

APROXIMACIÓN TEÓRICA DE LA GERENCIA UNIVERSITARIA PARA EL FOMENTO DE LA CALIDAD EDUCATIVA ANTE SITUACIONES DE ESTRÉS LABORAL



Autora: María Marisol Pérez.

Correo electrónico: mariperez271262@gmail.com

Licenciada en educación integral

MSc. en Gerencia Pública

Doctoranda en educación

Teléfono contacto: 0424-3531450

Recibido: 18/02/2024 **Aprobado:** 24/03/2024

RESUMEN

Esta investigación tuvo como propósito generar una aproximación teórica de la gerencia universitaria para el fomento de la calidad educativa ante situaciones de estrés laboral, considerando como piso teórico: La Teoría el Síndrome General de Adaptación, Selye (1936), la Teoría Bifactorial Motivación-Higiene, Herzberg (1923-2000), la Teoría de la Motivación Humana. Maslow (1943), Teoría humanista de la personalidad, Rogers (1959), la Teoría de Sistemas, Bertalanffy (1968) y la Teoría de las representaciones sociales, Moscovici (1979). El estudio asumió desde el punto metodológico el paradigma postpositivista bajo un enfoque cualitativo, apegado al método fenomenológico – hermenéutico desde la visión de Husserl (1970), los informantes clave de esta investigación estuvieron conformados por (03) Gerentes y dos (2) docentes, el escenario de estudio fue la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, ubicada en el Municipio Biruaca del estado Apure, utilizando como técnica de recolección de la información la entrevista en profundidad, las técnicas de análisis, son la categorización, la estructuración, la triangulación según Martínez (2006), para llegar así a la teorización sobre la gerencia universitaria y el fomento de la calidad educativa. Entre los hallazgos se evidencio que el docente enfrenta circunstancias generadoras de estrés, siendo este un factor que se presenta por las exigencias laborales en el puesto de trabajo asociada a la escasez de recursos físicos, materiales y el interactuar en ambientes de tensión. De igual manera se dilucido que los docentes que padecen estrés están propensos a desarrollar otras patologías por los constantes factores de riesgo psicosocial que se les presenta.

Descriptor: Gerencia Universitaria; Fomento de la calidad educativa; situaciones de estrés laboral.



THEORETICAL APPROACH OF UNIVERSITY MANAGEMENT FOR THE PROMOTION OF EDUCATIONAL QUALITY IN SITUATIONS OF WORK STRESS

ABSTRACT

The purpose of this research was to generate a theoretical approach to university management for the promotion of educational quality in situations of work stress, considering as a theoretical basis: The Theory of the General Adaptation Syndrome, Selye (1936), the Bifactorial Motivation Theory -Hygiene, Herzberg (1923-2000), The Theory of Human Motivation. Maslow (1943), Humanist Theory of Personality, Rogers (1959), Systems Theory, Bertalanffy (1968) and the Theory of Social Representations, Moscovici (1979). The study assumed from the methodological point of view the postpositivist paradigm under a qualitative approach, attached to the phenomenological - hermeneutic method from the vision of Husserl (1970), the key informants of this research were made up of (03) Managers and two (2) teachers, The study scenario was the Simón Rodríguez National Experimental University, located in the Biruaca Municipality of Apure state, using the in-depth interview as an information collection technique, the analysis techniques are categorization, structuring, triangulation according to Martínez (2006), in order to arrive at the theorizing about university management and the promotion of educational quality. Among the findings, it was evidenced that the teacher faces stress-generating circumstances, this being a factor that occurs due to the labor demands in the workplace associated with the scarcity of physical and material resources and interacting in tense environments. In the same way, it was elucidated that teachers who suffer from stress are prone to develop other pathologies due to the constant psychosocial risk factors that are presented to them.

Descriptors: University Management; Promotion of educational quality; situations of work stress.

INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años las circunstancias políticas que experimenta el país han requerido de las universidades transformaciones en los ámbitos endógeno y exógeno inherentes a su funcionamiento, en la realización de la praxis, así como una gerencia estratégica que apunte optimizar su funcionamiento. Por consiguiente en estas instituciones hay movimientos telúricos que impactan sus cimientos y procesos. Donde el nuevo escenario en el que se desenvuelven resulta en muchas ocasiones adverso, desafiándolas a un fin anunciado. Aún más, Didriksson y Herrera (2004):



apuntaba respecto a esta situación de las instituciones de educación universitaria, que “la fase de cambio no tiene perspectiva de retorno, ni de equilibrio” (p.8), afirmación que sigue vigente hoy.

