

**RESILIENCIA ORGANIZACIONAL.
Autoestima colectiva, identidad cultural,
ética y humor social en la Universidad
de la Guajira, Colombia**

**ORGANIZACIONAL RESILIENCE.
Collective autoesteem, Cultural
Identity, Ethics and Social Humor In the
University La Guajira, Colombia**

Bertha Cristina Orozco Daza*

RESUMEN

La resiliencia organizacional, como lo señala Sanpedro (2013) es la capacidad de una organización de adaptarse a acontecimientos catastróficos o situaciones de estrés laboral, etc. En el estudio se encuentra que el humor social es la manera más recurrida en la Universidad de la Guajira-Colombia para asimilar la adversidad. Entre las conclusiones se recomienda a esta entidad dimensionar las oportunidades antes que los conflictos, así como promover la convivencia en la diversidad cultural y a las universidades incorporar a su gestión administrativa y docente la resiliencia.

Palabras clave: Resiliencia organizacional, gestión docente, educación.

SUMMARY

The Organizational Resilience, as Sanpedro (2013) indicates, it is the capacity of an organization to adapt to catastrophic events or situations of job stress, etc. In the study one thinks that the social humor is the way most appealed in the University La Guajira, Colombia to assimilate the adversity. Among the conclusions one recommends to this entity to measure the opportunities before that the conflicts, as well as to promote the conviviality in the cultural diversity, and to the universities to incorporate into administrative and educational management the resilience.

Keywords: Organizational Resilience, Educational Management, Education.

Recibido: Mayo 19, de 2015 - **Aceptado:** Mayo 28 de 2015

Received: May 19, 2015 - Accepted: May 28, 2015

* Docente de la Universidad de la Guajira-Colombia. Doctorante en Ciencias Mención Gerenciar- Universidad Rafael Beloso Chacin; Magister en Gerencia del Recurso Humano- Universidad Nacional Experimental Rafael Maria Baralt; Especialista en Educación en Derechos Humanos a través del Arte Bernaculo - Universidad del Bosque; Trabajadora Social- Corporación Educativa Mayor Del Desarrollo Simón Bolívar. E-mail: berthacristina@gmail.com

INTRODUCCIÓN

La educación ha experimentado cambios y reformas considerables que se expresan en la diversificación de los sistemas institucionales, sin embargo, la emergencia de economías globales, la importancia del conocimiento en el desarrollo de los pueblos hace necesaria la gestión docente para poder enfrentar situaciones no previstas. Aquí cobran importancia las instituciones de educación superior específicamente las universidades con la responsabilidad de formar los profesionales que la sociedad, el Estado y el aparato productivo requerirán en un futuro inmediato.

Si se considera que una de las tareas pendientes en los países latinoamericanos específicamente Colombia es el enfrentamiento a la superación de la pobreza, las universidades conjuntamente con los docentes colombianos deben dirigir sus esfuerzos hacia la comprensión de los mecanismos que actúan a nivel individual, familiar, comunitario, a través de programas educativos cuyo propósito sea reforzar las fortalezas que surgen más allá de la vulnerabilidad.

En ese camino hacia la prosperidad, nace el Plan Nacional de Desarrollo "Prosperidad para todos" el cual se propone, en el objetivo 3, desarrollar competencias ciudadanas para lograr un crecimiento resiliente y reducir la vulnerabilidad frente a los riesgos de desastres y al cambio climático, sin dejar de reconocer que aún se enfrentan grandes retos como los de consolidar la seguridad, disminuir el desempleo, eliminar la pobreza, es indudable que se ha sobrepasado unas barreras que parecían inquebrantables y el camino hacia la prosperidad, no obstante difícil, parece tener ahora una luz al final del túnel. Es allí, donde el docente en todos los niveles en su gestión educativa debe mantener una constante preocupación en la búsqueda de nuevas concepciones para pensar su institución y al educando e incluir los elementos básicos de la resiliencia en su ejercicio de enseñanza-aprendizaje.

