LÍNEA IMAGINARIA
REVISTA DE INVESTIGACIÓN EN ESTUDIOS SOCIALES Y DE FRONTERA

Número 27. Vol. 1 (2026), pp. 22 - 40 / Edición Contínua

ISSN en Línea: 2477-9415 / ISSN Impreso: 2477-9415
Depósito Legal: pp 200602TA2254

CC BY NC SA

REVISIÓN DOCUMENTAL

ESTABILIDAD Y SUPERVIVENCIA, ESTRATEGIAS DE NEGOCIACIÓN PARA MINIMIZAR EL ESTRÉS DEL DOCENTE EN SU DESEMPEÑO LABORAL

María Gabriela Torres Ceballos[1]
gabybb02@gmail.com
ORCID: https://orcid.org/0009-0008-79553607
Liceo Nacional
Idelfonso Vásquez Bravo
Cordero, Municipio Andrés Bello, Táchira
Venezuela

Recibido: 03/03/2026 **Revisado: 07/04/2026** **Aprobado: 12/05/2026**

RESUMEN

El estudio tuvo como propósito determinar la estabilidad y supervivencia como estrategias de negociación para minimizar el estrés del docente en su desempeño laboral, partiendo de la posición de Covey (2012), Millares (2011) Zúñiga (2015), Fernández (2012), entre otros, tomando en cuenta la realidad que experimenta el docente venezolano por la falta de reconocimiento y remuneración adecuada a su labor, ocasionándole angustias, ansiedad y agotamiento al no poder cumplir con sus responsabilidades y compromisos personales, llevándolo a tomar decisiones que afectan a la institución educativa del sector privado, siendo necesario llegar a acuerdos de negociación, en este caso ganar. Se considera como reflexión final, asumir estrategias de estabilidad y supervivencia en cuanto al ofrecerles a los docentes del sector privado, alternativas de mejora salarial, beneficios médicos, parte de pago en divisas, transporte entre otros aspectos que favorecen su desempeño, minimizan su estrés y es una ventaja competitiva para la organización.

Palabras clave: estrategia, negociación, estabilidad, supervivencia, desempeño, estrés.

[1] Magister en Educación Mención Gerencia Egresada de la UPEL, Licenciada en Educación media Mención Geografía Historia de la Ciudadanía Universidad Simón Rodríguez. Venezuela. Línea de Investigación: LIRDCD04.

https://doi.org/10.56219/lneaimaginaria.v1i27.6677

STABILITY AND SURVIVAL: NEGOTIATION STRATEGIES TO MINIMIZE TEACHER STRESS IN THEIR JOB PERFORMANCE

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine stability and survival strategies as negotiation strategies to minimize the stress of the teacher in his work performance, starting from the position of Covey (2012), Millares (2011) Zúñiga (2015), Fernandez (2012), among others, taking into account the reality experienced by the Venezuelan teacher for the lack of recognition and remuneration adequate to his work, causing him distress, anxiety and exhaustion by not being able to fulfill his responsibilities and commitments leading it to make decisions that affect the private sector school, being necessary to reach negotiation agreements, in this case win win. It is considered as a final reflection, assuming stability and survival strategies in terms of offering private sector teachers alternatives to wage improvement, medical benefits, part of foreign exchange payments, transport among other aspects that favor its performance, minimize their stress and it is a competitive advantage for the organization.

