

ESTRATEGIAS PARA EL FORTALECIMIENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA DE
LOS DOCENTES DEL JARDIN DREAMS KINDERGARTEN

ANA MARIA CASTRO MORA
INGRID PAOLA ESCOBAR ASCENCIO
LINA MARIA URBINA CRUZ

UNIVERSIDAD DE LA SABANA
ESPECIALIZACION EN GERENCIA EDUCATIVA
PROYECTO DE GRADO

Chía, Cundinamarca

2014

ESTRATEGIAS PARA EL FORTALECIMIENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA DE
LOS DOCENTES DEL JARDIN DREAMS KINDERGARTEN

ESTUDIANTE

ANA MARIA CASTRO MORA
INGRID PAOLA ESCOBAR ASCENCIO
LINA MARIA URBINA CRUZ

ASESOR

RICHARD JOHN LADINO LADINO

UNIVERSIDAD DE LA SABANA

FACULTAD DE EDUCACIÓN

ESPECIALIZACION EN GERENCIA EDUCATIVA

Chía, Cundinamarca
2014

CONTENIDO

	Pág.
Resumen	8
Introducción	10
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Contexto institucional	12
1.2 Componente filosófico	14
1.3 Determinación del objeto de estudio	18
1.4 Descripción y formulación del problema	35
1.5 Justificación	37
1.6 Objetivos	38
2. MARCO TEÓRICO	38
3. DISEÑO METODOLÓGICO	
3.1 Tipo de investigación	55
3.2 Conformación del grupo de trabajo	58
3.3 Exploración y preparación del campo de acción	59
3.4 Selección y muestra	60
3.5 Instrumentos de recolección de información	61
3.6 Técnicas de análisis de información	65
3.7 Plan de acción	66
4. EJECUCIÓN E INTERVENCIÓN	67
5. PROYECCIONES	73
6. CONCLUSIONES E INFORME FINAL	77
7. BIBLIOGRAFÍA	80

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Grupo de trabajo	59
Tabla 2. Selección y muestra	60
Tabla 3. Cronograma del plan de acción	66
Tabla 4. Concepto de sentido de pertenencia	68
Tabla 5. Factores que intervienen en el sentido de pertenencia	69
Tabla 6. Como llegar a tener sentido de pertenencia con la institución	70
Tabla 7. Que tan importante es el sentido de pertenencia	71
Tabla 8. Cronograma de actividades que pueden complementar el proyecto “good work”	76

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. ¿Conoces y puedes comunicar la Misión que tiene Dreams Kindergarten?	19
Figura 2. Podrías señalar y explicar los valores que inspiran el accionar de Dreams Kindergarten?	20
Figura 3. ¿Consideras que la labor que realiza Dreams Kindergarten contribuye a la misión que tienes como docente?	21
Figura 4. ¿Te sientes contribuyendo a lograr objetivos institucionales de Dreams Kindergarten?	22
Figura 5. ¿Crees que la opción de Dreams Kindergarten por la educación inicial es acertada y pertinente?	23
Figura 6. ¿El trabajo que realizas en Dreams Kindergarten da sentido a tu vida?	24
Figura 7. ¿Piensas que has crecido como persona realizando tu trabajo en Dreams Kindergarten?	25
Figura 8. ¿Te has sentido laboralmente bien tratado en Dreams Kindergarten?	26
Figura 9. ¿Crees que tu proyecto personal de vida es compatible con el proyecto institucional de Dreams Kindergarten?	27
Figura 10. ¿Si de tí dependiera, desearías poder dedicar los próximos 5 años de tu vida a trabajar Dreams Kindergarten?	28

Figura 11. ¿Lo que haces en el aula contribuye a nuestros propósitos institucionales?	29
Figura 12. ¿Me encuentro satisfecho con el ambiente laboral?	30
Figura 13 ¿La institución me hace sentir miembro importante de ella?	31
Figura 14 En general, ¿la comunicación es efectiva en esta institución?	32
Figura 15 ¿Me siento parte de un equipo de trabajo?	33
Figura 16 ¿Al llegar a la institución me siento feliz y dispuesto para realizar mis actividades laborales?	34