Sobre la base de la premisa anterior, es viable comentar que esta profunda crisis en la que se encuentra la universidad, no sólo nacionalmente, también a escala mundial, de diferente forma y por distintas causas, se ve fuertemente tensionada y manipulada, ya sea por la acción política de sí mismas, que la obligan, desvían o inhiben de su verdadera misión, de ésa que noblemente misión que se fue construyendo a lo largo de su devenir histórico, así como del compromiso social que hoy la sociedad reclama.

Todo esto debido a que desde tiempos inmemoriales todas las instituciones universitarias se han visto afectadas no solo por el ecosistema en el cual hacen vida activa, en situaciones socioeconómicas, políticas y de estructuras, donde la visión y costumbres locales prevalencia y las universidades eran guiadas desde el punto de vista de la verticalidad, donde no había oportunidad de responder ante estas visiones con libertad y creatividad, evitando las semejanzas y romper las barreras condicionantes que las apartaban la universidad de una verdadera libertad y condición de servicio.

Por tal motivo, los gerentes universitarios deben ser personas con la capacidad de adaptarse y sobrevivir a estos cambios, ya que ellos son los que conducen y llevan las riendas de estas instituciones universitarias, conjuntamente con todos aquellos que son parte de la universidad (docentes, personal administrativos, estudiantes y obreros), los cuales depende en gran parte de sus decisiones, de donde surgen los procesos de planificación, siendo esta el hilo conductor que puede ser eficiente o deficiente, teniendo bajo su responsabilidad el éxito o el fracaso de su gestión, ya que es desde la figura del gerente donde se tiene toda la responsabilidad y éxito de la organización. Así pues, si el gerente no logra la adaptación a estos tiempos de cambio se puede hacer realidad la predicción de Drucker (1998), cuando afirmaba que: “en 30 años las grandes universidades serían reliquias”.



En consecuencia, es preciso definir cada uno de los aspectos que se consideran en la gerencia educativa, con esto se pretende que quienes asuman un rol gerencial deben responder a las directrices y a las responsabilidades que le corresponden. Es decir, por mantener una percepción holística de la problemática institucional y de sus soluciones; descentralizadora y desconcentradora, que promueve los cambios en la estructura administrativa y gerencial, que permitan la adecuación más efectiva de las políticas públicas nacionales a las particularidades propias de las regiones, estados, distritos, localidades y comunidades específicas. Tal promoción propiciará la participación de los ciudadanos, así como la concentración y el consenso entre las diferentes instancias de las instituciones.

Donde es importante realizar un trabajo armonizado y participativo, que atiende focalizarse en proyectos y tareas con sentido crítico, así como obtener el conocimiento perfeccionando el método en que corresponde planificar, fomentar actividades ricas experiencias, habilidades, conocimientos, actitudes que guarden relación con los objetivos o propósitos perseguidos. En el marco de la epistemología se tiene que los principales problemas relacionados con la gerencia educativa en situación de estrés laboral hacia la calidad formativa en el contexto educativo encuentra su punto coincidente en la revisión y análisis de datos e informaciones generadas con el entorno y la complejidad de las bases que hacen sólida la aparición del conocimiento.

Es importante destacar que la producción del estrés incide en una serie de factores coexistentes o independientes que dan cabida a la aparición de un problema familiar, social, educativo, legal y médico, por tanto se trata de un problema de orden complejo que trasciende al orden legalista de particular interés para la investigación. Todo lo expuesto, demuestra que las malas acciones de que pudiesen ser víctimas los trabajadores y empleados podrían ser consecuencias de las respuestas que ellos suministraran en el devenir de su proceso existencial, todo lo cual incide negativamente en el individuo.

Por su parte, Selye (1936), introduce por primera vez el estrés en el ámbito de la salud. En la actualidad, es uno de los términos más utilizados. Todos hablamos de



estrés. Selye, definió el estrés, como: “la respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante” (p.89). En ese sentido, Selye no hace referencia al estímulo (peso o fuerza), sino a la respuesta del organismo a éste. Utiliza el término estrés para describir la suma de cambios inespecíficos del organismo en respuesta a un estímulo o situación estimular. Asimismo, para Seijo, (2016), “la sensación de frustración y cansancio es permanente, no acabas de sentirte a gusto en tu día a día, tampoco tienes ganas de ir a trabajar y las noches se convierten en batallas interminables para conciliar el sueño” (p.78).

Estos son algunos de los síntomas más comunes de que padecemos estrés laboral y pandemia, un estado de agotamiento y sentimiento de falta de eficiencia que normalmente deriva en negligencia con los objetivos a cumplir en el trabajo. El estrés es un estado emocional de los seres humanos que puede causar grandes repercusiones graves en la salud. De hecho, Magaña, Méndez y Martínez (2023), afirman que: “El estudio demostró un nivel de estrés laboral bajo e intermedio en salud mental; con relación positiva, lo que significa que el aumento de estrés puede favorecer la presencia de alteraciones al estado de salud mental del trabajador” (p.25). Desafortunadamente, el entorno laboral actualmente existe una mayor presión hacia los empleados, las jornadas laborales son más extensas por lo que es más difícil encontrar un equilibrio entre la vida personal y profesional.