Keywords: strategy, negotiation, stability, survival, performance, stress.

https://doi.org/10.56219/lneaimaginaria.v1i27.6677

LÍNEA IMAGINARIA
REVISTA DE INVESTIGACIÓN EN ESTUDIOS SOCIALES Y DE FRONTERA

Número 27. Vol. 1 (2026), pp. 22 - 40 / Edición Contínua

ISSN en Línea: 2477-9415 / ISSN Impreso: 2477-9415
Depósito Legal: pp 200602TA2254

BY NC SA

INTRODUCCIÓN

En las organizaciones educativas, el personal docente tienen un papel relevante por cuanto es quien desarrolla el proceso de enseñanza aprendizaje, de allí que sea considerado el elemento esencial de la gestión educativa, por lo cual, la gerencia en su rol de líder debe asumir que ese talento humano es el recurso más valioso considerándose que la ventaja competitiva en una empresa de este rubro, parte de todo lo que pueda accionar propiciando satisfacción en sus clientes primarios, los estudiantes y la sociedad a quien le brinda el servicio fundamental de educar.

Por ser el personal docente el encargado de tal labor, noble y de gran admiración, se espera que la organización al gestionar a este talento humano, hace reconocimiento de los conocimientos, habilidades y comportamientos demostrados, los cuales constituyen la manifestación en el desempeño, el cual en el ámbito educativo, implica cumplimiento de las funciones de planificar, organizar el aula, los recursos, ejecutar las clases haciendo uso de las estrategias idóneas, así como controlar el progreso de sus estudiantes mediante la evaluación. Además, este docente, no importa el nivel educativo, debe asumir roles de facilitador mediador, orientador, promotor social, e investigador.

Se parte de la premisa que los docentes son profesionales experimentados, egresados de un nivel universitario, quienes van adquiriendo experiencia que les ayuda a mejorar su desempeño, y esto favorece su eficiencia, eficacia y efectividad traduciéndose en un impacto positivo en sus estudiantes, los padres, representantes y

https://doi.org/10.56219/lneaimaginaria.v1i27.6677

sociedad en general a quienes se les brinda el servicio de educar siguiendo los lineamientos del Ministerio de Educación. De esta manera, al ser profesionales, su estatus le permite satisfacer sus necesidades, expectativas personales y laborales, cubriendo como cualquier otro, los requerimientos sociales que le permiten su superación y éxito.

Lo expuesto indica el deber ser de cualquier profesional de la educación, no importa en cual nivel se desenvuelva (Inicial, Primaria, Media General, Universidad), por cuanto sus estudios le merecen un estatus socio económico digno y propicio para seguir superándose y obtener reconocimientos salariales y beneficios por el desempeño docente que demuestra. Sin embargo, el docente venezolano, no siempre encuentra estos merecidos reconocimientos, puesto que, desde tiempos pasados, ha sido el profesional con menor paga que a veces es superada por quienes ejercen oficios sin tener estudios universitarios y perfeccionamiento.

El hecho que no se haya valorado al personal docente tanto en instituciones públicas como privadas, ha ido generando a través del tiempo, descontento e insatisfacción, aunado al hecho que las mismas exigencias laborales ha propiciado en muchos docentes, estrés, producto de las situaciones experimentadas dentro de la misma institución educativa, por las exigencias laborales en cuanto a tener que desempeñarse según los lineamientos del ministerio de Educación, al tener que planificar, organizar el aula, los recursos, estar al día, bien capacitado para ejercer y ejecutar las estrategias de enseñanza aprendizaje que hagan posible buenos resultados

https://doi.org/10.56219/lneaimaginaria.v1i27.6677

Número 27. Vol. 1 (2026), pp. 22 - 40 / Edición Contínua
ISSN en Línea: 2477-9415 / ISSN Impreso: 2477-9415
Depósito Legal: pp 200602TA2254

en sus estudiantes, a quienes debe evaluar constantemente tanto en el proceso como sus resultados en cuanto al rendimiento académico.

Aunado a lo expuesto, el docente debe cumplir con otras exigencias en cuanto a ser coordinador de proyectos sociales, científicos, de salud, realizar labor comunitaria, investigar, además, seguir estudiando para perfeccionarse y obtener mayores posibilidades de ascenso, superación laboral, que debería generar un incremento económico según sea ese esfuerzo desarrollado, reconociéndose el esfuerzo y las ganas de superarse y ser exitoso.

