



Características resilientes como elemento potenciador en consejos comunales

Rosalía De Nicolo de Torres*
Martín Leal**

Resumen

El presente estudio tiene como propósito identificar las características resilientes como elemento potenciador en Consejos Comunales, considerando la dimensión características de personas resilientes y medido a través de los indicadores: aceptación de la realidad, aprendizaje continuo, optimismo, improvisación, compromiso, iniciativa personal y flexibilidad. El tipo de investigación utilizada fue analítica, descriptiva, con diseño no experimental, transeccional y de campo. La muestra estuvo integrada por 105 sujetos, representantes del banco comunal, órgano ejecutivo y contraloría social de cada organización, formalmente constituida en la Parroquia Libertad, municipio Lagunillas del estado Zulia. Los resultados evidenciaron la presencia de elevada resiliencia en las características expuestas, considerado elemento potenciador en la precitada modalidad de organización comunitaria.

Palabras clave: resiliencia, características resilientes, consejos comunales.

* Doctora en Ciencias Gerenciales, Magister en Ciencias de la Comunicación, Especialista en Desarrollo de Organizaciones Inteligentes, Master Practitioner en PNL, Economista. Docente adscrita al Programa de Gerencia Industrial de la Universidad Nacional Experimental "Rafael María Baralt". E-mail: rosdenicolo@gmail.com

** Postdoctor en Gerencia Pública y Gobierno, Postdoctor en Gerencia de las Organizaciones, Doctor en Ciencias Gerenciales, Magister en Recursos Humanos, Psicólogo. Miembro del Comité Académico del Doctorado en Ciencias Gerenciales, Miembro activo del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Profesor Titular URBE. E-mail: lealguerra@hotmail.com

Resilient Characteristics as an Empowering Element in Communal Councils

Abstract

The purpose of this study is to identify resilient characteristics as an empowering element for Communal Councils, considering the dimension characteristics of resilient people measured through the following indicators: acceptance of reality, continual learning, optimism, improvisation, commitment, personal initiative and flexibility. Research was of the analytic, descriptive type with a non-experimental, cross-sectional, field design. The sample consisted of 105 subjects, representatives of the communal bank, the executive organ and social comptroller for each organization formally constituted in the Libertad Parish, Lagunillas Municipality, State of Zulia. Results demonstrated the presence of elevated resilience in the characteristics explained, considered to be an empowering element in the aforementioned mode of community organization.

Keywords: resilience, resilient characteristics, communal councils.

Introducción

En épocas de cambios constantes fomentados por la globalización de los negocios, además de las profundas crisis económicas y sociales como las vividas en el ámbito mundial desde principios del siglo XXI, existen organizaciones cuyo desempeño es superior a otras, las cuales no sólo subsisten sino que mejoran sus resultados.

Por tanto, es necesario cambiar la forma de dirigir el modo de preparar y formar al talento humano para afrontar exitosamente los nuevos desafíos del entorno global. En ese sentido, el capital intelectual puede considerarse como el factor de real importancia, razón por la cual necesita aumentar sus capacidades, elevando sus aptitudes para ser un agente capaz de entregar lo mejor de sí en su trabajo.

Bajo estas premisas, pudiera decirse que el mundo de las organizaciones se está volviendo rápidamente más interconectado, volátil e impredecible; a su vez, las consecuencias de su accionar tienen mayor trascendencia e impacto, si se responde demasiado tarde o de manera inapropiada, poniendo en riesgo la sostenibilidad de éstas. Por ello, es posible afirmar que los inesperados esce-

narios de las empresas, demandan profesionales altamente competentes, adaptables al cambio y a las adversidades.

Desde esta perspectiva, surge el término de resiliencia, vinculado tal como lo plantea Grotberg (2006), con la capacidad humana para enfrentar, sobreponerse y ser fortalecido o transformado por experiencias ante las adversidades; es un proceso dinámico, el cual tiene como resultado la adaptación positiva en contextos de desastre e infortunios.

En este orden de ideas, tanto las organizaciones como las personas, deben tener la capacidad para sobrevivir ante las adversidades; apoyándose en la resiliencia individual por medio de la cultura y sistemas organizacionales. Por tanto, lo hacen mediante la aceptación al cambio, promoción del aprendizaje, atención a todo aquello con un buen funcionamiento, en conexión con la misión, valores corporativos, comprensión de la identidad; adaptándose a las tendencias profundas que puedan interferir con la capacidad de generar utilidades de un negocio.

Siendo así, las empresas resilientes serán aquellas capaces de absorber cambios tanto a nivel interno como externo, sin verse afectada su rentabilidad; incluso desarrollan una flexibilidad tal que a través de procesos de rápida adaptación, logran obtener beneficios extras, sean éstos pecuniarios e intangibles, derivados de circunstancias adversas o imprevistas.

Bajo estas premisas, pudiera decirse que la resiliencia organizacional se caracteriza porque el ejemplo, dedicación y compromiso de sus líderes, están atentos a la dinámica del entorno, de donde se nutren, aprenden, deciden, cuestionando sus prácticas, proyectos, estrategias; atreviéndose a redimensionarlos, cuando se estime pertinente.

Es evidente entonces, la necesidad de liderentes con características personales que incluyan una capacidad de adaptación a nuevas circunstancias, una mentalidad internacional, excelentes condiciones de aprendizaje, comunicación; además, de contar con principios elementales como ética, honestidad y justicia, cuya valoración sea de carácter universal.