Además de las evidentes consecuencias emocionales físicas, el trabajador puede experimentar un mayor cansancio y problemas de salud. Las gerencias educativas organizadas funcionan mejor cuando sus trabajadores están bien. Asimismo, es conveniente resaltar la valoración de orden legal que se relaciona al problema del estrés, teniendo en cuenta que se trata de un problema complejo de considerarse desde diversas perspectivas, considerado como uno de los elementos de alteración psicológica que afecta a la persona como consecuencia de un trabajo agotador, ambiental y de mucha tensión. Estos riesgos laborales son las posibilidades que un/a trabajador/a sufra un daño a partir de la desarticulada organización de las empresas-lugares de trabajo, o por las inadaptaciones a los puestos de trabajo.



Es por ello que, el eje central de esta investigación, parte de la cosmovisión sobre el rol del gerente educativo en situaciones de estrés laboral hacia la calidad formativa. Además señala la importancia de identificar los factores estresores, aun cuando afectan de manera diferente a cada individuo. Este problema es señalado como una de las principales causas de abandono de la profesión desarrollada en las instituciones educativas. Por consiguiente la mirada sobre el rol del gerente educativo hacia la calidad formativa es de vital importancia puesto que vive de cerca la problemática que pueda presentar como trabajador y además que se encuentra involucrado dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje.

En tal sentido, se puede mencionar que los docentes, en su trabajo, algunos en sectores marginados, deben desarrollar la capacidad de descifrar los modos de producción cultural para determinar y comprender las oportunidades y limitaciones que conduzcan a desarrollar aprendizajes de la mejor manera, la cual consiste en ver desde adentro los procesos educativos que revelen las esencias y los comportamientos a partir de los cuales se puedan reconstruir saberes distintos a los naturalizados por la cultura occidental. Es acercar la escuela a la realidad vivida (que) supone facilitar el difícil tránsito a la cultura intelectual de quienes en su medio cotidiano se mueven en un mundo de relaciones locales, concretas, simples y empíricas.

De lo cual se infiere, que los docentes en conjunto con los estudiantes y demás entes involucrados en el proceso educativo tienen la gran responsabilidad de organizar y adaptar los contenidos curriculares de acuerdo al contexto de convivencia y así la educación sea significativa y despierte interés y motivación en la población estudiantil. Estando de acuerdo con González, Salazar y Ortiz (2018), cuando afirma que:

El estrés que puede padecer educador está también relacionado con factores psicosociales, dentro del cual la infraestructura, el equipamiento, los espacios físicos, la tecnología inciden en la afectación de su salud emocional, debido a que estos no están diseñados adecuadamente o no han sido capacitados para el uso de estos medios (p.7).



De acuerdo a lo antes expuesto, se puede inferir que el estrés del educador afecta su desempeño ya que el logro de una calidad educativa requiere de gerentes educativos con buen perfil académico, eficaces, trayendo como consecuencias ausentismo laboral, abandonos de la profesión, deterioro de las relaciones interpersonales, disminución en el rendimiento y pérdida de la calidad educativa, estas últimas a su vez pueden ser las causantes del deterioro del proceso de enseñanza y aprendizaje, viéndose afectado sin dudas el rendimiento académico y formativo del trabajador. En la educación hacia la calidad formativa general constituye un pilar fundamental, para el joven educador trabajador que desarrolla habilidades del pensamiento. Según Zúñiga-Jara, (2018):

Los educadores trabajadores se ven obligados a irse adaptando continuamente a las demandas o exigencias actuales, como por ejemplo, incorporar el uso de las TIC, buscar herramientas para analizar las diferentes maneras de organizar el contenido, objetivos, planificación y atender la diversidad, propiciar la relación del entorno y la vida diaria, entre otros, algunos o todos los elementos anteriores pueden ser factores desencadenantes del estrés laboral (p.6).

Por tal razón, un gerente educativo para que la institución sea efectiva, eficiente, eficaz y competitiva en el actual mercado que exige hoy en día las organizaciones tengan ventajas competitivas frente a la competencia para generar fidelización en el cliente y poder ofrecer productos y servicios de calidad que satisfagan las necesidades de todos los miembros de la institución educativa. Es por ello, que la cosmovisión sobre el rol del gerente educativo debe permitir un acercamiento a sus expresiones en el simbolismo propio que los sujetos construyen y reconstruyen en el campo cultural educativo delimitado en sus diferentes espacios institucionales y en su participación como actores para conducir la organización hacia el mejoramiento continuo, la calidad educativa, la satisfacción de los miembros de la comunidad educativa, lograr la eficiencia, la efectividad, la productividad y la mejora continua haciendo de las instituciones, organizaciones competitivas.