Ahora bien, esto es lo que probablemente no está sucediendo en La Universidad de la Guajira – Colombia, específicamente en las facultades de Administración de Empresas, Trabajo Social y Contaduría Pública, en la cuales de acuerdo a entrevista no sistemáticas y observaciones llevadas a cabo por la investigadora, se percató que el personal docente tiene resistencia al cambio específicamente en cuanto al uso de las TIC's, sintiéndose aventajados paradójicamente por sus mismos alumnos en lo que relacionado con el uso de celulares inteligentes, manejo de redes sociales. Etc.



Tienen problemas con el liderazgo, grupos de líderes que manipulan al resto creando divisiones entre los docentes. Para que los elementos pedagógicos, administrativos y comunitarios de la gestión docentes no sean perjudicados se requiere desarrollar un perfil de personas resilientes que tengan capacidad innovadora, solucionen problemas, sean responsables y empáticos.

Es de advertir que la Universidad de la Guajira es afectada por los problemas del país y por el entorno local ya que al ser zona fronteriza con Venezuela, la economía no es estable, fluctúan los precios a consecuencia del contrabando y también por el comercio reinante en la misma zona, aunado a ello el desempleo, algunos brotes de guerrilla, la

pobreza notable en lugares distantes, caseríos y corregimientos en los que varias poblaciones han sido desplazadas y luchan por rehacer sus vidas.

Por otra parte, es muy bajo el número de docentes que reciben capacitación repercutiendo ello en la implementación de nuevos programas y procesos evaluativos; se presenta también alta tasa de inasistencias, de motivación, además de un gran número de docentes mayores en edad que están en proceso de jubilación, que administrativamente hacen difícil la gestión universitaria en el sentido que se abocan a intereses del quehacer político y económico más que al educativo. De continuar dichos procedimientos se expondría al personal docente a colapsar llevando a acentuar los conflictos sentidos hasta ahora, a una tapa de manifiestos, con la consecuente baja calidad educativa, se colocaría en riesgo la formación del futuro talento humano requerido por el país.

1. RESILIENCIA ORGANIZACIONAL

La resiliencia es la combinación de una serie de factores que interactúan entre sí ante un sujeto en ocasiones de riesgo con escasa tolerancia al fracaso que le permiten salir adelante superar la situación y salir fortalecidos. Se asocia a la manera como un grupo de personas o empresas reaccionan al haber atravesado circunstancias difíciles, desastres naturales o provocados por la mano del hombre. Grotberg (1998) entiende la resiliencia como: “la capacidad del ser humano para hacer frente a las adversidades de la vida”.

Desde una perspectiva organizacional, las instituciones resilientes son aquellas que sobreviven a las crisis, logran adaptarse a ellas, y además salen más fortalecidas (León, 2013). A nivel empresarial se habla de resiliencia cuando las empresas se ajustan a las diversas situaciones de los mercados sin tener que poner en riesgo su independencia y esencia. Se sustenta en la interacción que se produce entre la organización y

su entorno. Esta cualidad genera que la resiliencia no sea absoluta ni terminantemente estable, ya que se observan rasgos y características particulares resultantes en los diferentes contextos que se manifiesta, por esta razón no es adecuado concentrarse en el aspecto individual, se debe ampliar hacia variables familiares y comunitarias.



1.1 PILARES DE LA RESILIENCIA ORGANIZACIONAL

Sambrano (2012) indica que los pilares de la resiliencia organizacional son la autoestima colectiva, la identidad cultural, moralidad o ética y el humor social. En sí, todas aquellas características, hechos, situaciones que elevan la capacidad organizativa o individual para hacer frente a la adversidad, disminuir la posibilidad de un desajuste psicosocial en condiciones de factores de riesgo o no.