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1. Encuesta diagnostica Identidad Institucional y Sentido de pertenencia	86
Anexo 2. Encuesta Sentido de pertenencia	87
Anexo 3. Entrevista estructurada a la jefe de talento humano	87
Anexo 4. Proyecto de “Good Work”	91
Anexo 5. Planes de mejoramiento de los docentes de Dreams Kindergarten	92
Anexo 6. Inasistencia anual de los docentes de Dreams Kindergarten.	95

Resumen

Esta investigación tiene como propósito analizar la dinámica institucional al interior del jardín infantil Dreams Kindergarten, en especial frente a funciones y procesos de sus docentes. Los resultados obtenidos evidencian como causa de la problemática la falta de sentido de pertenencia, que como eje dinamizador necesita nuevas estrategias que fortalezcan institucionalmente al equipo docente y por ende a la comunidad educativa. La investigación fue de tipo cualitativo con los elementos propios de la investigación acción. Para el jardín infantil Dreams Kindergarten es prioritario el trabajo de su equipo docente en la mejora del sentido de pertenencia con el fin de minimizar factores que influyen de forma negativa en el talento humano y reestructurar proyectos internos de bienestar para los docentes.

Palabras claves: Sentido de pertenencia, clima organizacional, motivación, comunicación organizacional, compromiso laboral, proyecto “Good Work”.

Abstrac

This research aims to analyze the institutional dynamics kindergarten inside Dreams Kindergarten, especially in front of functions and processes of their teachers. Obtained results show as a cause of the problem the lack of sense of belonging, which as dynamic axle needs new strategies to strengthen institutionally the teaching team and hence to the educational community. The research was qualitative with elements of action research. Kindergarten Dreams Kindergarten is a priority for the work of your team teaching in enhancing the sense of belonging in order to minimize factors that influence negatively on human talent and restructure internal projects of welfare for teachers.

Keys words: Sense belonging, motivation, organizational communication, work commitment, organizational climate, project "good work"

Introducción

*El investigador no debe actuar como el búho de Minerva,
no está para contemplar sino para transformar.*

Alicia Kirchner

Para el equipo investigador tener sentido de pertenencia significa: crear un vínculo ya sea con una persona, con un grupo, un lugar o una organización, en donde se comparten experiencias y se evidencia compromiso, lealtad, admiración y respeto. Dicho vínculo conlleva a construir un proyecto en conjunto que permite a los involucrados dar lo mejor de sí.

Hablar de sentido de pertenencia dentro de una institución educativa es de suma importancia ya que parte del éxito de una organización es contar con un ambiente adecuado para sus colaboradores y desde allí construir dicho sentido. Por tal motivo crear estrategias o acciones que permitan desarrollar el sentido de pertenencia del talento humano es ineludible. En una institución educativa, la pertenencia busca que todas las acciones se encaminen al mejoramiento y la calidad; al excelente desempeño laboral, la apropiación de principios y valores institucionales, las relaciones interpersonales adecuadas y el asumir con responsabilidad los compromisos.

Para el grupo investigador, trabajar en el sentido de pertenencia con el equipo docente es fundamental, pues esto permite cumplir con el objetivo principal de la misma, el cual es, según el

proyecto educativo institucional, crear niños y niñas felices en ambientes estimulantes que potencien sus habilidades para el siglo XXI.

El primer capítulo da cuenta del contexto institucional, los planteamientos que llevaron a determinar el objeto de estudio y el problema de investigación, el segundo capítulo presenta la fundamentación teórica que respalda la investigación, el tercer capítulo contiene la metodología utilizada en el proyecto basada en investigación acción, el cuarto capítulo explica la ejecución e intervención del equipo investigador, el quinto capítulo proyecciones explica del plan de mejoramiento formulado hasta donde se ejecutó, en el sexto capítulo conclusiones Cambios y mejoramientos alcanzados por los investigadores en la comunidad educativa y el grupo docente que participo en el proyecto.

Esta propuesta permitirá al jardín infantil Dreams Kindergarten llegar a cambios en su dinámica institucional que llene las expectativas de los miembros de su comunidad educativa.