De acuerdo con lo planteado, se tomó como objeto de estudio la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez dadas sus características socio-geográficas



de este territorio para formular y ejecutar alternativas de solución a los diferentes problemas que confronta, donde los principales indicadores socioeconómicos impiden el desarrollo de la educación, así como la escasa pertinencia curricular, desintegración entre el tiempo escolar y el cronograma productivo de la comunidad, desvinculación universidad-comunidad, limitada cobertura de la educación universitaria, escasa disponibilidad de recursos y baja compenetración del docente con el contexto universitario. El propósito de esta investigación es generar una aproximación teórica de la gerencia universitaria para el fomento de la calidad educativa ante situaciones de estrés laboral.

METODOLOGÍA

La investigación desde el punto de vista epistemológico, se enfoca en el paradigma postpositivista Interpretativo con enfoque cualitativo, definido por Sandín (2003), “como aquel en el que el conocimiento es confiable se produce y valida a partir de los datos recogidos por la vía sensorio-perceptiva, es decir: “que trabaja con observaciones, mediciones y leyes” (p. 46). En este orden de ideas, el estudio por su naturaleza interpretativa, De acuerdo al paradigma que orienta ésta investigación, se ubica en el fundamento epistemológico de la fenomenología, y como método el fenomenológico- hermenéutico con el propósito de generar una aproximación teórica de la gerencia universitaria para el fomento de la calidad educativa ante situaciones de estrés laboral. En este sentido, se describe la hermenéutica, según Ruedas, Ríos y Nieves (2009):

Hermenéutica proviene de la expresión griega hermeneúcin que significa el arte de interpretar. De acuerdo con Martínez y Ríos (2006), desde la óptica del acceso al conocimiento, la hermenéutica sostiene la no existencia de un saber objetivo, transparente y desinteresado sobre el mundo. Tampoco el ser humano es un espectador imparcial de los fenómenos, cualquier conocimiento de las cosas viene mediado por una serie de prejuicios y expectativas que orientan y limitan nuestra comprensión. (p.183).



Dentro de las investigaciones del método cualitativo, uno de los pasos es el denominado escenario; el mismo hace referencia a la conexión de la averiguación; esto representa, al contexto o fragmentado socio-geográfico donde se va a realizar. En este caso, se delimitó a un lugar geofísico cultural que fue la Universidad Nacional Experimental “Simón Rodríguez”, ubicada en el municipio Biruaca del estado Apure. Asimismo, los sujetos significantes estuvieron conformado por cinco (05) representados por los docentes adscritos a la universidad. Las técnicas que se emplearon en el desarrollo de la investigación, fueron la entrevista en profundidad y la observación, las cuales se caracterizan por tener un carácter holístico de indagación exhaustiva. Al respecto, en la entrevista en profundidad se mantuvo una interacción verbal personal y directa con el entrevistado centrándose en procesos de intersubjetividad sin restricción.

En relación a los instrumentos, en opinión de Alvarado, Canales y Pineda (1994) “...es el mecanismo que utiliza el investigador para recolectar y registrar la información” (p.125). En tal sentido, el instrumento elegido es la guía de entrevista, la misma, fue diseñada por la investigadora quien establece una serie de interrogantes referentes al tema central, y que ha de ser administrada con el conocimiento y consentimiento de los informantes. En consecuencia, los resultados fueron analizados mediante el proceso de categorización, triangulación, estructuración, contrastación y teorización, teniendo presente los postulados de Martínez (2006), de allí, que al utilizar estas técnicas la investigadora trato de interpretar y alcanzar cada universo existencial de cada uno de los individuos, para luego desvelar la situación hallada

HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN

En relación a los resultados, los mismos se circunscribieron al proceso de codificación / categorización de la información suministrada por los informantes claves, derivando de ello: palabras, frase, ideas o expresiones más significativas y que tienen mayor poder descriptivo, lo que permitió el diseño de representaciones graficas en virtud a la interpretación de la investigadora. En este sentido, el resultado de este proceso, arrojó en una primera instancia, un total de dieciocho



(18) categorías o familias apriorísticas relacionadas directamente con cada una de las preguntas de la entrevista. Sin embargo, durante el proceso de codificación / categorización, emergieron doscientos (200) sub categorías o familias, producto de los aportes de los informantes clave, para un total de doscientos dieciocho (218) categorías o familias de códigos; los cuales son sintetizados en el holograma descrito a continuación.



Gráfico 1: Holograma de la realidad encontrada.

Fuente: Elaboración propia (2024).