Sin embargo, no siempre es así, específicamente en instituciones educativas privadas, donde las exigencias son mayores por cuanto, además de tener el docente que cumplir con los lineamientos del Ministerio de Educación, como ente rector, debe asumir las exigencias particulares de la organización, la cual de acuerdo a su misión, visión, metas y objetivos, siguiendo las pautas de la cultura organizacional que en ella impera, le da prioridad a aspectos competitivos que le ayuden a crecer y obtener un puesto de excelencia en el ámbito socio educativo.

Es así como esas exigencias, pueden generar en los docentes un estado de ansiedad mayor pudiendo repercutir en su desempeño laboral, porque, además de un profesional, es una persona con necesidades propias, con familia, con compromisos y responsabilidades, sin embargo, trabajar mucho y cumplir con los requerimientos, sin garantizar y satisfacer sus expectativas sociales, económicas y humanas, siendo un factor de estrés, que según Millares (2011. p.20), es un “estado general de tensión que

https://doi.org/10.56219/lneaimaginaria.v1i27.6677

desencadena diferentes reacciones desde el punto de vista emocional, cognitivo, fisiológico y del comportamiento, las cuales vienen determinadas por agentes adversos de las situaciones en las que se desenvuelve laboralmente una persona".

Destaca en la actualidad el papel del líder quien siempre dentro de las organizaciones, ha tenido la función de influir, persuadir, convencer, de manera que los talentos de la misma, sigan el ejemplo y puedan generar acciones dinámicas y constructivas en beneficio propio y del colectivo, tomando en cuenta que se requiere de un trabajo cooperativo, de equipo, cuyas funciones individuales se completamente con la de los demás, sin obviar la satisfacción que cada miembro sienta.

Por ello, como gestor de su personal, debe buscar las alternativas de solución a los conflictos que se le presentan, tomando en cuenta además de los factores internos de la institución, los externos referidos a la crisis social y económica del país, que ha incidido más en la baja remuneración, imposibilidad de traslado, incapacidad de satisfacer requerimientos laborales, entre otros trayendo como consecuencia posible, el abandono del trabajo, cuestión que afecta el buen funcionamiento de la institución, la cual tiene un puesto importante en su espacio geográfico y es una ventaja competitiva de estabilidad.

Basándose en la problemática expuesta se considera importante indagar sobre las estrategias que pueden ser negociadas por el líder con su personal para lograr que su desempeño sea efectivo y no genere estrés laboral. En ese orden de ideas se presenta esta interrogante: ¿Cuáles estrategias de negociación pueden proponerse para

https://doi.org/10.56219/lneaimaginaria.v1i27.6677

Número 27. Vol. 1 (2026), pp. 22 - 40 / Edición Contínua
ISSN en Línea: 2477-9415 / ISSN Impreso: 2477-9415
Depósito Legal: pp 200602TA2254
CC BY NC SA

lograr la estabilidad y supervivencia de los docentes en su desempeño laboral que minimicen sus niveles de estrés?, tomando esta pregunta como punto de partida, se lleva a cabo una investigación descriptiva, documental para darle respuesta a la misma.

DESARROLLO

Se presentan algunos aportes teóricos referidos a las estrategias de negociación, haciendo énfasis en las de Estabilidad y Supervivencia, así como también, se analiza el desempeño del docente y el estrés laboral. La estabilidad y la permanencia dentro del sistema laboral educativo son necesarios para el desarrollo óptimo de la salud física y mental de los docentes, pues existen factores de riesgo psicosocial como la gran carga de trabajo, los conflictos con los directivos o las autoridades educativas y la presión que ejerce el mismo entorno escolar, lo que provoca en el docente estrés, síntomas propios de ansiedad, depresión e insatisfacción en su desempeño profesional, por ello se proponen como estrategias de negociación entre los docentes aumentos al salario de acuerdo a sus necesidades económicas por medio de esquemas de distribución diferente a los tradicionales, grupos colegiados que ayuden a generar un soporte o sustento entre ellos para que no se sientan tan sobrecargados emocionalmente.