Si bien la resiliencia comprende una serie de características y habilidades de ajuste, propias del individuo o sistema, por lo general se evidencia en situaciones adversas o de riesgo. En ese sentido, según Muñoz (2007), las personas para fortalecerse requieren del apoyo social, de recursos, alternativas u oportunidades de ajuste como factores protectores.

Por consiguiente, varía a lo largo del tiempo de acuerdo con las circunstancias, con el desarrollo del individuo o del sistema, también con la calidad de estímulos a los cuales están expuestos. Visto desde esta perspectiva, pudiera decirse que las personas resilientes, según los señalamientos propuestos por Uriarte (2005), se caracterizan por poseer la capacidad de relacionarse con las demás personas, tendiendo un gran sentido de la amistad; espíritu de lucha, además identifican los problemas con rapidez, analizando las posibles soluciones, entre otros.

Con respecto a su estilo de pensamiento, según Llompart (2010), se caracterizan por ser realistas, exactos; también son flexibles. Sin embargo, cometen menos errores de pensamiento como sacar conclusiones precipitadamente, sin evidencias que las corroboren e interpretan la realidad de un modo más exacto que las personas menos resilientes, entre otros. Por tanto, la investigadora considera que todas las personas tienen algunas características resilientes, aun cuando a menudo pasan inadvertidas, siendo posible desarrollar más resiliencia.

En atención a lo expuesto, se infiere que en los Consejos Comunales se necesita de voceros resilientes, capaces de impartir apoyo incondicional hacia las demás personas; que le busquen sentido a su vida, al trabajo continuo, hacia su crecimiento personal, que tengan metas claras, con buen carácter, alta autoestima, con valores, optimismo, destrezas de socialización, flexibilidad, autonomía, entre otras características. Por tanto, requieren contar con una estructura de objetivo, permitiéndole visualizar, tal como lo arguye Uriarte (2005), las metas a lograr; con ello, ejecutar acciones concretas para vencer los obstáculos presentes.

En ese sentido, pudiera ser que los Consejos Comunales como institución, al igual que las personas deben ser resilientes para vivir, convivir y sobrevivir; pero también han de cultivar la resiliencia a través de la cultura y los sistemas organizacionales, por medio de la aceptación al cambio, promoción de aprendizaje, ser optimistas, improvisar e innovar, estar comprometidos con su labor, tener iniciativas personales, además de ser flexibles ante estos cambios.

Con base en lo anterior, el propósito de la investigación está dirigido a identificar las características de personas resilientes como elemento potenciador en Consejos Comunales, observando a profundidad su impacto en los mismos, con miras a mejorar e incentivar los índices de bienestar, en la búsqueda continua del desarrollo humano, social y ambiental. A tal efecto, se estructuró

en cuatro puntos, iniciando con la fundamentación teórica, mediante la cual se muestra el abordaje conceptual sobre la dimensión características de personas resilientes, al igual que aceptación de la realidad, aprendizaje continuo, optimismo, improvisación, compromiso, iniciativa personal y flexibilidad, como indicadores empleados para su medición.

Seguidamente, en la segunda parte del artículo se hace referencia a los métodos que guían la presente labor investigativa, donde se determina el paradigma utilizado, el tipo y diseño de investigación, población, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, su validez y confiabilidad.

Siguiendo el orden, la tercera sección contiene la presentación y análisis de los resultados, de acuerdo con el tratamiento descriptivo e inferencial, producto de la aplicación del instrumento de recolección de datos a la población en estudio. Consecutivamente, se muestra la discusión de los resultados, mediante comparación de los mismos con las bases teóricas que sirvieron de sustento a la investigación. Por último, la sección final está destinada al desarrollo de las conclusiones, derivadas de la investigación.

1. Fundamentación teórica

1.1. Características de personas resilientes

La resiliencia comprende una serie de características y habilidades de ajuste, propias del individuo o sistema; por lo general, se evidencia en situaciones adversas o de riesgo y varía a lo largo del tiempo de acuerdo con su desarrollo y las circunstancias; asimismo, con la calidad de estímulos a los cuales están expuestos. Visto desde esta perspectiva, pudiera decirse que las personas resilientes, a juicio de Uriarte (2005), se caracterizan por poseer la capacidad de relacionarse con las demás personas, tendiendo un gran sentido de la amistad y espíritu de lucha; además, identifican los problemas con rapidez, analizando las posibles soluciones.

Con respecto a su estilo de pensamiento, según Llompart (2010), se caracterizan por ser realistas, exactos; también son flexibles. Sin embargo, cometen menos errores de pensamiento como la exageración o sacar conclusiones precipitadamente, sin evidencias que las corroboren e interpretan la realidad de un modo más exacto que las personas menos resilientes, entre otros.

Aceptación de la realidad

Las empresas atraviesan diversos momentos, tienen historia pasada, una realidad actual y un futuro visualizado. El contar con una estructura de objetivo permite imaginar, tal como lo arguye Uriarte (2005), las metas a lograr; con ello, ejecutar acciones concretas para vencer los obstáculos presentes. Entre las características de las personas resilientes se encuentra la habilidad de interpretar y enfrentar la realidad. Por tanto, no es tan sencillo como parece.