1. El problema de investigación

1.1 Contexto institucional

Dreams Kindergarden es un jardín infantil con dos años y medio de fundado y actualmente cuenta con ciento ochenta (180) niños y niñas. Durante ese tiempo, el jardín ha mostrado un gran crecimiento ya que en su inicio contaba con 25 estudiantes; parte de su crecimiento se debe a la visión de sus fundadores los cuales pretendieron crear un proyecto educativo innovador que permitiera a los niños y niñas de siete (7) meses a seis (6) años de edad, ser felices a través de ambientes adecuados para su desarrollo integral. Para esto basa su proyecto educativo institucional (PEI), en el cumplimiento de las normas y lineamientos de las políticas educativas colombianas e implementa conceptos que permitan formar a los niños y niñas a través de: aprendizaje activo, aprendizaje significativo, desarrollo de las inteligencias (emocional, matemática, lingüística, espacial, musical y naturalista) y así potenciar de manera integral la formación humanística necesaria para construir la sociedad del nuevo siglo.

Se encuentra ubicado en el barrio Mazurén de la ciudad de Bogotá, localidad Suba del Distrito Capital, con una población constituida por familias compuestas (padre/madre e hijos) pertenecientes a los estratos sociales cuatro (4) o cinco (5) con uno o dos hijos(as), el cual ofrece servicio educativo para los niños y niñas de siete meses a seis años de edad en jornada única y calendario “B”, cuyos niveles educativos están determinados por las directivas del jardín los cuales son: **Motherly** (Niños de siete meses – dos años), **Toddlers** (Niños de dos años a tres

años), **Infants** (Niños de tres años a cuatro años), **Pre garten** (Niños de cuatro años a cinco años), **Garten** (Niños de cinco años a seis años) y **Transition** (Niños de seis años a siete años).

Existen los siguientes horarios de clase según la necesidad de cada familia, de ocho (8:00 a.m.) de la mañana a tres de la tarde (3:00 p.m.) incluyendo en este periodo de tiempo una hora de almuerzo y cuarenta y cinco minutos de descanso en la mañana. La Institución ofrece adicionalmente talleres o tardes lúdicas que van desde las tres de la tarde (3:00pm) a las siete de la noche (7:00pm), estas actividades se basan en el deporte, a través de actividades de desarrollo motor y la práctica de taekwondo; igualmente se fomenta el arte a través de actividades plásticas, dibujo y pintura, teatro, clases de danza, ballet y actividades musicales tales como la práctica de un instrumento musical.

El Jardín Infantil cuenta con el siguiente equipo de trabajo: como directivos docentes se encuentran: dos (2) directores (administrativo y académico) y una (1) coordinadora académica; en el personal administrativo se encuentran : una (1) recepcionista, una (1) persona de admisiones, dos (2) personas en el área contable; en la planta docente están: diez (10) docentes directoras de grupo, un (1) docente de inglés, un (1) docente de música, un (1) docente de ballet y un (1) docente de taekwondo y en el personal de servicio se cuenta con una (1) enfermera, dos (2) cocineras, (1) un conserje, una (1) aseadora, un (1) mensajero, un (1) conductor de ruta y nueve (9) auxiliares de aula. En total Dreams Kindergarten cuenta con treinta y siete (37) personas pertenecientes al talento humano de la institución.

1.2 Componente filosófico u horizonte institucional

1.2.1 Misión. Proporcionar una educación excelente en los primeros años de construcción personal infantil, a través de actividades experienciales de aprendizaje y de manejo del tiempo libre, creativas y divertidas, en un ambiente estimulante, seguro y relajado; potencializando de manera integral y equilibrada sus habilidades sociales, artísticas e intelectuales, así como físicas y tecnológicas, respetando siempre la individualidad del ser.

1.2.2 Visión. Consolidarnos como la mejor alternativa educativa y recreativa tanto preescolar como de primera infancia en el país, formando seres humanos con las habilidades y valores necesarios para afrontar los retos de la sociedad globalizada de la era digital y del mundo contemporáneo, participando proactivamente en la transformación de nuestro entorno.

1.2.3 Filosofía institucional. Las interrelaciones sociales que se pretenden en la comunidad educativa del kindergarten tienen como fundamento un conjunto de valores y actitudes personales que se deben cultivar, para reorientar el curso y la historia de nuestro país.

