

ARQUITECTURA TEÓRICA DEL SENTIDO DE
PERTENENCIA EN LA EDUCACIÓN

Theoretical architecture sense of belonging in education

Fátima De Pontes Loreto

<https://orcid.org/0000-0002-4185-0015>

Facultad de Odontología.

Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.

fatimapontes17@hotmail.com

Resumen

La pertenencia es la identificación afectiva con el ser, hacer y sentir del individuo en una organización. Esta investigación tiene como propósito proponer lineamientos teóricos para generar y desarrollar el sentido de pertenencia en los docentes de la U.E. Santiago F. Machado del Estado Carabobo, basados en la teoría de las necesidades de Maslow y las modernas teorías de la cultura organizacional. Es una investigación cualitativa, etnográfica, realizada hacia los docentes de la institución señalada. Se seleccionaron cinco (05) informantes claves. La información se obtuvo mediante dos períodos de observación y una entrevista a los sujetos seleccionados, arrojando como resultado un bajo nivel de sentido de pertenencia de los docentes. Se concluye mejorar el nivel encontrado, sugiriendo a los directivos de la organización implantar una cultura organizacional para satisfacer a los docentes, que les permita elevar su pertenencia, incorporando un conjunto de lineamientos para la arquitectura teórica del sentido de pertenencia desde la perspectiva de la organización educacional.

Palabras clave: Pertenencia, Organización Educativa

Abstract

Belonging is the emotional identification with the being, doing and feeling of the individual in an organization. This research has the purpose of proposing theoretical guidelines to generate and develop the sense of belonging in the U.E. Santiago F. Machado of the Carabobo State, based on the theory of Maslow's needs and the modern theories of organizational culture. It is a qualitative, ethnographic research carried out towards the teachers of the indicated institution. Five (05) key informants were selected. The information was obtained through two periods of observation and an interview with the selected subjects, resulting in a low level of sense of belonging of the teachers. It is concluded to improve the found level, suggesting to the managers of the organization to implant an organizational culture to satisfy the teachers that allows them to elevate their belonging, incorporating a set of guidelines for the theoretical architecture of the sense of belonging from the perspective of the organization educational.

Keywords: Belonging, Membership, Educational.

Recepción: 10/01/2017

Enviado a evaluadores: 13/01/2017

Aceptación de originales: 25/05/2017

Introducción

Las organizaciones educativas públicas y privadas, deben prepararse para enfrentar los constantes cambios generados en una sociedad donde las personas desempeñan un rol protagónico. La innovación y el cambio son impuestos por el fenómeno de la globalidad, requiriendo que las organizaciones educativas cambien con la dinámica que existe, dando así respuestas al entorno del cual reciben su influencia.

En este sentido, las instituciones educativas deben introducir nuevas perspectivas de cambio a través de los procesos continuos de la globalización. El sistema educativo del siglo XXI necesita un gerente con una elevada capacitación para actuar reflexivamente sobre la actividad de aprendizaje competente

La presente investigación presenta una recopilación teórica relacionada con los elementos y factores que sustentan el sentido de pertenencia de los docentes en las instituciones educativas, con la finalidad de fortalecer en ellos la pertenencia hacia la institución donde laboran.

Planteamiento del problema

La pertenencia es la identificación de un individuo con un grupo o ambiente determinado, lo cual crea un compromiso con el desarrollo personal, grupal y con el lugar donde se convive. Pertenencia, significa mucho más que participación. El sentido de pertenencia es un elemento intangible y cualitativo para permitir elevar e integrar las partes de la organización escolar a un plano superior expresándose cotidianamente en el aprendizaje del bienestar, tal como lo establece Hernández (2013).

En los docentes de la Unidad Educativa “Santiago F. Machado”, ubicada en el Municipio Guacara del Estado Carabobo, se evidencian ciertas situaciones de indiferencia en el mantenimiento de la disciplina de los alumnos dentro de la institución, no existe colaboración por parte de estos actores sociales para mantener en mejores condiciones la infraestructura de la misma; la cual es inadecuada para la alta población estudiantil, también se observa retardos injustificados para el inicio de las actividades, sin demostrar el mayor interés y responsabilidad por la labor asignada. El descontento y agotamiento de algunos docentes es expresado a través de la apatía al evadir algunas de sus responsabilidades.