En relación a los hallazgos, en cuanto a la calidad educativa, se develó mediante la afirmación de los docentes, que la calidad educativa parte de que desde la gerencia se deben desarrollar acciones para lograr en el docente una praxis adecuada, teniendo en cuenta la realidad circundante, y así el docente tenga las condiciones para desarrollar una labor acorde con ella, asumiendo los retos que debe apropiarse para lograr ejercer su labor ajustado a esta realidad, en cuanto a



la gerencia debe estar consciente de que tiene a su disposición un talento humano, que debe estar consciente de las limitaciones y alcances de cada uno de los miembros de esta gerencia, y desde allí, propiciar acciones para que se logre la calidad educativa dentro de la institución.

Asimismo, los hallazgos permiten interpretar que el docente enfrenta varias circunstancias generadoras de estrés, a través de los informantes se encontró que el estrés es un factor que se presenta por las exigencias laborales en el puesto de trabajo asociada a la escasez de recursos físicos, materiales y el interactuar en ambientes de tensión. De igual manera se determinó que los docentes que padecen estrés están propensos a desarrollar otras patologías por los constantes factores de riesgo psicosocial que se les presenta, enfatizando la convivencia a diario que tienen con los estudiantes.

Estos resultados permiten comprender, como los estados del ánimo (la depresión y ansiedad) están vinculados con el estrés; esto según los informantes claves, quienes expresan que tanto la depresión como la ansiedad generan alteraciones del humor manifestados con irritabilidad, falta de capacidad de sentir placer, apetito, insomnio, es decir que los docentes se pueden llegar a sentir una fuerte depresión, siendo esta una afectación mental, siendo está considerada como una de las discapacidades que influye en el absentismo laboral, al estar unida al estrés, a su vez incide en la disminución del rendimiento y productividad del trabajador, en los hallazgos, se hace mención que la relación que pueda existir entre el individuo y la valoración que este utilice o el gerente de la institución tenga en cuenta estas herramientas como estrategia de afrontamiento si estas son las adecuadas y suficientes permitirá que se adapte a estas situaciones estresantes o amenazadora para así se logre una verdadera calidad educativa.

Es por ello, que el gerente debe armar escenarios donde los docentes que padecen estrés, se sientan dentro de una comunidad organizada, ya que es más difícil vencer al grupo, que vencer al individuo, es por ellos que el ser humano se organiza por instinto, protesta o mejorar el nivel de vida y si la organización es deficiente se sienten inseguros, ya que no sabe dónde encaja, para ello



organizarse es formar un todo con partes que dependen y se relacionan entre sí, formando una estructura definida y eficiente. Entonces, la organización es la división de las acciones, deberes y funciones especializadas, donde un grupo se organiza para que las comunicaciones, las personas y los objetos fluyan de adentro hacia fuera, partiendo de las pequeñas acciones o pequeños avances que se van logrando.

GENERACIÓN TEORICA

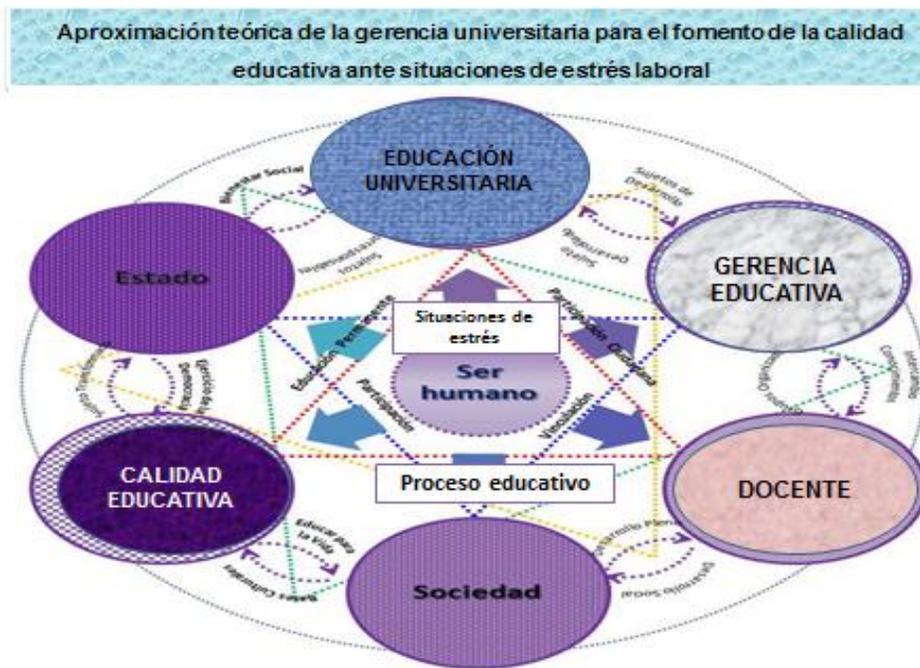


Gráfico 2. Construcción teórica.
Fuente: Elaboración propia (2024)