Con cierta frecuencia, para Coutu (2002), se piensa que en ocasiones difíciles lo mejor es ser optimista. Esta actitud contribuye, aunque no siempre, a distorsionar la realidad, en otros casos se niega; no es agradable aceptarla. En esa perspectiva, es necesario detenerse a pensar en la forma en la cual se podrá solucionar la situación presentada. Según la investigadora, esto obedece, entre otras razones, a que veces las cosas no se pueden cambiar en el presente. Por consiguiente, es necesario tener paciencia para esperar, por cuanto lo que no tiene arreglo en el presente, puede tenerlo mañana.

En el mismo orden de ideas, Llompart (2010) señala que tanto las empresas como las personas deben aceptar la realidad, luego decidir lo que se necesita hacer para superarla. Efectuar lo necesario para sobrevivir a ella. Por ende, afrontar la realidad puede ser muy duro emocionalmente, pero es la respuesta más acertada a largo plazo. Sin embargo, debe existir una clara diferenciación entre el pasado, presente y futuro, aunque al mismo tiempo, se mantienen interconectados.

Con base en lo planteado, puede decirse que la existencia de objetivos futuros facilita el proceso de enfrentar y aceptar la realidad, pero cuando éste se desconecta del presente y no se ven objetivos posibles, existe una tendencia a mirar el pasado como una forma de contribuir a apaciguar el presente, con todos sus horrores, haciéndolo menos real.

Como puede apreciarse, la aceptación de la realidad por parte de los voceros en los Consejos Comunales, se abordará desde el enfoque propuesto por el precitado autor, quien plantea la necesidad de señalar que tanto las empresas como las personas deben aceptar los hechos para luego enfrentar la manera de resolverlo.

Aprendizaje continuo

De acuerdo con Atehortúa (2002), es la habilidad para buscar y compartir información útil para la resolución de problemas; esta

característica se orienta hacia un aprendizaje constante, tanto en la adquisición de destrezas como en hacer uso de sus experiencias. Del mismo modo, para Llompарт (2010), incluye la capacidad de capitalizar la experiencia de otros, la propia y el entorno.

Por lo antes expuesto, pudiera decirse que deben buscarse herramientas, medios o motivos para estar al día, de encontrar las formas más convenientes de aplicar los conocimientos al puesto de trabajo, además de transmitir a los colaboradores la cultura del aprendizaje continuo. Además, implica tener predisposición para analizar de forma crítica las acciones llevadas a cabo y darles sentido. En atención a lo planteado, Aramburu (2005) plantea que el aprendizaje continuo es la competencia relacionada con el crecimiento personal y el fortalecimiento de las capacidades personales, además para aprovechar las oportunidades de aprender de la propia experiencia, o de otros.

Tal como se ha visto, se trata de desarrollar a lo largo de la vida, sin exclusión de ninguna etapa etaria, procesos de aprendizaje que permitan un mayor aprovechamiento de los recursos comunitarios y el desarrollo de las posibilidades de cada persona. Cuanto más formado esté un individuo, mayor será su capacidad para desarrollarse tanto profesionalmente como desde el punto de vista social o personal.

En este sentido, lo antes señalado pudiera permitirles a las personas aprender de las vivencias e injusticias de la vida; todo lo cual, tal vez, pudiera conducir a mayor empatía y a ser más tolerantes con la debilidad humana (en momentos de crisis), también a ayudarlos a comprender comportamientos y actitudes; en síntesis, a enseñarlos acerca de su propia fuerza interior.

Las evidencias anteriores indican que los momentos de crisis pueden servir para ver con claridad cuáles son las personas que valen la pena en la vida de los demás; aquellos con quienes de verdad se puede contar y empezar a apreciarlos más al ver su apoyo, además de su cariño en tiempos duros. Se trata pues de saber utilizar el aprendizaje continuo, sacando provecho de éste aun cuando sea en la adversidad. A tal efecto, se infiere que en los Consejos Comunales se requiere de voceros en proceso continuo de aprendizaje, quienes desarrollen su potencial humano, a través de un proceso sustentador continuo que los estimule a adquirir nuevos conocimientos.

Optimismo

El optimismo es considerado, según lo expuesto por Llompart (2010), como la tendencia a ver el lado más esperanzador de las cosas, a esperar resultados positivos y la creencia de que el bien va a prevalecer sobre el mal. Siendo así, las personas optimistas son más perseverantes y resilientes que los pesimistas, tienen tendencia a estar más orientados a la obtención de resultados, también al éxito. Es decir, procuran tolerar mejor la adversidad que los pesimistas, por cuanto suelen pensar que con esperanza y optimismo siempre existe la posibilidad de que los sueños se conviertan en realidades.

En el marco de las observaciones anteriores, se infiere que el optimismo evalúa la situación objetivamente, sin cerrarse a posibilidades positivas del futuro. La situación actual puede ser dura y difícil; no obstante, las personas optimistas ven los aspectos negativos pero no generalizan ni se obsesionan con ellos. Es evidente entonces que las personas resilientes actúen ante los conflictos con optimismo, sentido de lucha, transformando los problemas, sacando lo positivo de cada uno de ellos. Así, convierten un trauma, problema o dificultad en una oportunidad de crecimiento, donde el esfuerzo, además del empeño en superarlo, les fortalece como seres humanos.