El oficio de docente ha cambiado por el aumento desproporcionado de la matrícula, la autonomía mal entendida y asignada al estudiante y las situaciones de la disciplina escolar. En las conversaciones con los docentes se expresa la insatisfacción e inconformidad por la ausencia de estrategias pedagógicas e institucionales. Expresan la negatividad al cambio de nuevas acciones con escasa participación en eventos profesionales y científicos realizados.

La situación antes señalada, muestra la necesidad de buscar nuevos contextos y aportes para responder a todos los desafíos de esta institución educativa. El educador con alto sentido de pertenencia, debe conformar una conciencia crítica, globalizadora e integradora para incluir socialmente a los individuos del proceso educativo, desarrollando todas sus actividades y acciones para ser capaz de conducir eficazmente la labor educativa. Los hechos antes descritos, orientan esta investigación hacia el sentido de pertenencia de los docentes que laboran en las instituciones educativas públicas, formulando las siguientes preguntas: ¿Los docentes involucrados en el proceso educativo han desarrollado el sentido de pertenencia hacia la institución pública en la cual ejercen sus labores?, ¿Existen factores que guardan relación con el sentido de pertenencia de los docentes en las instituciones educativas públicas?, ¿Es posible

desarrollar y fortalecer el sentido de pertenencia en los actores sociales de las instituciones educativas públicas?

Objetivo General

Proponer los lineamientos que conforman la arquitectura teórica del sentido de pertenencia de los docentes de la organización educacional.

Objetivos Específicos

1. Analizar hermenéuticamente las dimensiones que guardan relación con el sentido de pertenencia en los docentes del ámbito educativo.

2. Estructurar los lineamientos teóricos que permitan la generación y desarrollo del sentido de pertenencia de los docentes.

Justificación

Se justifica esta investigación por los aportes teóricos ofrecidos a las instituciones educativas en relación con la construcción del sentido de pertenencia de los docentes que en ella trabajan. Se presenta una amplia recopilación teórica en relación a los elementos y factores del sentido de pertenencia de los docentes, los cuales laboran en las instituciones educativas, especialmente el desarrollo organizacional, comportamiento organizacional y cultura organizacional.

Marco teórico

Como antecedente de la investigación, se destaca el trabajo de Castro y colaboradores (2014), quienes investigaron sobre el sentido de pertenencia de los docentes de un jardín de

infancia en Colombia y obtuvieron como resultado que la falta de sentido de pertenencia en los docentes que allí trabajaban, alteraba las funciones y labores de los mismos, por lo cual recomendaron fortalecer el sentido de pertenencia para activar el talento humano y bienestar del docente.

Bases teóricas

Las bases teóricas en esta investigación se relacionan con los planteamientos humanísticos en orientación y recursos humanos, además de la teoría de jerarquización de las necesidades de Maslow (1991) haciendo énfasis en las necesidades sociales, la teoría de las necesidades de McClelland (1999) o de afiliación y desarrollo de la identidad, los postulados modernos sobre el clima organizacional y la cultura organizacional.

Ansede (2014), establece que el clima organizacional es el ambiente de trabajo producto de diversos factores de tipo interpersonal, físico y organizacional que afecta el comportamiento de las personas. Un buen clima organizacional se logra a través de la motivación, liderazgo, buen trato y oportunidades de crecimiento para fortalecer el sentido de pertenencia.

Metodología de la Investigación

Esta investigación se estructuró en el paradigma de investigación de tipo cualitativo, no experimental, descriptiva, de metodología etnográfica, porque permitió describir el objeto de estudio de la investigación y estilo de vida de un grupo de personas habituadas a vivir juntas, para derivar interpretaciones y explicaciones a través del análisis. Angrosino (2012), considera que el método etnográfico, centra la atención en el contexto social. La información recolectada se interpretó en el marco contextual de la situación o medio donde se obtuvo la descripción del

estilo de vida de un grupo de personas habituadas a vivir juntas, incorporando las actitudes, creencias, experiencias y reflexiones de los participantes, además de las acciones sociales producidas en los sujetos según su forma de percibir, interpretar y organizar su mundo.