Como se puede apreciar, responder desde la educación universitaria a la dinámica de la globalización y la autonomía del ser humano entraña desde esta perspectiva al menos seis elementos entretejidos sistémicamente que representan grandes retos, como lo son: la educación universitaria, la gerencia educativa el docente como miembro de la sociedad en su conjunto, así como el sistema educativo y el Estado, todos ellos responden a un conglomerado de situaciones que en cierta medida afecta la calidad educativa. De acuerdo a lo antes expuesto, corresponde al Estado igualar,



propiciar y mantener oportunidades de educación, vale decir, avanzar hacia un rumbo de gobernanza que permita a todos desarrollar sus capacidades para contar con oportunidades futuras, por lo que debe apoyarse en un Sistema Educativo transformador de los procesos de aprendizaje dentro y fuera de las instituciones universitarias.

Por lo cual, se apunta a una transformación de la visión de la labor docente, la cual en la actualidad se encuentra permeada por una serie de situaciones que engloba la formación permanente, el desarrollo endógeno de las comunidades, a la luz de las nuevas formas de aprender, conocer, informarse y comunicarse que difunde a paso acelerado la sociedad del conocimiento.

Por lo tanto, la educación universitaria hoy más que nunca está llamada a desempeñar un rol protagónico conjuntamente con los actores sociales de contrapeso, es decir sus gerentes, que estén atentos para revertir el fraccionamiento en la calidad de la educación, hacia procesos integradores multi y transdisciplinarios para alcanzar el desarrollo social desde el comienzo del proceso de aprendizaje como alternativa fundamental e intergeneracional hacia la consecución y fortalecimiento del desarrollo endógeno local y global.

Esto, obviamente requiere plantear otro modo de entender la construcción de los espacios de aprendizaje de los sujetos en su propio mundo de relaciones, integrando las dimensiones del conocimiento y proyectándolas desde la totalidad del ser humano que aprende, cognitiva y afectivamente hablando, pero también vinculándola con su entorno, con los valores y las creencias. Por ello, la educación universitaria de la mano de sus docentes deben contar con espirales epistemológicamente precisos en una dirección sistémica circulante y recursiva, superando los enfoques explicativos y abriendo nuevas vías a la construcción del conocimiento desde el empoderamiento social.

De allí, que al encontrarse con situaciones de estrés, y como consecuencia que se deriva en estrés como lo son manifestaciones psicológicas como la ansiedad basadas en creencias desadaptativas, depresión con alteraciones del humor, apatía, tristeza, que pueden llegar a incidir en conductas no deseables por parte de los docentes, y con



un mal afrontamiento a estas situaciones estresantes repercutiendo en el maltrato a sus estudiantes y a las personas que están en su entorno, como también en un deterioro cognitivo al afectar su concentración, y atención lo que se refleja en una disminución en su rendimiento académico y por ende de la calidad educativa.

Es por ello, que el gerente debe convertirse en un ser mediador, ahora bien, desde un proceso multidimensional y complejo, donde lo social se relaciona con lo económico y éste último a lo político y los tres a lo educativo/formativo, lo cual sin duda debe ser bien replanteado desde la perspectiva del docente y del gerente, porque allí se dan las bases para un mejor desempeño y por ende mejorar su praxis. De allí la pertinencia de las ideas de Morín (2002), quien proclama la necesidad de “rechazar lo que mutila el pensamiento y lo que lo vuelve unidimensional” (p.91). Por eso es que según él, aspira a lo multidimensional, pues de esta manera se rechaza lo que divide y reduce en el pensar, pero se entiende que el conocimiento es inacabado.

En este sentido, la visión sistémica y compleja de la realidad educativa donde el docente se enfrenta a muchos retos, lo cual sin duda lo minimiza y lo mutila como ser humano, pues se encuentra inmerso en una sociedad donde se realiza un proceso recursivo de la práctica educativa, fundamentado en el autoconocimiento y la autoorganización, que afecta a quienes vertebran el tejido social, el contexto institucional y cultural, lo cual está relacionado con el empoderamiento social y los valores de las instituciones en su contexto.

Luego de una serie de reflexiones germinadas de las vivencias compartidas y la experiencia socio pedagógicas en este contexto, surgen las redes de educación universitaria como una forma de minimizar el estrés, el cual se genera como parte de la dinámica y del tejido de relaciones sociales que se establecen entre personas a nivel horizontal, permitiendo el efugio de información y el sustento de un elevado interés social. La importancia de generar espacios que vayan en la búsqueda de mejorar la realidad de la práctica docente, muchas veces se encuentra en redes de participación social.

Las cuales no sólo están para estimular la participación sino también en la provisión de beneficios y aportes productivos de saberes entre los miembros de la



comunidad educativa que vaya pro de un beneficio social, por cuanto dentro del tejido social coexisten diversos elementos que fluyen y confluyen entre los actores sociales: la información, la comunicación, los saberes, la experiencia, los recursos, la cultura, los valores entre otros.