A tal efecto, desde la perspectiva de Jiménez (2008), el optimismo es la tendencia de esperar que el futuro depare resultados favorables. Es una fortaleza importante por cuanto ayuda a afrontar las adversidades y tiene beneficios en el bienestar. También, media la relación de otros recursos personales, de eventos estresantes, promoviendo la adaptación ante el intento de alcanzar metas.

Con respecto a esta característica, pudiera decirse que las personas optimistas piensan de forma diferente a las pesimistas en estos tres aspectos: ven los problemas como temporales más que permanentes; como algo específico y de alcance limitado, más que generales; también reconocen muchas cosas, las cuales van mal están más allá de su control, por lo que no se culpan innecesariamente como hacen muchos pesimistas.

Siendo así, resulta claro que las personas resilientes son muy útiles en tiempos de crisis, por cuanto tienen la habilidad de reconocer la verdadera naturaleza de ésta, también, las posibilidades ocultas tras ella, aprovechándolas. Dentro de este marco de ideas, Cardona, Granada y Tabima (2002), lo conciben como la

propensión a ver, para juzgar las cosas bajo el aspecto más favorable. Por tanto, el liderazgo resiliente debe incluir dos aspectos del optimismo: la capacidad de liderar con una visión optimista, la cual permita ver oportunidades donde otros ven adversidades y la habilidad de generar optimismo en los colaboradores.

Visto desde esta perspectiva, el optimismo se desarrolla experimentando el éxito; también, aprendiendo de los fracasos, donde la clave para ayudar a otras personas reside en las creencias que tienen sobre ellas mismas, además del mundo en el cual viven. No obstante, en los Consejos Comunales se requieren de líderes (voceros) perseverantes, proactivos, resilientes para lograr generar optimismo dentro de estas instituciones, las cuales se destaquen por su actuación en los trabajos, que tengan la capacidad para reconocer y recompensar el éxito de los demás.

Improvisación

La improvisación es conocida como habilidad de arreglárselas con lo que se tiene a mano. Esta característica de la resiliencia, tal como lo aduce Aterhortua (2002), se describe mediante la palabra *bricolage*, la cual significa improvisar soluciones a los problemas sin poseer las herramientas o los materiales adecuados. Asimismo, para Llompart (2010), es la capacidad de crear, adaptarse, ser flexible; de aprovechar cualquier cosa disponible (recursos, habilidades, experiencias anteriores, puntos fuertes), para transformar esta realidad en algo útil, provechoso.

Lo antes planteado permite inferir que en circunstancias difíciles, si no puede contar con los recursos o herramientas habituales, se despliegan otras opciones. Esto por cuanto la imaginación de las personas es fértil, todo lo cual les permite captar detalles que a otros les pasan desapercibidos. Se trata de cierto tipo de creatividad e inventiva, aparentemente loca e ilógica, la cual los individuos ante cualquier situación, tienden a crear soluciones sin contar con las herramientas y recursos apropiados.

En el mismo orden de ideas, las personas resilientes, a juicio de Coutu (2002), son maestras en la improvisación e innovación, crean algo nuevo surgido de manera natural de los recursos a la mano. A tal efecto, mediante esta capacidad se puede alentar a imaginar nuevas alternativas u oportunidades, explotando al máximo los recursos con los cuales se cuenta. A estos efectos, las personas resilientes sacan lo máximo de lo que no tienen, inventan usos nada comunes a los objetos a su alcance. Sin embargo,

ello no quiere decir precisamente que se carezca de preparación para alcanzar acuerdos óptimos.

Atendiendo a los planteamientos precedentes, en los Consejos Comunales, posiblemente, se requiere de personas con capacidad de negociación para manejar cualquier tipo de situación o problema que se presente. También, deben poseer habilidades para comportarse de manera efectiva ante lo impredecible, por su adaptabilidad. En definitiva, por su capacidad de creatividad y espontaneidad para manejarse ante situaciones adversas.

Compromiso

De acuerdo con lo planteado por Manciaux (2003), se debe trabajar motivando al personal con el compromiso de la tarea emprendida, estimulando el desarrollo para la consecución de una meta por muy simple que esta sea. Sólo revalorizando el rol que cumple cada miembro de la compleja maquinaria empresarial, desde su humilde lugar, se logrará la optimización de los recursos humanos en su totalidad. Sin embargo, esto no es posible si no se mantiene una fluida comunicación de tipo horizontal, para que ninguno de los miembros o grupos de trabajo pierda de vista los objetivos finales y se sienta parte de un mismo proyecto.

Dadas las consideraciones precedentes, Martínez y Vásquez (2006) aducen que las personas resilientes tienen un gran sentido del compromiso, una gran sensación de control sobre los acontecimientos, están más abiertos a los cambios en la vida, tienden a explicar las experiencias dolorosas como una parte más de la existencia. A tal efecto, el compromiso, control y reto, son características que definen a una persona resiliente. Igualmente, para Fernández (2010), es reconocerse a sí mismo como persona valiosa, capaz de lograr determinadas metas, propósitos existenciales que se proponga, ser capaz de tomar responsablemente decisiones congruentes con los principios y valores, y comprometerse con las consecuencias de las mismas.