La propuesta incluye una mayor negociación con respecto a las cargas de trabajo, platicar sobre las expectativas que se tienen arriba y abajo de cada nivel educativo. Se sugiere una capacitación contenida dentro de un programa de desarrollo profesional en

https://doi.org/10.56219/lneaimaginaria.v1i27.6677

el manejo del estrés laboral y su bienestar emocional para que el docente adquiera habilidades necesarias para realizar su trabajo y para negociar sus necesidades sentidas de apoyo dentro del contexto escolar. Fomentar un enfoque proactivo hacia el autocuidado y la resiliencia en el rol de educador mejorará el desempeño laboral del profesor.

ESTRATEGIAS DE NEGOCIACIÓN: ESTABILIDAD Y SUPERVIVENCIA

En la vida todos los procesos que se desarrollan implican una negociación, por lo cual es un aspecto vital, personal, que por supuesto se analiza también en el contexto laboral, de allí que para Covey (2012) se caracteriza por ser un proceso racional donde las personas deben observar (ver, oír, investigar), conocer todos aquellos aspectos que suceden durante un conflicto entre las partes, cuestión que implica escuchar posiciones irracionales, movidas por sentimientos y emociones, que pueden impedir la resolución de ese conflicto, por ello, se requieren herramientas como conocimientos, habilidades, destrezas, además de una actitud abierta, proactiva y empática dando alternativas viables y consecuentes a las partes.

La idea, como lo plantea Covey (2012) es poder contar con las competencias de los miembros de la institución porque ellos la demuestran y se sienten motivados a trabajar con eficacia, eficiencia y efectividad, cuando el ambiente laboral es armónico y permite satisfacer sus necesidades y expectativas, implicando que el líder asuma

https://doi.org/10.56219/lneaimaginaria.v1i27.6677

Número 27. Vol. 1 (2026), pp. 22 - 40 / Edición Contínua
ISSN en Línea: 2477-9415 / ISSN Impreso: 2477-9415
Depósito Legal: pp 200602TA2254

estrategias que favorezcan estos comportamientos. Para, Jones y George (2010, p.9), las estrategias, “son un conglomerado de decisiones relativas a que metas perseguir, que actividades emprender los recursos para alcanzar esas metas”. Pueden clasificarse en función del dominio del conocimiento al que se aplica, como son: el sistema de recompensas, retroalimentación y el desarrollo de capacidades.

El personal educativo, desarrolla sus funciones y roles, esperando recibir reconocimiento y recompensas por su desempeño. Esto, le sirve de refuerzo positivo para que manejen cada vez más su rendimiento y se sientan satisfechas con lo que están haciendo. Cuando se crea una cultura organizacional, se emplean varias prácticas que contribuyen a solidificar la aceptación de los valores y asegurar que la cultura se mantenga por sí sola, para ello, hay que contar con cada miembro, que este sea comprometido, responsable, con sentido de pertenencia y lealtad con la institución.

Según el planteamiento de Chiavenato (2007, p.37). “las personas esperan recibir reconocimiento y recompensa por su desempeño. Esto le sirve de refuerzo positivo para que mejoren cada vez más su rendimiento y se sientan satisfechas con lo que están haciendo”. Reconocer, es reforzar positivamente una buena actitud del personal. Los mejores reconocimientos son: Ser tomados en cuentas y aceptados con las diferencias propias de cada persona. Motivar a los trabajadores dándoles palabras de elogio y reconocimiento puede ser una aplicación directa del esfuerzo positivo.