El conjunto de valores que se pretenden potencializar y plasmar en la dinámica del jardín son: honestidad a toda prueba, solidaridad con quien necesite ayuda, respeto a los pensamientos y creencias de los demás, diálogo sincero y oportuno, tolerancia, autocontrol, y por último actitud proactiva al trabajar en equipo.

Además de esto, los fundadores del jardín plantearon algunas convicciones, las cuales están inmersas en su proyecto educativo y con las que desean hacer realidad su visión, ellas son:

1. En los primeros años de vida se aprenden las cosas más importantes de la vida y se define la estructura del carácter y la personalidad.
2. Se debe fomentar la independencia y el instinto de exploración natural lo cual fortalece la construcción de la identidad personal. Al fortalecer la familia como núcleo básico de la sociedad, se logra cimentar de manera sólida el auto concepto de los niños y las niñas convirtiéndolos en agentes generadores del cambio.
3. Es importante entender que si los niños se sienten entusiasmados por aprender y se comprometen a darles una primera experiencia positiva de la vida en el jardín infantil a través de experiencias inspiradoras, lograrán que florezca en ellos un amor por el aprendizaje que perdurará toda la vida.
4. Animar a los niños a aprender sobre diferentes culturas en gran detalle mediante la celebración de festivales mundiales y regionales y al probar nuevos alimentos e intercambiar distintas tradiciones de otras culturas, sembraran en ellos una actitud positiva al cambio, ampliamos su percepción y visión del mundo que los rodea y los preparan para ser exitosos en un ambiente globalizado.
5. Fomentar en todo momento una relación positiva entre los padres y el equipo humano, se aseguran de crear la cooperación y el mejor ambiente posible en beneficio de los niños y niñas.

6. Promoviendo un estilo de vida saludable mediante la organización de actividades al aire libre y mediante el suministro de alimentos orgánicos y fresco, se crearán hábitos que garantizarán el bienestar futuro de los niños y las niñas.

1.2.4 Objetivos del Proyecto Educativo Institucional del Dreams Kindergarden. Según el jardín Dreams Kindergarden el proyecto educativo está dirigido hacia la formación integral de los niños y niñas, asumiendo el hecho de ser el espacio donde por excelencia se inicia el proceso de convivencia de los estudiantes con su grupo de pares, considerando la edad en la cual se encuentran los niños que ingresan al jardín.

Por delegación de la sociedad, el estado y la comunidad educativa, el jardín se inspira en los siguientes principios:

- La creación de ambientes que promuevan el desarrollo de la socialización de los alumnos mediante actividades lúdicas y recreativas.
- Promover el desarrollo de su individualidad que permita a cada niño o niña reconocerse a sí mismo como ser único e irrepetible, poseedor de intereses, capacidades y necesidades como también de una originalidad que los estimule a ser creadores de sí mismos.
- La formación en la autonomía que promueva al niño a tomar decisiones sobre sus maneras de actuar como una forma de autogobernarse dentro de los marcos de libertad y responsabilidad.
- La promoción humana desde el desarrollo de la apertura como proceso de interacción y de forma de conciencia de su acción compartida que le permite desarrollar sus potencialidades en comunidad con los demás y con su entorno en medio de los cuales

realiza su historia de vida. La trascendencia como dimensión proyectiva de los niños y niñas en su tendencia a crecer y a perfeccionarse como individuos y como seres sociales para que mediante la creatividad se descubran, desarrollen sus potencialidades y vivencien sus valores.

- La integración de los diferentes estamentos de la comunidad educativa en aras de un fin común, el cual es la educación de los estudiantes que permita responder a los intereses y necesidades.
- La institución educativa desarrolla sus planes y proyectos teniendo en cuenta la individualización y conociendo perfectamente a cada uno de los alumnos; siendo estos el eje central del proceso enseñanza aprendizaje a quienes se les brinda un ambiente significativo para lograr que descubran el mundo a partir de las experiencias concretas y que articulen de forma eficaz los conocimientos previos y acumulados con los nuevos conocimientos para que posteriormente los proyecten a su vida cotidiana.
- Es primordial en la institución desarrollar en los niños habilidades comunicativas y socio afectivas que les permitan interactuar, realizar un trabajo cooperativo, ser auto reflexivos, dinámicos, críticos y capaces de tomar decisiones.
- El propósito es que el niño piense y actúe espontáneamente favoreciendo así su interacción con el medio y con la realidad del mundo social en el que se está desarrollado.
- Los contenidos se trazan inicialmente en actividades tendientes a lograr una adaptación de los niños y niñas a su entorno social y escolar; a desarrollar su lengua materna y a conseguir que adquieran habilidades y destrezas en todas las dimensiones a través de un ambiente dotado de objetos y materiales que despierten su interés y con el que puedan establecer un contacto directo con el mundo que los rodea.