A estos efectos, el concepto precedente conlleva a traer a colación la labor de compromiso desempeñada en los Consejos Comunales, con un sentimiento de comunidad, una sensación de pertenecer, de disposición de ayudar a los demás, de recibir; por consiguiente, beneficiar a sus pares (comunidad en general), mediante el apoyo cuando así lo necesite. Por tanto, se infiere que el compromiso presupone el implicarse más no permanecer como un simple espectador en las diferentes esferas de la vida en las cuales se participa, tanto las familiares como las laborales, socia-

les, recreativas. Aunado a ello, protagoniza y hace o propicia porque las cosas ocurran, además se interesa en el propio bienestar; también en el de los otros.

Iniciativa personal

Las personas resilientes con iniciativa personal se focalizan tal como lo esgrime Aterhortua (2002), solamente en aquellos recursos necesarios para lograr sus objetivos, en lugar de realizar otras actividades que no pueden controlar o hacen los demás, o dejan de hacer para los mismos. Creen que ellos pueden determinar su futuro, se ponen a prueba. Adicionalmente, para Suárez (2001), es la capacidad de mantener distancia emocional y física sin caer en el aislamiento.

Según Frese y Fay (2001), es una característica individual en el proceso; además, permite a una persona mantener sus propósitos, de conseguir lo que desea. Hace de las personas ser agentes activos del mejoramiento de sus situaciones laborales en un mundo cambiante como el actual. Es una de las virtudes más apreciadas, por cuanto los problemas no se resuelven cuando está ausente la iniciativa personal.

En función de los señalamientos descritos, las personas con iniciativa personal parecen involucradas con la vida. Sienten que el mundo es un buen lugar para estar, no se perturban si encuentran algo menos perfecto. Sin embargo, cuando se bloquean en una dirección, toman otra, encontrando el mismo gozo. También, existen aquellas plagadas de resentimiento y temores, donde nada viene fácil para estos, quejándose de todo lo sucedido a su alrededor.

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando, en los Consejos Comunales se requiere de voceros con iniciativa personal capaces de afrontar las adversidades de forma resolutive, pasando del pensamiento a la acción, aprendiendo de cada fracaso o situación negativa que se les presente, de luchar por sus metas, estar comprometidos con cada tarea; pero además, fijarse cada día metas más altas.

Flexibilidad

Las personas con flexibilidad, según Manciaux (2003), demuestran una capacidad de adaptación especial cuando se enfrentan a la incertidumbre. Paradójicamente, una de las pocas constantes en las que se desenvuelven los humanos es la inconstancia y el cambio permanente. Desde lo macro a lo micro todo está sujeto a variaciones. Para Aterhortua (2002), son personas caracterizadas por tener capacidad de aplicar las mismas habili-

dades en una variedad de situaciones. Esto requiere también de la capacidad para improvisar, en el sentido de identificar nuevas oportunidades o formas de aplicar esas destrezas a la situación actual.

Con referencia a lo anterior, se infiere que las personas con flexibilidad quizás pueden experimentar emociones fuertes, o probablemente tengan la capacidad para reconocer cuándo tiene que evitarlas para poder seguir funcionando. También son capaces de salir adelante, tomando acciones para atender sus problemas, enfrentar demandas del diario vivir. De igual manera, suelen dar un paso atrás para descansar y llenarse de energía nuevamente; confiando en los demás como en ellos mismos.

Resulta oportuno resaltar sin temor a equivocación, que la flexibilidad es una de las características máspreciadas a la hora de seleccionar personal competente, en especial en los sectores de conducción y toma de decisiones. Para ello, tal como lo arguye Sambrano (2010), se instrumentan, como en todos los campos, ejercicios que permitan el desarrollo de estas características adaptativas a las circunstancias. Siendo así, la resiliencia conlleva a mantener un balance en la medida que las personas son capaces de confrontar circunstancias difíciles.

Es evidente entonces que las personas con características flexibles son capaces de adaptarse a la adversidad o resiliencia, basándose en el desarrollo de esa competencia que permite visualizar objetivos para ser cumplidos, además, no se dejan perturbar por la complejidad de la vida, o dificultades presentes por crisis económica o lo mal que le va a su entorno familiar o laboral. Por tanto, en los Consejos Comunales se requiere de voceros resilientes con una serie de habilidades flexibles que funcionen en conjunto para enfrentar satisfactoriamente los desafíos, cambios y reveses de la comunidad; los cuales, además, fortalezcan las estructuras institucionales y destrezas personales, claves para promover la resiliencia en un entorno cambiante.

Atendiendo a los planteamientos expuestos, la investigadora infiere que los Consejos Comunales como institución, al igual que las personas, deben ser resilientes para vivir, convivir y sobrevivir; pero también han de cultivar la resiliencia a través de la cultura y los sistemas organizacionales, por medio de la aceptación al cambio, promoción de aprendizaje, ser optimistas, improvisar e innovar, estar comprometidos con su labor, tener iniciativas personales, además de ser flexibles ante estos cambios.

2. Métodos

En esta investigación se escogió el enfoque cuantitativo. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2006), se desprenden técnicas como la observación no participante, mediante el diseño de entrevistas y encuestas estandarizadas, aplicando para ello un cuestionario, diseñado bajo la escala ordinal de tipo Likert; lo cual permitió obtener información directamente en el lugar en el que ocurren los fenómenos; asimismo, el conocimiento generado del estudio surge por el comportamiento de cada individuo ante las adversidades, de su capacidad para sobreponerse, saliendo fortalecido para beneficio de sí mismo, de la comunidad en la cual está inmerso.