De modo similar, las pautas o normas de reciprocidad, aunque más cercanas al espacio cultural, transitan el trenzado del capital social como unidad generadora de aprendizajes, formando los ambientes de discusión, encuentros y desencuentros que señalan cómo los miembros de una comunidad deben sobrellevar las acciones de participación en función de intercambiar valores, acciones y saberes, que ayuden al docente en manejar su carga emocional y por ende la fatiga, el estrés y el cansancio, que es nociva para que se logre una calidad educativa.

Tal noción se adscribe al pensamiento complejo de Morín (2002), dado que “se reconoce como un pensamiento que relaciona y complementa. Su objeto y sujeto de estudio es el todo, a través de sus efectos, defectos, dinamismo y estática, reconociendo la interrelación del todo con sus partes y viceversa, dentro de un entramado” (p. 220). Es influir en el docente para que tenga la confianza social y que proyecte en estas redes de conversión de ideas, sus temores, inquietudes, sus aciertos y sus desaciertos, todo ello se revelan como una actitud o cualidad cimentada en el proceder que se espera de la otra persona y de las propias instituciones que participan en la interrelación o reciprocidad que se establece entre ambas.

Indudablemente se convierten en normas de reciprocidad y las redes en compromiso cívico actuando en forma conjunta, dando origen a la confianza colectiva y co-compromiso social como elemento de mayor trascendencia para el capital social, por cuanto este elemento conforma un poder en la colectividad capaz de fomentar progresos sociocomunitarios, que van en la búsqueda de una mejor forma de vida del docente para así tener una mejor calidad educativa. Es una forma colectivamente distinta de relacionarse con las dinámicas de consenso de información, saberes y conocimientos compartidos que envuelve una cultura patrimonial a otra de múltiples resistencias transculturizantes, pero también la fluidez



entre disciplinas, entre conocimientos mismos, la interacción en los procesos de construcción y mediación de conocimientos, entre otros.

Todo esto, claro está, plantea giros paradigmáticos recurrentes entre lo personal, lo tradicional y lo social de la forma de pensar y ser del docente que se inserta y se une a lo que ocurre en el ambiente de aprendizaje y en la institución universitaria, desde una gerencia que busca el bienestar social de sus docentes, por tanto se refiere a la pertinencia y significaciones de las experiencias que se desarrollan en la educación para hacer frente al nuevo ideal de sociedad. De allí que como señala Morín (2006), “la educación como formación humana en los momentos actuales, está urgida de cambios. Hay que reformar el pensamiento en general y sus paradigmas si se quiere revertir el pensar educativo y sus estrategias”. (p. 119), por tanto hay que transmutar las estructuras existentes, no sólo de pensamiento, sino en plena conjunción con la práctica social y sin perder el sentido de lo cultural en que toma cuerpo y se despliega como un sistema complejo.

En este sentido tal vez lo más urgente, o lo que más se invoca, es la participación y la coherencia de contenidos contextualizados ajustados a los nuevos requerimientos transformadores del ideario esencial de Educación universitaria, y desde la gerencia educativa, se ponga en práctica el conocimiento de las debilidades y se puedan encauzar en una mejor docencia universitaria, donde la inteligencia creadora y el despliegue de una pedagogía crítica, dialógica y sistémica, constituyen los ejes centrales de la escuela nueva, la universidad para el desarrollo “desde adentro” de las mismas comunidades y sociedades del conocimiento.

Por consiguiente, implica educar para la ciudadanía transmoderna, vale decir, para construir formas legítimas de participar en la vida colectiva, las cuales son cambiantes y tienden a privilegiar la comunicación permanente, la capacidad para trazar esquemas fortalecedores en los distintos espacios de interlocución, dando mayor relevancia y autonomía a la democracia como valor incuestionable de la participación, lo cual requiere de sujetos con ideas democráticas en su vida cotidiana y la armonización entre derechos universales y aspiraciones particulares consustanciados con los de su entorno y el colectivo social.



Básicamente, esta aproximación teórica sobre aproximación teórica de la gerencia universitaria para el fomento de la calidad educativa ante situaciones de estrés laboral, representa una propuesta que proclama la justicia social y la equidad, dado que se intenta llamar la atención sobre las formas cómo se desarrolla la gerencia universitaria ante estas situaciones condicionantes del estrés. Aquí el acento está puesto en el concepto de justicia social, como condición inapelable para mejorar la calidad educativa autogestionaria y el bienestar social desde una definición del derecho a la educación de calidad y pertinencia, es decir desde su propio contexto y por sus mismos actores, no sólo en el acceso, sino en los aprendizajes logrados por todos los estudiantes.