- **Autoestima Colectiva.** Para Melillo (2010) la autoestima colectiva se puede interpretar como amor por lo que es propio y la autopercepción del lugar en donde se hace o en donde se vive. Sambrano (2012) la define como la base de los demás pilares en tanto influye en la valoración que el individuo hace de sí mismo; expresa una actitud aprobatoria e indica la medida en que la persona se cree capaz, significativa, triunfadora y valiosa.
- **Identidad Cultural.** Sambrano

(2012) define la identidad cultural como un conjunto de valores, que funcionan como elementos dentro de un grupo social, encierra un sentido de pertenencia a un grupo social con el cual se comparten rasgos culturales, como costumbres, valores y creencias. La identidad no es un concepto fijo, sino que se recrea individual y colectivamente y se alimenta de forma continua de la influencia exterior. Es de indicar que la génesis y desarrollo de la identidad cultural surgió multicondicionada, todo el sistema de hechos, acontecimiento y factores económicos, políticos, científicos – técnicos, sociales y antropológicos de la cultura como totalidad compleja han llevado a repensarle y redefinirle en diferentes épocas y momentos de la historia. El tema es vasto y complejo, porque la identidad está estrechamente unida a la noción de cultura, y ésta no es fácil de precisar.

- **Moralidad o Ética.** Sambrano (2012) define la moralidad o ética como la capacidad de comprometerse con valores y extender el deseo personal de bienestar a toda la comunidad. La moralidad está relacionada con el sistema de valores que encierra seis virtudes: honestidad, integridad, respecto, confianza, responsabilidad y espíritu único.

Las Universidades de Colombia, consideran la moral o la ética, como una de las tantas ramas de la filosofía. Es una ciencia, ya que estudia las cosas por sus causas, de lo universal y necesario, que se dedica al estudio de los actos humanos. Pero aquellos que se realizan tanto por la voluntad y libertad absoluta, de la persona. Todo acto humano que no se realice por medio de la voluntad de la persona y que esté ausente de libertad, no ingresan en el estudio o campo de la ética.

- **Humor Social,** se centra en encontrar lo cómico en la propia tragedia. Así lo define García (2010) afirmando que desde la educación el valor pedagógico del humor igualmente permite al estudiante ahorrarse sentimientos negativos aunque sea transitoriamente y soportar situación adversa, siendo en este sentido una fórmula adecuada como factor protector resiliente. En el mismo orden de ideas, Sambrano (2014) al hacer referencia al humor social como pilar de la resiliencia, lo asocia con el estado de ánimo, a la disposición, al modo de ser, por lo que es definido como una actitud positiva ante las adversidades, una forma diferente de contemplar la realidad del entorno, ver los problemas desde otra perspectiva permitiendo encontrar soluciones creativas y desarrollar la capacidad de transmitirlo.

2. PROCESO METODOLÓGICO

La investigación fue organizada metodológicamente atendiendo a las orientaciones propias del paradigma positivista, con un enfoque cuantitativo bajo el método empirista inductivo. En cuanto al tipo de investigación fue aplicada, descriptiva y de campo, sustentada en Hernández y otros (2010).

La investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos de cualquier fenómeno que se analice de un grupo o población. El diseño fue no experimental de tipo transversal caracterizado por analizar y describir la variable en un momento dado. Es decir, se observan los hechos estudiados atinentes a la resiliencia organizacional como variable de análisis, tal y como se manifiestan en su ambiente natural.

La población de la investigación quedó conformada por ciento setenta y dos (172) docentes titulares pertenecientes a las facultades de Administración

de empresas, Trabajo social y contaduría Pública de la Universidad de La Guajira, Colombia distribuidos en el siguiente cuadro.

Cuadro 1

Estratificación de la muestra para la población docentes titulares

Facultades	Universidad de la Guajira		Total Muestra
	Población Docente Titulares	Factor FM=57%	
Administración de Empresas	98	57	56
Trabajo Social	96	57	55
Contaduría Pública	106	57	61
Total	300	57	172

Fuente: Orozco (2015)

La técnica de recolección de datos fue la observación mediante encuesta y como instrumento se diseñó un cuestionario para medir la resiliencia organizacional, considerando tres (3) reactivos por cada indicador lo que indica que el instrumento general estuvo conformado por cincuenta y cuatro (54) ítems, la escala valorativa de este instrumento lo conformaron cinco alternativas de respuestas como se muestra en el cuadro 2.