De acuerdo con su alcance, la investigación puede considerarse de tipo analítica, descriptiva y de campo. Partiendo de este señalamiento, Hurtado (2007) refiere que las investigaciones analíticas consisten en el estudio de las definiciones relacionadas con el tema y sus elementos en forma exhaustiva, a fin de comprenderlo a profundidad. En cuanto a los estudios descriptivos afirma que son aquellos cuyo propósito es exponer el evento estudiado, haciendo una enumeración detallada de sus particularidades, de modo tal que en los resultados se pueden obtener dos niveles de análisis, dependiendo del fenómeno y del propósito del investigador. A estos efectos, se identificaron las características de personas resilientes como elemento potenciador en Consejos Comunales.

Igualmente, es considerada como un estudio de campo, siendo definida por el precitado autor, como aquel que recoge la información en su ambiente natural. Por consiguiente, se diseñó un instrumento de recolección de datos que permitió obtener información de tipo primaria, directamente en el lugar donde ocurren los hechos, es decir, en los consejos comunales de la parroquia Libertad.

El universo poblacional se encuentra conformado por los Consejos Comunales ubicados en la parroquia Libertad del municipio Lagunillas del estado Zulia, por cuanto es uno de los sectores de mayor extensión geográfica y concentración poblacional; tomando como informantes clave a 105 representantes del banco comunal, el órgano ejecutivo y la contraloría social.

Por otro lado, la técnica utilizada fue la encuesta, mediante la aplicación de un cuestionario, el cual permitió obtener información directamente en el lugar en el que ocurren los fenómenos. A estos efectos, el cuestionario fue elaborado con base a las carac-

terísticas de personas resilientes, estructurándose, en catorce (14) reactivos diseñados bajo la escala de Likert. Para determinar el grado de confiabilidad, se aplicó una prueba piloto a los voceros y voceras de los Comités de Trabajo de los Consejos Comunales del municipio Simón Bolívar, utilizando para ello el método de las dos mitades, obteniendo un valor de 0.81; posteriormente, se corrigió, por medio del coeficiente de Spearman – Brown con un resultado de 0.89, indicando que es confiable, por tanto, puede aplicarse a la población seleccionada.

3. Resultados

En este apartado se analizan y discuten los resultados obtenidos del proceso de recolección de la información. En este sentido, el análisis se desarrolla interpretando las respuestas obtenidas en el cuestionario aplicado, sustentado en las bases teóricas, todo lo cual permitió elaborar las conclusiones y recomendaciones en este artículo.

Tabla 1
Resultados del indicador aceptación de la realidad

Variable: Características resilientes

Indicador: Aceptación de la realidad

Categorías	Rangos	Fa	Fa/P	Prop.	Fr
Muy presente	$8.01 \leq x \leq 10.00$	77	77/105	0.7333	73.33
Presente	$6.01 \leq x \leq 8.00$	21	21/105	0.2000	20.00
Medianamente presente	$4.01 \leq x \leq 6.00$	6	6/105	0.0571	5.71
Poco presente	$2.01 \leq x \leq 4.00$	00	00	00	00
Ausente	$1.00 \leq x \leq 2.00$	1	1/105	0.0095	0.095
Totales		105	1	1	100
Valores	Sumatoria	Promedio	Desviación estándar	Mediana	
	880	8.38	2.00	9	

Fuente: De Nicoló (2013)

Los resultados de la Tabla 1, relacionada con la aceptación de la realidad evidencian que el 93.33% (sumatoria de categorías) de los encuestados, indicaron que esta característica se encuentra muy presente a presente, por cuanto poseen la habilidad para enfrentar situaciones adversas; aceptando que los cambios forman parte de su vida. El promedio aritmético es de 8.38, con una desviación de 2.00; la mediana de 9 mayor que la media, muestra un sesgo negativo.

Tabla 2
Resultados del indicador aprendizaje continuo

Variable: Características resilientes

Indicador: Aprendizaje continuo

Categorías	Rangos	Fa	Fa/P	Prop.	Fr
Muy presente	$8.01 \leq x \leq 10.00$	65	65/105	0.6190	61.90
Presente	$6.01 \leq x \leq 8.00$	30	21/105	0.2857	28.57
Medianamente presente	$4.01 \leq x \leq 6.00$	6	6/105	0.0571	5.71
Poco presente	$2.01 \leq x \leq 4.00$	00	00	00	00
Ausente	$1.00 \leq x \leq 2.00$	4	4/105	0.0381	3.81
Totales		105	1	1	100
Valores	Sumatoria	Promedio	Desviación estándar	Mediana	
	899	8.56	3.12	9	

Fuente: De Nicoló (2013).

Con respecto a la Tabla 2, el 90.47% (suma de categorías) de los encuestados definieron como de muy presente a presente el aprendizaje, debido a que cuentan con habilidades para buscar información en la solución de problemas, fomentando el aprendizaje continuo. El promedio se ubicó en 8.56, con una desviación de 3.12. La mediana de 9 indica un sesgo negativo.