Población

La población estuvo conformada por los 85 docentes que laboran en la Unidad Educativa “Santiago F. Machado”, en el Estado Carabobo. Se establecieron varios criterios que debían estar representados en los sujetos para trabajar en un espectro amplio, menos excluyente y ser seleccionados.

Sujetos participantes

Después de varias visitas a la institución seleccionada y entrevistas con varios docentes de la institución a fin de conocer su apreciación sobre el problema que representa la falta de sentido de pertenencia para el buen funcionamiento de la organización educativa, se seleccionaron cinco (05) docentes, como informantes claves para la entrevista y para ser observados, los cuales fueron identificados con un número del 1 al 5. La selección se hizo tomando en cuenta los siguientes criterios: años de servicio, nivel académico, objetividad, capacidad de síntesis y disposición para colaborar con la investigación.

Se recolectó la información a través de la observación participante y la entrevista estructurada a los actores sociales, haciendo énfasis en la compilación de datos en la vida real y en sus contextos cotidianos. Se incluyen también las notas de campo de los acontecimientos. La información obtenida se ubicó en categorías, se analizó y se procesó. Posteriormente se realizó la

triangulación de los datos obtenidos, produciendo así una visión teórica del sentido de pertenencia del docente que labora en las instituciones educativas públicas seleccionadas.

Resultados y Conclusiones

En los resultados del diagnóstico del panorama conductual de los docentes, se enfatiza la insatisfacción y pronóstico de un rendimiento laboral poco efectivo, trayendo como consecuencia importantes desajustes en la institución. Existe poca correspondencia entre la cultura organizacional de la institución en estudio y lo propuesto teóricamente, lo cual permite reflexionar que los educadores no tienen un máximo nivel de desempeño laboral, debido a su insatisfacción personal con su sitio de trabajo. Los gerentes educativos de la institución no atienden las individualidades de su personal, es decir, no existe una cultura organizacional favorable hacia la atención de las personas que allí laboran.

En virtud de lo anterior, se recomienda poner en práctica, en la U.E. Santiago F. Machado un modelo de cultura organizacional, fundamentado en una gerencia Educativa Moderna, hacia una organización con visión de futuro, donde la cooperación, la confianza y la cohesión actúen como factores de desarrollo del sentido de pertenencia de los docentes. La siguiente propuesta, intenta consolidar el sentido de pertenencia en una institución combinando las diversas estrategias para integrar al docente en el proceso educativo. La propuesta muestra su existencia y esencia cuando se aprecia el desarrollo humano e institucional y expresa los lineamientos para ser asumidos por el personal directivo de la institución con la finalidad de desarrollar el sentido de pertenencia de los docentes.

Lineamientos teóricos para la generación y desarrollo del sentido de pertenencia de los docentes de la U.E. “Santiago F. Machado”, en el municipio Guacara del Estado Carabobo

Las organizaciones actuales se ven en la necesidad de enfrentar un sin número de problemas, producto de los cambios en todos los órdenes, desde la estructura económica, social, política hasta la estructura educativa, lo cual evidencia la necesidad de contar con un personal preparado y con una visión de gerencia.

En toda organización se debe tener claro el liderazgo del gerente, lo cual supone trabajo, compromiso, alto grado de responsabilidad, congruencia entre los valores, creencias y comportamiento. Presento a continuación, los lineamientos teóricos a tomar en consideración, por parte del personal directivo de la institución, para generar el desarrollo de la arquitectura teórica del sentido de pertenencia de los docentes.