Es así como se consideran las estrategias de negociación, planes o métodos que las compañías utilizan para llevar a cabo diversas funciones en sus operaciones

https://doi.org/10.56219/lneaimaginaria.v1i27.6677

comerciales, para lo cual coordinan las actividades, desarrollando ventajas competitivas que según Fernández (2012. p.2) se compone de “elementos externos e internos”. Los externos, medios para hacer que la empresa sea efectiva y competitiva en el mercado; qué necesidades satisfacen, qué grupos o segmentos de clientes dirigirse, cómo distinguirse de la competencia, qué productos o servicios ofrecer, cómo defenderse de movimientos competitivos de los rivales, qué acciones tomar en función de las tendencias, cambios en la economía, movimientos políticos y sociales.

Los elementos internos según Fernández (2012, p.2) “se refieren a cómo las diferentes piezas que componen la empresa (personas, departamentos, actividades), habrán de organizarse para lograr y mantener esa ventaja competitiva. Una característica diferencial de una empresa en la creación, producción o comercialización del producto o servicio, puede ser tan determinante en la obtención de dicha ventaja como cualquiera de los elementos externos”. La idea es que la institución de respuesta a las fuerzas del entorno con eficiencia y eficacia, que en este caso se trata de minimizar el estrés en el personal del sector educativo dada la crisis socio económica que afecta su salud emocional y su desempeño laboral.

La estabilidad y la permanencia en el sistema educativo son factores que influyen en el desempeño docente. La tensión que presenta el docente ha resurgido como tema de interés. Reconocer, es reforzar positivamente una buena actitud del personal. Los mejores reconocimientos son: Ser tomados en cuentas y aceptados con las diferencias propias de cada persona. Motivar a los trabajadores dándoles palabras de elogio y

https://doi.org/10.56219/lneaimaginaria.v1i27.6677

Número 27. Vol. 1 (2026), pp. 22 - 40 / Edición Contínua
ISSN en Línea: 2477-9415 / ISSN Impreso: 2477-9415
Depósito Legal: pp 200602TA2254

reconocimiento puede ser una aplicación directa del esfuerzo positivo. La estabilidad y la permanencia en el sistema educativo son factores que influyen en el desempeño docente.

La tensión que presenta el docente ha resurgido como tema de interés por los efectos negativos que puede ocasionar, afectando la calidad de la educación, la relación con los discentes y el rendimiento académico. Las negociaciones orientadas a prevenir situaciones tensionales en el docente deben ser planteadas institucionalmente. Deben existir espacios de mediación donde los educadores puedan exponer sus inquietudes y necesidades, generando así sentido de pertenencia y ayuda comunitaria.

Las estrategias de negociación deben contemplarse desde un enfoque colaborativo e incluyente, generando espacios de participación en los que el docente tome decisiones respecto a situaciones que los afecten, por medio de comités o grupos de trabajo en los que participen representantes del cuerpo docente, administrativo y en algunos casos del cuerpo estudiantil. Determinando con ellos las fuentes generadoras de tensión e ideando estrategias concretas para su resolución. Se pueden plantear políticas que incluyan medidas de flexibilidad laboral como reestructuración horaria o trabajo desde casa en algunas actividades, ayudando así al equilibrio vida-trabajo.

Es importante capacitar al docente constantemente en cómo manejar la tensión y resolver conflictos. Capacitar en técnicas de autocuidado, atención plena (mindfulness) o gestión emocional son algunas propuestas que fortalecerán la resiliencia del profesional de la educación ante eventos adversos. Las instituciones también deberían

https://doi.org/10.56219/lneaimaginaria.v1i27.6677

proponer recursos y herramientas para que estas estrategias se lleven a cabo. Con un enfoque colaborativo e integrador entre las dos aristas, individual y colectivo, se buscará mejorar la estabilidad emocional del docente hacia un óptimo desempeño laboral y por ende académico.