Tabla 3
Resultados del indicador optimismo

Variable: Características resilientes

Indicador: Optimismo

Categorías	Rangos	Fa	Fa/P	Prop.	Fr
Muy presente	$8.01 \leq x \leq 10.00$	61	61/105	0.5810	58.10
Presente	$6.01 \leq x \leq 8.00$	30	30/105	0.2667	26.67
Medianamente presente	$4.01 \leq x \leq 6.00$	10	10/105	0.0952	9.52
Poco presente	$2.01 \leq x \leq 4.00$	3	3/105	0.0286	2.86
Ausente	$1.00 \leq x \leq 2.00$	1	1/105	0.0095	0.95
Totales		105	1	1	100
Valores	Sumatoria	Promedio	Desviación estándar	Mediana	
	893	8.50	3.10	9	

Fuente: De Nicoló (2013).

En lo referente al indicador optimismo, en la Tabla 3 se observa que el 84.77% (suma de porcentajes) de los encuestados definieron como muy presente a presente esta característica, debido a que los problemas se ven como una oportunidad temporal, ade-

más, perciben los aspectos negativos del proceso de gestión social, pero no se obsesionan con ellos. El promedio se ubicó en 8.50, con una desviación de 3.10. La mediana de 9, demuestra un sesgo negativo.

Tabla 4
Resultados del indicador improvisación

Variable: Características resilientes

Indicador: Improvisación

Categorías	Rangos	Fa	Fa/P	Prop.	Fr
Muy presente	$8.01 \leq x \leq 10.00$	61	61/105	0.5810	58.10
Presente	$6.01 \leq x \leq 8.00$	30	30/105	0.2667	26.67
Medianamente presente	$4.01 \leq x \leq 6.00$	6	10/105	0.0571	5.71
Poco presente	$2.01 \leq x \leq 4.00$	7	3/105	0.0667	6.67
Ausente	$1.00 \leq x \leq 2.00$	1	1/105	0.0095	0.95
Totales		105	1	1	100
Valores	Sumatoria	Promedio	Desviación estándar	Mediana	
	893	8.50	3.10	9	

Fuente: De Nicoló (2013).

En lo concerniente a la Tabla 4, el 84.77% (sumatoria de puntajes) de los encuestados categorizaron como muy presente a presente la característica improvisación, por cuanto tienen la capacidad de adaptación para aprovechar elementos en pro del bienestar comunal; además, imaginan nuevas alternativas, explotando al máximo sus recursos. El promedio aritmético fue de 8.50, con una desviación estándar de 3.10. La mediana de 9 mayor que la media, indica un sesgo negativo de los puntajes obtenidos de los planteamientos formulados.

Tabla 5
Resultados del indicador compromiso

Variable: Características resilientes

Indicador: Compromiso

Categorías	Rangos	Fa	Fa/P	Prop.	Fr
Muy presente	$8.01 \leq x \leq 10.00$	60	60/105	0.5714	57.14
Presente	$6.01 \leq x \leq 8.00$	31	31/105	0.2952	29.52
Medianamente presente	$4.01 \leq x \leq 6.00$	12	12/105	0.1429	14.29
Poco presente	$2.01 \leq x \leq 4.00$	1	1/105	0.0095	0.95
Ausente	$1.00 \leq x \leq 2.00$	1	1/105	0.0095	0.95
Totales		105	1	1	100
Valores	Sumatoria	Promedio	Desviación estándar	Mediana	
	891	8.49	3.10	9	

Fuente: De Nicoló (2013).

En la Tabla 5, se visualiza como muy presente a presente el compromiso por parte del 86,66% (suma de porcentajes) de los encuestados, debido a que se estimula el desarrollo para la consecución de metas. También, se trabaja motivando al personal con el compromiso de la tarea emprendida. El promedio aritmético fue de 8.49, ubicándose en las categorías de mayor registro porcentual, con una desviación de 3.10. La mediana de 9 mayor que la media, demuestra un sesgo negativo de los puntajes mostrados.

Tabla 6
Resultados del indicador iniciativa personal

Variable: Características resilientes

Indicador: Iniciativa personal

Categorías	Rangos	Fa	Fa/P	Prop.	Fr
Muy presente	$8.01 \leq x \leq 10.00$	60	60/105	0.5714	57.14
Presente	$6.01 \leq x \leq 8.00$	29	29/105	0.2762	27.62
Medianamente presente	$4.01 \leq x \leq 6.00$	8	8/105	0.0762	7.62
Poco presente	$2.01 \leq x \leq 4.00$	7	7/105	0.0667	6.67
Ausente	$1.00 \leq x \leq 2.00$	1	1/105	0.0095	0.95
Totales		105	1	1	100
Valores	Sumatoria	Promedio	Desviación estándar	Mediana	
	888	8.46	3.10	9	

Fuente: De Nicolás (2013).

En cuanto a la Tabla 6, se observa que el 84.76% (suma de categorías) de los encuestados definieron como muy presente a presente la iniciativa personal, por cuanto se focalizan sólo en aquellos recursos necesarios para lograr sus objetivos; teniendo la capacidad de hacerse cargo de los problemas, ejerciendo control sobre ellos. La media aritmética fue de 8.46, con una desviación estándar de 3.10. La mediana de 9 define un ligero sesgo negativo de los puntajes.