- A medida que los niños y niñas van creciendo se les brindan actividades lúdicas, basados en sus intereses; en las cuales los niños pueden tener experiencias directas con los objetos y temas a tratar y pueden estimular de esta forma su pensamiento, su lenguaje y su capacidad para descubrir mediante el análisis y la argumentación; habilidades que le permitirán ser parte activa de una sociedad en permanente cambio.
- Los contenidos del currículo están organizados partiendo de lo simple a lo concreto; de lo que los niños y niñas viven en su entorno familiar, escolar y social y pasando luego a lo complejo y abstracto que les permita la formación de valores sociales.
- El método se basa en el sujeto y su experiencia, es decir en los niños y niñas, sus intereses y la oportunidad que se les brinda para que observen, actúen y experimenten sobre los objetos.
- Los recursos que se utilizan son diseñados especialmente para los niños y niñas en edad preescolar que les permiten la manipulación y experimentación y contribuyen a estimular su percepción visual, auditiva, táctil, gustativa, olfativa y propioceptiva.

1.3 Determinación del objeto de estudio

Durante los dos años y medio de funcionamiento del jardín infantil Dreams Kindergarten, ha sido evidente la presencia de factores como las constantes ausencias al lugar de trabajo, los permisos reiterativos, la falta de cumplimiento con los compromisos académicos y la poca disposición para responder a su compromiso profesional, aspectos que inciden en el ambiente laboral y que afectan al personal docente.

Estos aspectos llevaron a preguntar al equipo investigador si al interior del jardín existía una situación problemática relacionada a la falta de identidad institucional, es decir si los docentes no tenían interiorizado el horizonte institucional y por esto no estaban siendo consecuentes en su quehacer docente o si lo que se estaba presentando era bajo sentido de pertenencia por parte de ellos, lo cual lleva a que en su diario vivir se presenten los factores inicialmente enunciados.

Para establecer el objeto de estudio se realizó una encuesta diagnóstica, (anexo 1) en la cual se puede observar lo siguiente:

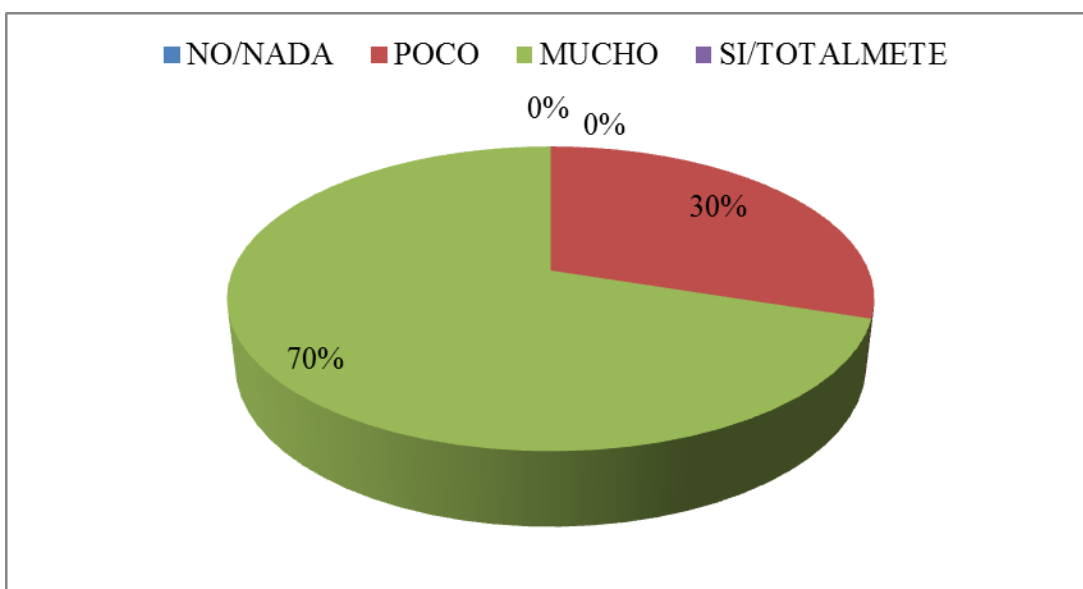


Figura 1. ¿Conoces y puedes comunicar la Misión que tiene Dreams Kindergarten?