PROPUESTA

Este apartado contiene el núcleo de la hipótesis de la investigación, cuyo aporte teórico trascendental recae en las estrategias de negociación mediadoras de la salud ocupacional docente. La investigación centra su mirada en la permanencia y continuidad en el ejercicio profesional en el ámbito escolar, donde se concibe la negociación como una herramienta necesaria para reducir el estrés profesional. En los tiempos actuales el docente se enfrenta a condiciones adversas que afectan su bienestar psicoemocional, por lo cual es necesario presentar un marco teórico donde se explique el funcionamiento de las estrategias de negociación como mediadoras para resolver tensiones puntuales y mejorar el clima organizacional.

Para confirmarlo, Kyriacou (2001) señala que el estrés laboral del profesorado proviene de la vivencia de sentimientos negativos que surgen directamente del trabajo docente, por lo que se pretende presentar importancia a la identificación de las variables estresantes que afectan al profesorado con fines de disminución mediante las estrategias de resolución planteadas.

https://doi.org/10.56219/lneaimaginaria.v1i27.6677

LÍNEA IMAGINARIA
REVISTA DE INVESTIGACIÓN EN ESTUDIOS SOCIALES Y DE FRONTERA
Número 27. Vol. 1 (2026), pp. 22 - 40 / Edición Contínua
ISSN en Línea: 2477-9415 / ISSN Impreso: 2477-9415
Depósito Legal: pp 200602TA2254
CC BY NC SA

Desde el enfoque documental-descriptivo, se analizaron las experiencias y opiniones reportadas por otros investigadores sobre las cargas laborales docentes y las estrategias de negociación descritas en la literatura especializada. La recolección de información se basó en la revisión sistemática de fuentes académicas indexadas, lo que permitió obtener información suficiente sobre la dinámica relacional intergrupal en el contexto educativo. Con esta información se determinaron los orígenes del estrés y la tensión percibida que afectan el trabajo diario del docente.

De hecho, Rahim (2002) plantea para el abordaje del conflicto organizacional, implementaciones tipo intervención estructural para manejar y disminuir las tensiones disfuncionales. Por lo cual se realizó un análisis descriptivo sobre cada una de las técnicas y estrategias planteadas, rescatando recomendaciones puntuales aplicables a la realidad de las instituciones educativas del sector privado.

En efecto, los hallazgos generan un aporte bibliográfico en las disciplinas relacionadas con el estrés laboral del profesorado, entregando lineamientos específicos susceptibles de ser acogidos tanto por el profesorado como por la institución. Al abordar el estrés laboral desde la mirada estratégica-negociadora, se logró cambiar el enfoque tradicional del fenómeno presentado hacia una visión más adecuada centrada en la gestión total del bienestar del personal.

Respecto a la relevancia que puede tener este planteamiento preventivo Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) indican que el bienestar psíquico es una de las bases fundamentales del establecimiento de instituciones plenas y con buen funcionamiento.

https://doi.org/10.56219/lneaimaginaria.v1i27.6677

El objetivo final es conseguir una mayor retención profesional y mejorar considerablemente la relación entre el rendimiento docente y el aprendizaje del alumnado.

La estabilidad y permanencia del educador dependen directamente de la forma de expresión y gestión de las dinámicas exacerbadas de su contexto laboral. A los múltiples factores estresores existentes en la institución escolar, se le suman los niveles de desgaste emocional que soportan los profesores, lo que constituye uno de los factores que incide decididamente en su permanencia dentro del sistema educativo (Skaalvik y Skaalvik, 2011). A esta situación desfavorable se le suman las herramientas de afrontamiento que permiten mantener el equilibrio psicológico. De esta forma, el bienestar integral se convierte en la variable que justifica sustentar la vocación docente en el tiempo y, por ende, mantener los niveles óptimos de calidad formativa.