Cuadro 2

Ponderación de las opciones de respuestas del instrumento

Ítems con dirección positiva	Ponderación	Ítems con dirección negativa
5	Totalmente de acuerdo	1
4	De acuerdo	2
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
2	En desacuerdo	4
1	Totalmente en desacuerdo	5

Fuente: Hernández y otros (2010)

El proceso de validación del instrumento de recolección, se realizó a través de la técnica juicio de expertos. Para determinar el grado de confiabilidad se aplicó una prueba piloto a veinte (20) docentes contratados y los docentes titulares de las Universidades Públicas de la Costa Norte colombiana que desarrollan las facultades de Administración de Empresas, Trabajo Social y Contaduría Pública, utilizando para ello el coeficiente Alfa de Cronbach el cual fue utilizado por ser compatible para ítems de más de dos (2) alternativas a través de la siguiente ecuación:

$$r_{tt} = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

De acuerdo con los cálculos de la confiabilidad se demostró que para la variable Resiliencia Organizacional obtuvo un valor de 0,82 lo que significa que el instrumento diseñado es altamente confiable, presentando un nivel de confiabilidad fuerte de allí su aplicabilidad a la población objeto de estudio. Los valores alcanzados del coeficiente de confiabilidad fueron interpretados de acuerdo al contenido del cuadro 3 siguiendo el nivel de confiabilidad según el valor en el rango del coeficiente.

Cuadro 3

Significado de los valores del coeficiente

Valores del coeficiente	Niveles de confiabilidad
0.00 a 0.20	Insignificantes (muy poca)
0.21 a 0.40	Baja (muy débil)
0.41 a 0.70	Moderada (significativa)
0.71 a 0.90	Alta (fuerte)
0.91 a 1.00	Muy alta (Casi perfecta)

Fuente: Ruiz (2014), citado en Hernández y otros (2010)

Para este estudio se utilizó la estadística descriptiva para describir las puntuaciones obtenidas para cada variable mediante la distribución de las puntuaciones o frecuencias, a los efectos de plasmar el comportamiento de cada indicador y dimensión. Para tal fin, se estimaron las frecuencias absolutas y relativas así como las medias. Para la cuantificación de los mismos, se efectuó un baremo tomando en cuenta el promedio por indicador y el promedio total de la dimensión donde la escala de evaluación final se presenta en el cuadro 4.

Cuadro 4

Baremo para interpretación de la media

Variable: Resiliencia Organizacional / Gestión Docente

Rango	Baremo	Niveles
1	$1,00 \leq X \leq 1,81$	Muy Bajo Nivel
2	$1,82 \leq X \leq 2,60$	Bajo Nivel
3	$2,61 \leq X \leq 3,40$	Moderado Nivel
4	$3,41 \leq X \leq 4,20$	Alto Nivel
5	$4,21 \leq X \leq 5,00$	Muy Alto Nivel

Fuente: Orozco (2015)

3. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Los resultados de una investigación es el aparte del estudio, donde se entrelazan todos aquellos datos que se encontraron en el proceso investigativo. A este respecto, Sierra (2009) refiere que los resultados de una investigación es la parte de ella que permitirá a quien la realice, establecer las conclusiones de la misma. Así la discusión tiene lugar al explicar los resultados obtenidos, es decir, una evaluación crítica de los resultados desde la perspectiva del investigador.

Variable: Resiliencia Organizacional. **Dimensión:** Pilares fundamentales de la resiliencia organizacional.