En la misión se declara de forma precisa y clara la razón de ser del jardín Dreams kindergarten, allí se refleja el proceso que tendrán cada uno de los niños y niñas dentro del jardín, es por tal motivo que al reflejar un conocimiento del 70% por parte de los docentes, se puede concluir que hay una identidad institucional que aunque requiere mejora, se muestra sólida y

fiable. La identidad institucional, permite que los empleados conozcan, acepten y así tengan compromiso y responsabilidad en hacer su trabajo bien, con eficiencia y calidad, apuntándole siempre al cumplimiento de los objetivos institucionales que se le han dado a conocer.

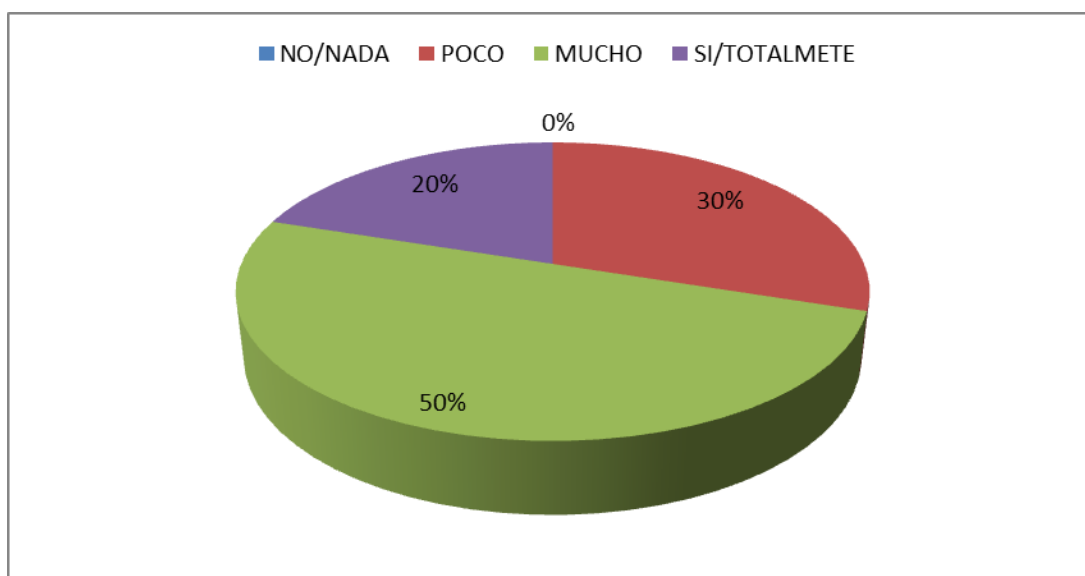


Figura 2. ¿Podrías señalar y explicar los valores que inspiran el accionar de Dreams Kindergarten?

Frente a los valores de honestidad, solidaridad, respeto, tolerancia y otros, los docentes muestran según la gráfica, gran conocimiento con un 50% que responde a mucho y un 20% que responde si/totalmente. Es para la institución fundamental que éstos sean conocidos e interiorizados para que sea fuerza impulsora de la forma cómo están haciendo su trabajo. Además son marco para ser asertivos en la toma de decisiones, al igual que se posiciona una cultura organizacional reconocible, además de lo anterior la identidad institucional con los valores y creencias de la institución se deben sentir y transmitir día a día.