Las estrategias de negociación son utilizadas como herramientas procedimentales para la mediación de conflictos e intervención sobre el clima organizacional. Cuando el docente es capaz de desarrollar habilidades comunicativas y resolutivas sobre los conflictos, estos tienden a transformarse desde su origen cotidiano hacia un proceso de construcción colectiva, buscando generar espacios participativos orientados hacia la construcción de avenencias que beneficien a todas las partes involucradas, disminuyendo las barreras relacionales que obstaculizan el desempeño pedagógico. Para Rahim (2002), esta estrategia constituye un aspecto esencial para reducir los conflictos interpersonales en las organizaciones. Por lo tanto, ser capaz de generar

https://doi.org/10.56219/lneaimaginaria.v1i27.6677

Número 27. Vol. 1 (2026), pp. 22 - 40 / Edición Contínua
ISSN en Línea: 2477-9415 / ISSN Impreso: 2477-9415
Depósito Legal: pp 200602TA2254

concertaciones deja de ser una habilidad procedimental hacia la gestión administrativa para convertirse en una habilidad socioemocional necesaria para adaptarse al entorno laboral.

Con el fin de mitigar la tensión generada por el exceso de trabajo o características intrapersonales y personales del colegio y de los padres apoderados, estas estrategias mediadoras funcionan. Al establecer límites y plazos o responsabilidades acordadas con las autoridades institucionales y los padres apoderados, el docente disminuye considerablemente sus niveles de ansiedad. Esta destreza preventiva permite evitar que las discrepancias afecten la salud física o mental del trabajador o colaborador; es decir, mitigar tres de los cinco factores estresantes primarios (Kyriacou, 2001) presentes en el medio escolar. Se crean así condiciones adecuadas para el desarrollo conjunto respaldado por un entorno laboral caracterizado por el respeto mutuo, la ayuda mutua y la preservación del equilibrio emocional del capital humano.

Igualmente, resulta interesante notar que el comportamiento laboral de nivel superior se relaciona directamente con el docente que posee estabilidad emocional y una administración exitosa de sus relaciones interpersonales. El profesor, al disminuir su estrés por medio de consensos, aprovecha mejor su energía mental para el diseño y ejecución de procesos didácticos significativos; la tranquilidad adquirida incrementa la motivación intrínseca y propicia una mejor relación hacia los educandos, aumentando la efectividad del proceso educativo e impulsando una institución educativa saludable y en pleno funcionamiento (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001). Por ello, la capacitación en

https://doi.org/10.56219/lneaimaginaria.v1i27.6677

habilidades de mediación laboral garantiza la retención del talento docente y el cumplimiento continuo de los objetivos planteados por la institución.

REFLEXIONES FINALES

A todo ser humano le interesa ser comprendido, y en el ambiente laboral, aun cuando el líder desee satisfacer todas las necesidades y expectativas de los miembros de la organización, se le hace difícil, entender de manera muy particular cada caso, sin embargo, para poder obtener los mejores resultados del desempeño de su personal, debe hacer esfuerzos que sean adecuados y efectivos tanto para ellos como para la institución, sobre todo en este ámbito laboral del sector educativo venezolano, que a través de muchas décadas ha venido experimentando una diferencia importante al no ser tomados en cuenta como profesionales que son, por ello, los docentes del sector público como privado, han sentido estrés, producto de esos conflictos personales, sociales, económicos que lo afectan cada día y le impiden demostrar sus competencias con eficacia y eficiencia.

Es por ello, que como estrategia de negociación, en muchas instituciones educativas del sector privado, tomando en cuenta la crisis económica que afecta al país, en lugar de haber asumido estrategias de liquidación, planearon otras que fuera positivas para la empresa en general, su productividad y en el personal quien se encuentra afectado desfavorablemente con los sueldos y beneficios que recibe, implementando

https://doi.org/10.56219/lneaimaginaria.v1i27.6677

Número 27. Vol. 1 (2026), pp. 22 - 40 / Edición Contínua
ISSN en Línea: 2477-9415 / ISSN Impreso: 2477-9415
Depósito Legal: pp 200602TA2254

estrategias de estabilidad y supervivencia importantes, en cuanto a ofrecérsele a su personal alternativas que le ayuden a soportar la carga en cuanto a su poca remuneración, brindándole opciones para hacerlos sentir comprendidos y que puedan mantenerse estables y seguros con su trabajo y lo que este le permite obtener en su vida.