Tabla 7
Resultados del indicador flexibilidad

Variable: Características resilientes

Indicador: Flexibilidad

Categorías	Rangos	Fa	Fa/P	Prop.	Fr
Muy presente	$8.01 \leq x \leq 10.00$	60	60/105	0.5714	57.14
Presente	$6.01 \leq x \leq 8.00$	30	30/105	0.2857	28.57
Medianamente presente	$4.01 \leq x \leq 6.00$	1	1/105	0.0095	0.95
Poco presente	$2.01 \leq x \leq 4.00$	8	8/105	0.0762	7.62
Ausente	$1.00 \leq x \leq 2.00$	6	6/105	0.0571	5.71
Totales		105	1	1	100
Valores	Sumatoria	Promedio	Desviación estándar	Mediana	
	887	8.46	3.10	9	

Fuente: De Nicolás (2013).

En la Tabla 7, se aprecia que el 84.76% (suma de categorías) definieron como muy presente a presente la flexibilidad, debido a que tienen la capacidad de aplicar las mismas habilidades en una variedad de situaciones, también dirigen acciones para salir adelante en la solución de un contexto determinado. El promedio se ubicó en 8.46, con una desviación estándar de 3.10. La mediana de 9 mayor que la media muestra un ínfimo sesgo positivo.

4. Discusión

Tomando en consideración los resultados obtenidos, se observa que los mismos guardan similitud con Llompart (2010), quien plantea que tanto las empresas como las personas deben aceptar la realidad, luego decidir lo necesario para superarla, además de vivir, convivir y sobrevivir a ella. Asimismo, se está en un aprendizaje continuo, siendo congruentes estos resultados con los obtenidos por Gómez (2009), quien identifica el aprendizaje como elemento clave en el desarrollo personal, laboral y comunitario. Por otra parte, son optimistas; concordando esta característica con los planteamientos teóricos propuestos por Llompart (2010), quien argumenta que la persona optimista tiende a ver el lado más esperanzador de las cosas, a esperar resultados positivos.

Adicionalmente, se caracterizan por tener iniciativa personal, siendo congruente este resultado con los planteamientos propuestos por Aterhortua (2002), quien plantea que estas personas se focalizan en aquellos recursos necesarios para lograr sus objetivos.

Conclusiones

En atención a los resultados obtenidos, se concluye que las características propias de personas resilientes como elemento potenciador ante situaciones adversas, se encuentran muy presentes en los consejos comunales estudiados, debido a que aceptan la realidad ante situaciones desfavorables. Asimismo, están en continuo aprendizaje, para la solución de problemas. Además, son optimistas al ver los problemas como una oportunidad temporal. Por otro lado, poseen la capacidad de adaptación. También, tienen iniciativa personal, focalizándose en aquellos recursos necesarios para lograr sus objetivos. Aunado a ello, son flexibles, aplicando las mismas habilidades en diversas situaciones para salir adelante en la solución de problemas.

Referencias bibliográficas

- Aramburu, N. (2005). *Implicaciones Estratégicas y Organizativas*. San Sebastián, España: Universidad de Deusto.
- Atehortúa, M. (2002). *Resiliencia Otra perspectiva de las experiencias Sociales y personales dentro de la Empresa*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Cardona, D.; Granada, P. y Tabina, D. (2002). *Resiliencia en la vida cotidiana*. Estudio caso Pereira. Colombia: Editorial Gráficas Lucero.
- Coutu, D. (2002). *How Resilience Works*. Harvard Business Review. Boston: mayo.
- Fernández, L. (2010). *Modelo de intervención en crisis. En busca de la resiliencia personal*. Recuperado de: <http://www.luriapsicologia.com/.pdf>, el 10 de febrero 2012.
- Frese, M., y Fay, D. (2001). *Personal iniciativa: Un concepto de rendimiento de trabajo en forma activa*. Research in Organizational Behavior, Greenwich, CT: JAI Press.
- Gómez, M. (2009). *Resiliencia, gestión ambiental y el desarrollo humano en los organismos públicos*. Maracaibo: Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín.
- Grotberg, E. (2006). *La resiliencia en el mundo de hoy. Cómo superar las adversidades*. Barcelona: Ediciones Gedisa.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México, D.F.: Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Hurtado, J. (2007). *El proyecto de investigación. Metodología de la investigación holística*. 4ª. Edición Reimpresión. Bogotá.
- Jiménez, L. (2008). *Cuestión de confianza. Más allá de la Inteligencia Emocional*. España.
- Llompert, P. (2010). *Resiliencia: bricolage de situaciones adversas*. Disponible en: <http://www.pilarllompert.com/blog/tag/optimismo>. Fecha de consulta: 02/10/2011.
- Manciaux, M. (2003). *La resiliencia: resistir y rehacerse*. Madrid: Editorial Gedisa.
- Martínez, I. y Vásquez, A. (2006). *La resiliencia invisible*. Madrid: Editorial Gedisa.
- Muñoz, A. (2007). *¿Qué es la resiliencia?* Guía de About.com, disponible en http://motivacion.about.com/od/psicologia_positiva/a/Que-Es-La-Resiliencia.htm.
- Sambrano, J. (2010). *Resiliencia: Transformación positiva de la adversidad*. Caracas: Editorial Alfa.
- Suárez, N. (2001). *Resiliencia. Descubriendo las propias fortalezas*. Buenos Aires: Paidós.
- Uriarte, J. (2005). La resiliencia. Una nueva perspectiva en psicopatología del desarrollo. *Revista de Psicodidáctica*, Volumen 10. N° 2. pp. 61-80. España.