Propuesta de lineamientos teóricos

Objetivos

1. Presentar lineamientos teóricos a los gerentes educativos de la U.E. Santiago F. Machado”, para la generación y desarrollo del sentido de pertenencia de los docentes.
2. Proyectar los alcances de la generación y desarrollo del sentido de pertenencia en los docentes para el desempeño de su labor.
3. Involucrar a los directivos de la U.E. Santiago F. Machado en la creación de nuevas y mejores oportunidades de crecimiento personal y profesional para los docentes de esa institución.

Lineamientos teóricos

Desde una concepción epistémica el sentido de pertenencia comprende desde la epifanía del ser hasta lograr el alumbramiento de la realidad total. En una mirada crítica basada en un análisis epistemológico y desde una visión ontológica se conceptualiza el concepto de pertenencia como una continua interacción del individuo con sus semejantes, coincidiendo con el modo de ser de las personas y el de hacer las actividades, utilizando elementos comunes para integrar los valores, necesidades y actitudes . Se pretende conformar una concepción globalizadora para coincidir socialmente la parte humana del proceso educativo con la de pertenencia. El educador con alto sentido de esta cualidad, debe conformar una conciencia crítica, globalizadora e integradora, a través de la gerencia educativa que incluya socialmente a los individuos del proceso educativo.

Elementos teóricos del sentido de pertenencia en las organizaciones

En las instituciones existen cuatro elementos vitales en la productividad, establecidos por Kopelman (2001), siendo los siguientes: las características de la organización, las características del trabajo, las características de los individuos y los resultados finales. En el ámbito de las características organizacionales, este mismo autor señala que existen numerosas prácticas organizacionales influyendo en los individuos, especialmente en la conducta y en su desempeño laboral con repercusiones importantes en la efectividad de la organización. También considera siete tipos de prácticas organizacionales que afectan la productividad, siendo las siguientes: 1.-La modalidad de premios para mejorar la motivación y el buen desempeño en el trabajo. 2.-Los programas de establecimiento de metas para elevar la motivación de los trabajadores y estimular el desempeño. 3.-Los programas de administración por objetivos para clarificar y hacer más

congruentes los objetivos individuales y de la organización, mejorando con ello la planificación del trabajo y la motivación en las áreas específicas. 4.- Los procedimientos de selección para aumentar la probabilidad de contratar individuos cuyas actitudes, conocimientos, habilidades y destrezas les permitan cumplir con las metas de la institución. 5.-Los programas de capacitación y desarrollo para aumentar el conocimiento y las destrezas de los docentes, para el funcionamiento de una forma más efectiva. 6.-Los cambios de liderazgo y los programas de adiestramiento para mejorar la efectividad gerencial.7.-Los cambios estructurales de la organización para mejorar la efectividad de la labor.

Dentro de las características del trabajo, existen diversas prácticas gerenciales con un impacto en el trabajo, tales como la retroalimentación del rendimiento para motivar al empleado.

Referencias

Angrosino, M. (2012). *Etnografía y observación participante en investigación cualitativa*.

Madrid: Morata.

Ansele, P. (2014). *La comunicación en las organizaciones en la sociedad del conocimiento*.

México: Mc Graw Hill.

Castro, M. Escobar, I. y Urbina, L. (2014). *Estrategias para el fortalecimiento del sentido de*

pertenencia de los docentes del jardín Dreams Kindergarten. Proyecto de grado.

Universidad de la Sabana. Colombia.

Hernández, K. (2013). *Fortalecimiento del sentido de pertenencia de los empleados de la*

Fundación Universitaria Autónoma de las Américas. Colombia: Fundación autónoma de las Américas.

Kopelman, R. (2001). *Administración de la Productividad en las Organizaciones*.

Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad*. España: Edición Díaz de Santos.

McClelland, D. (1999). *El Director dentro de la Escuela*. Colombia: Norma.

María Fátima De Pontes Loreto:

Profesor Ordinario de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo. Adscrita al Departamento de Formación Integral del Hombre. Licenciada en Educación, mención orientación. (UC), Magister en Orientación (UC), Doctora en Educación (UC), Post Doctora en Investigación Educativa (UPEL). Coordinadora de Cultura de la Facultad de Odontología. Universidad de Carabobo. Músico y cantante (meso soprano).