Dentro de esas estrategias de estabilidad y supervivencia que afectan el desempeño laboral producto de la ansiedad, el agotamiento, la angustia diaria referida a la carencias en cuanto a alimentación, a la salud, al transporte, pensando que posiblemente la solución es emigrar para buscar otras posibilidades de vida, les han ofrecido un apoyo económico al triplicar el sueldo mínimo contemplado como ley, lo cual es igual en cuanto a la cesta ticket, pagarle en divisa una cantidad mensual (negociación compartida con los padres y representantes de cada escuela), aportarle seguro médico o contribución por parte de la institución cada vez que la persona o un familiar lo amerite, así como disponer de transporte particular, para que el traslado no sea una excusa de su inasistencia al lugar de trabajo.

Estos beneficios que muchas instituciones educativas privadas, han ofrecido y aportan a su personal, está contribuyendo a minimizar su estrés laboral, a sentirse comprendidos y con esto, brindar más eficiencia en su desempeño por lo cual, los resultados y productividad de la empresa, también se incrementan, de allí que puede decirse que esta estrategia de ganar, está obteniendo un producto satisfactorio que

https://doi.org/10.56219/lneaimaginaria.v1i27.6677

suaviza la carga de este personal educativo, coadyuvando a la calidad y efectividad laboral con beneficio individual y organizacional.

REFERENCIAS

Arce Burgoa, Luis Gonzalo (2007) La supervivencia como arma estratégica en mercados turbulentos Perspectivas, núm. 19, enero-junio, 2007, pp. 61-73. Universidad Católica Boliviana San Pablo Cochabamba, Bolivia.

Ayuso, J. (2012), Como educar las actitudes. CEAC. Barcelona, España.

Barraza, A. (2007) El campo de estudio del estrés: del Programa de Investigación Estímulo-Respuesta al Programa de Investigación Persona-Entorno Revista Internacional de Psicología ISSN 1818-1023 www.revistapsicologia.org Instituto de la Familia GuatemalaVol.08 No.02 Julio 2007.

Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. Mc Graw-Hill.

Covey, S. (2012). Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva. Paidós Plural.

Dolan, S.; García, S; Diez, M. (2005). Autoestima, estrés y trabajo. Editorial McGraw-Hill.

Fernández Lorenzo Alfredo (2012) Conceptos de Estrategia Empresarial. EOI Escuela de Organización Industria. http://www.eoi.es

Fleitman, J. (2012). Estrategias para enfrentar la nueva década. Mc Graw Hill Interamericana.

Jones, G. y George, J. (2010), Administración. Sexta Edición. Mc Graw Hill. México.

Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. Educational Review, 53(1), pp. 27 a 35. https://doi.org/10.1080/00131910120033628

Maslach, C., Schaufeli, W. B., y Leiter, M. P. (2001). Job burnout. Annual Review of Psychology, 52(1), pp. 397 a 422. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397

https://doi.org/10.56219/lneaimaginaria.v1i27.6677

Número 27. Vol. 1 (2026), pp. 22 - 40 / Edición Contínua

ISSN en Línea: 2477-9415 / ISSN Impreso: 2477-9415
Depósito Legal: pp 200602TA2254

Millares, F (2011). Estrés Laboral. Revista de Psicología de la Universidad de la Universidad San Pablo CEU. Madrid

Rahim, M. A. (2002). Toward a theory of managing organizational conflict. The International Journal of Conflict Management, 13(3), páginas 206 a 235. https://doi.org/10.1108/eb022874

Zúñiga, A. (2015). Consejos para un buen desempeño laboral. Norma, Colombia.

.

https://doi.org/10.56219/lneaimaginaria.v1i27.6677