Tabla 1

Frecuencia y media aritmética para la dimensión:

Pilares fundamentales de la resiliencia organizacional

Indicadores	Autoestima colectiva			Identidad cultural			Moralidad o Ética			Humor social			TOTAL DIMENSION		
	Facultades			Facultades			Facultades			Facultades			Grupo A	Grupo B	Grupo C
Categorías	Admón. de empresa	Trabajo Social	Contaduría Pública	Admón. de empresas	Trabajo Social	Contaduría Pública	Admón. de empresas	Trabajo Social	Contaduría Pública	Admón. de empresas	Trabajo Social	Contaduría Pública	Admón. de empresas	Trabajo Social	Contaduría Pública
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Totalmente de acuerdo	65%	27%	55%	68%	39%	55%	68%	39%	55%	74%	57%	62%	69%	41%	56%
De acuerdo	33%	65%	33%	27%	53%	33%	27%	53%	33%	26%	42%	28%	28%	53%	32%
de acuerdo ni en Desacuerdo	2%	5%	9%	2%	4%	9%	2%	4%	9%	1%	1%	8%	2%	4%	9%
En desacuerdo	0%	1%	2%	2%	4%	2%	2%	4%	2%	0%	0%	2%	1%	2%	2%
Totalmente en desacuerdo	0%	1%	2%	0%	0%	2%	0%	0%	2%	0%	0%	1%	0%	0%	1%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
MEDIA POR INDICADOR	4,63			4,63			4,63			4,73					
MEDIA POR GRUPO												4,65	4,32	4,40	
MEDIA DE LA DIMENSION												4,46			

Población	
Facultades	Docentes
Administración de Empresas	56
Trabajo Social	55
Contaduría Pública	61
Total	172

Baremo para la interpretación de la media		
Rango	Baremo	Niveles
1	1,00 ≤ X ≤ 1,81	Muy Bajo Nivel
2	1,82 ≤ X ≤ 2,60	Bajo Nivel
3	2,61 ≤ X ≤ 3,40	Moderado Nivel
4	3,41 ≤ X ≤ 4,20	Alto Nivel
5	4,21 ≤ X ≤ 5,00	Muy Alto Nivel

Fuente: Orozco (2015)

Con respecto a la tabla 1, contiene los resultados relacionado con el objetivo Describir los pilares fundamentales de la resiliencia organizacional, destacando la media de los indicadores que conforman la dimensión: Autoestima colectiva, Identidad cultural y Moralidad o Ética, se observa que el mayor valor de la media la obtuvo Humor social (4,73) catalogado como muy alto nivel según el baremo para la interpretación de la media, seguido de autoestima colectiva, identidad cultural y moralidad o ética (4,63) respectivamente todas ubicándose en muy alto nivel.

Se observa además que el Grupo A, con el 69%, el Grupo C, con el 56% definieron totalmente de acuerdo, el Grupo B el 53% de acuerdo, aspecto perfilado por los docentes como elemento potenciador de la resiliencia, ello obedece a que tienen una actitud aprobatoria en cuanto a las personas con las cuales trabajan, promueven valores a partir de actividades sociales respetando consigo la manera de ser de cada individuo de acuerdo a las diversas situaciones

que se presentan en la institución, considerando que estos tres grupos se estudiaron por separado pero sus medias demuestran que dentro de la misma universidad, ellos mantienen según los resultados una tendencia positiva como docentes generadores de estudiantes emocionalmente resilientes en su gestión, hecho que se manifiesta en el ejercicio de su profesión docente a partir de propiciar actividades desarrolladas entre otras cosas con su entorno con soluciones creativas.

Considerando los puntajes alcanzados por los indicadores antes citados, se obtuvo la calificación de la dimensión, la cual agrupó una media aritmética de (4,46) identificada muy alto nivel de acuerdo al baremo de interpretación de la media, se deducen fortalezas en los docentes de las tres (3) facultades estudiadas. No obstante, los docentes desconocen cuál es el papel que desempeña en el proceso resiliente en su universidad.