Más allá de la discusión teórica acerca de los conceptos de equidad e igualdad, lo que se intenta realmente es reflejar en este caso la cosmovisión de emergencia integradora para una sociedad participativa hacia el desarrollo humano de sus docentes de la comunidad abordada donde está inserta la universidad Simón Rodríguez, visualizando que lo más urgente a atender en el sistema educativo universitario, como lo son las múltiples dimensiones que enmarcan el estrés laboral, por el contrario minimizar esas debilidades y convertirlas en fortalezas desarrollistas emancipadoras, especialmente en la universidad del núcleo de Biruaca, del estado Apure.

Por lo tanto, se exige que las personas que laboran en esta casa de estudios que desarrollen sus competencias de autonomía y libertad; convirtiéndose la calidad educativa como referentes ineludibles para la consecución de una auténtica calidad de la educación universitaria, sobre la base de un liderazgo transformacional permanentemente vigente, alternante y de un real compromiso de quienes conforman el ethos de esta organización socioeducativa, ideada como redes de participación dotándola de herramientas e insumos pedagógicos y de gestión educacional adecuada y pertinente, con disposición, esfuerzo, responsabilidad y amor por la causa, para alcanzar el éxito de todos.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alvarado, E., Canales, F. y Pineda, E. (1994). Metodología de la Investigación (2ª ed.). Washington D.C: Organización Panamericana de la Salud
- Bertalanffy, L. (1968). General System Theory: Foundations, Development, Applications. Publicado por George Braziller, Nueva York.
- Drucker P. (1998). Teoría de sistemas de información y sociedad del conocimiento (Viena, 19 de noviembre de 1909-Claremont).
- Didriksson, Axel y Herrera, A. (2004). *Innovación crítica. Una propuesta para la construcción de currículos universitarios alternativos*. Perfiles Educativos. Vol. XXVI, núm. 106, tercera época, pp. 7-40 Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación Distrito Federal, México.
- González, J.; Salazar, F. y Ortiz, R. (2018). *Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones*. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/993/99357718032/>, fecha de consulta Agosto 2022.
- Herzberg, F. (1987). *One More Time: How Do You Motivate Employees?*. Harvard Business Review. U.S.
- Husserl, E. (1992). Ideas relativas a una fenomenología pura y una filosofía fenomenológica. Madrid: FCE.
- Husserl, E. (1998). Invitación a la fenomenología. Barcelona: Paidós.
- Martínez, M. (2006). Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa. México: Trillas
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. Psychological Review 50. 370-396.
- Magaña, M.; Méndez, S. y Martínez, S. (2023). *Estrés laboral y salud mental del personal de primera línea en la atención de la COVID-19*. Alerta, revista científica del instituto nacional de salud, Disponible en: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/419/4193691007/html/>
- Morín, E. (2002). *La cabeza bien puesta*. Nueva Visión, Buenos Aires. Argentina
- Morín E. (2006). *Educación en la era planetaria*. Barcelona España: Gedisa Colección. Libertad y Cambio.
- Moscovici, S. (1979). El psicoanálisis, su imagen y su público. Huemul S.A., Buenos Aires.



- Rogers, C. (1959). 'A theory of therapy, personality and interpersonal relationships, as developed in the client-centered framework. En S. Koch (comp.), *Psychology: the study of science*, vol. 3: Formulations of the person and the social context, McGraw-Hill, Nueva York, pp. 184-256.
- Rogers, C. y Kinget, M. (1967). *Psicoterapia y Relaciones Humanas. Teoría y Práctica de la Terapia no Directiva*. Tomo I. Ediciones Alfaguara. Madrid, Barcelona.
- Ruedas, M.; Ríos, M. y Nieves, F. (2009). *Hermenéutica: la roca que rompe el espejo*. Investigación y Postgrado, Vol. 24 N° 2. 2009 (pp. 181-201). Disponible en: <file:///E:/Mis%20Documentos/Escritorio/Clases%20Unellez/Estudios%20avanzados%20UNELLEZ/Libros%20de%20filosofia/Dialnet-HermeneuticalaRocaQueRompeElEspejo-3620425.pdf>
- Sandín, P. (2003). *Investigación cualitativa en educación. Fundamentos y tradiciones*. Universidad de Barcelona. Madrid - España. Editorial Mc Graw Hill.
- Seijo S., B. (2016). *El Estrés Laboral, la Epidemia del Siglo XXI*. Universidad.
- Selye, H. (1936). *El Estrés en el Ámbito de la Salud, Gerencia de Empresa y la Respuesta del Organismo a Éste*. New York: McGraw-Hill.
- Zuniga-Jara, S. (2018). *Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno*. *Inf. tecnol.* 2018, vol.29, n.1, pp.171-180. ISSN 0718-0764. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>

