo mejor de ella.

Recomendaciones

A partir de las conclusiones enunciadas se plantean las siguientes recomendaciones:

Divulgar los resultados del estudio, para que sirva de base a otros trabajos de investigación en instituciones educativas del municipio y/u otros sectores de la región.

Ejecutar otro tipo de investigación con la variable estudiada, a fin de diagnosticar deficiencias en otras instituciones de la región.

Es necesario generar estudios a nivel regional en los que se investigue, de manera experimental, el impacto de la resiliencia. Asimismo, en futuras investigaciones es importante analizar el impacto causado por la resiliencia, según las características (edad, sexo, trastorno mental o conductual, entre otras.) de distintos grupos poblacionales, con el fin de conocer cuáles actividades generan mejores resultados en la resiliencia y sus aspectos involucrados

Referencias bibliográficas:

Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (6a ed.). Caracas: Episteme.

- Camacho, T. y Rico, M. (2012). *Estrategias pedagógicas en el ámbito educativo*. Bogotá
- Castro, A., Cáceres, I. Kotliarenco, M. (1993). “En torno a la problemática de la conceptualización en el ámbito preescolar”. Primer Simposio Latinoamericano y Cuarto Simposio Nacional de Educación Parvularia: Desarrollo de una Atención Integral Pertinente a América Latina para el Niño Menor de 6 años. Santiago, Chile. 698
- Chiavenato, I. (2000) *Administración de Recursos Humanos*. (5ta. ed.). Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Fergus, S y Zimmerman, M.A. (2005). “Adolescent Resiliente: A framework for understanding healthy development in the face of risk”. *Annual Review of Public Health*, 26, 1-26
- Morrisey, G. (1993) *El pensamiento estratégico. Construya los cimientos de su planeación.* / Ed. Prentice Hall Hispanoamericana, Madrid, España.
- Real Academia Española. (2001.). “Resiliencia”. Diccionario de la lengua española. Recuperado de lema.rae.es/drae/?val=resiliencia
- Rutter, M. (1985). *Resilience reconsidered: Conceptual considerations. Handbook of early childhood intervention* (2nd ed.) (pp. 651-682). New York: Cambridge University Press.
- Rutter, M. Rutter, M. (1992). *Developing Minds: Challenge and Continuity across the Life Span*. Penguin Books, Gran Bretaña.
- Schneider, B. (2009). *Como construir empresas exitosas en contextos de inestabilidad*. Colombia. Editorial Norma.
- Zuluaga, O. (1987). *Pedagogía e Historia*. Bogotá: Ediciones Foro Nacional por Colombia.