CONCLUSIONES

El humor social es una herramienta indispensable para fomentar un cambio en la perspectiva de vida de los individuos, ayudándolos a tolerar situaciones adversas del diario acontecer personal, laboral y social, por cuanto se hace favorable su presencia en las Universidades de Colombia. En consecuencia, el tutor-universal por así llamar al docente, necesita poner en práctica el ejercicio del humor tanto en el proceso de enseñanza como en su práctica profesional y además fomentar el desarrollo de esta competencia al estudiante. Por tanto, esta competencia es vital como estrategia educativa y como fuente de bienestar.

En cuanto a los pilares fundamentales quedó demostrado que el humor social obtuvo la mayor puntuación en las medias y los otros indicadores como lo son autoestima colectiva, identidad y moralidad que los caracteriza de la resiliencia dieron resultados bastante similares evidencia un gran potencial para el desarrollo e implementación de la resiliencia de manera formal en la Universidad de la Guajira.

Se recomienda a las universidades incorporar a su gestión administrativa y docente la resiliencia. Insertar los pilares fundamentales de la resiliencia en la estructuración de las asignaturas. Conformar equipos de trabajo resilientes con el fin de desarrollar la creatividad, habilidades y destrezas necesarias para la toma de decisiones ante las situaciones adversas, planificar de manera efectiva estrategias de solución a problemáticas.

El desarrollo de la resiliencia en las Universidades de Colombia, debe llevar no sólo a ahondar en aquellos factores personales que facilitan la resiliencia, sino además a tomar una perspectiva más elevada desde la que se observa a la propia comunidad como posible motor de la mejora resiliente tanto a nivel personal como grupal. La resiliencia en las universidades traspasa el ámbito de lo psicológico a lo social a través del compromiso activo con la justicia y el bienestar

de la propia sociedad en su conjunto. En las Universidades de Colombia, se debe procurar la identidad colectiva con fundamento en el principio del Multiculturalismo,

BIBLIOGRAFÍA

- Balestrini, A. (2009). Metodología: Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación. Editorial Spersing. España.
- Forés, A. y Grané, J. (2012). La resiliencia en entornos socio educativos. Narcea S.A. de ediciones. Madrid, España.
- García, J. (2010). El valor pedagógico del humor en la educación social. DDB, Bilbalo, España.
- Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. Editorial. Mc Graw Hill Interamericana Editores. México
- León, P. (2013). Resiliencia organizacional: una aproximación. Colombia: Universidad del Rosario.
- Manciaux, M. (2005). La resiliencia: resistir y rehacerse. Editorial Gedisa. Madrid, España.
- Melillo, A. (2010). Emociones positivas, trauma y resistencia. Ansiedad y Estrés. Editorial Gedisa. Madrid – España.
- Salanova, M. (2009). Organizaciones saludables: una aproximación desde la psicología positiva. Psicología positiva aplicada (psicología positiva: bases científicas del bienestar y la resiliencia). Madrid, España. Alianza Editorial.
- Sambrano, J. (2014). Resiliencia: transformación positiva de la adversidad. Editorial Alfa. Caracas, Venezuela

Sanpedro, J. A. (2013). Ingenio Estratégico. Resiliencia e impulso creativo en tiempos de crisis. [on line] citado 1 Junio 2016 Disponible World Wide Web <http://www.glcconsulting.com.ve/>

Siebert, A. (2009). La Resiliencia, Cómo construir empresas en contextos de inestabilidad. Grupo Editorial Norma. Colombia.

Torres de Duran, E. (2013). La resiliencia como plataforma para la reinención de los individuos, las organizaciones y los países. Lima: Centro de Gobernanza Pública y Corporativa.

Para citar este artículo:

Orozco, B. (2015). Resiliencia organizacional. Autoestima Colectiva, Identidad Cultural, Ética y Humor Social en la Universidad de la Guajira, Colombia. *Revista Luciérnaga/Comunicación*, Año 7 (14). Facultad de Comunicación Audiovisual- Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid-PCJIC & Facultad de Ciencias de la Comunicación - Universidad Autónoma de San Luis Potosí- UASLP. México. Págs. 100-108.