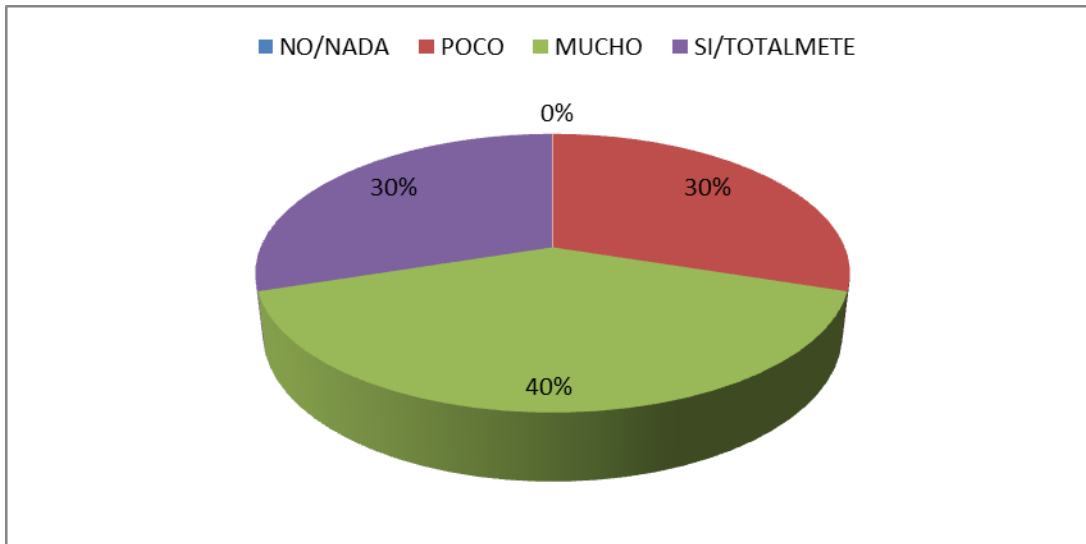


Figura 3. ¿Consideras que la labor que realiza Dreams Kindergarten contribuye a la misión que tienes como docente?

Los docentes sienten que el estar dentro de la institución, aporta al proyecto que cada uno tiene como docente, lo cual se evidencia con un 40% que consideran que dicho aporte es "mucho". De igual forma sentir que lo que se hace está en pro de un proyecto personal, impulsará a sentirse comprometido y realizar mejor la labor dentro de la institución.

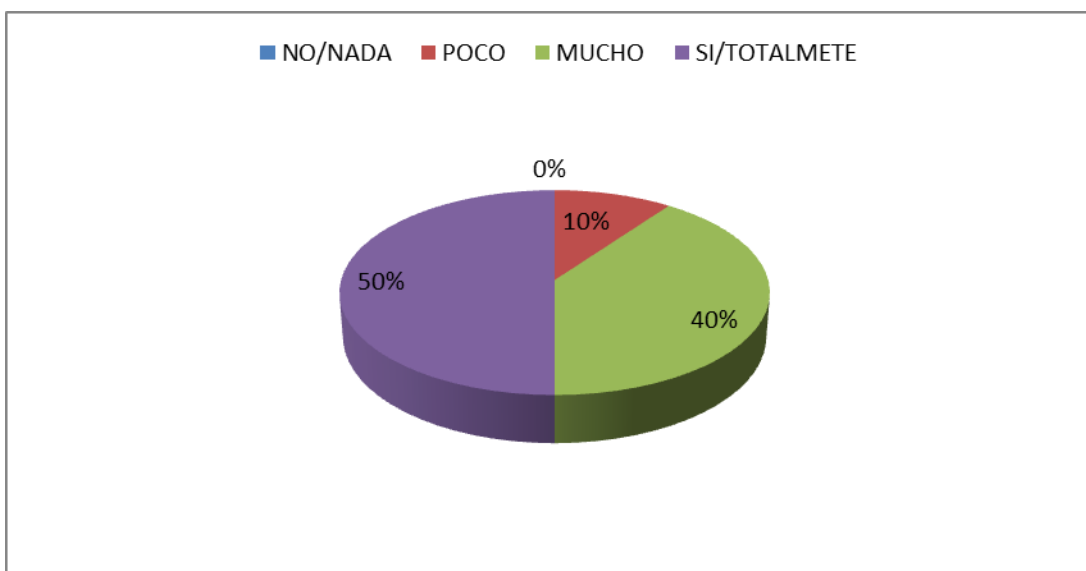


Figura 4. ¿Te sientes contribuyendo a lograr objetivos institucionales de Dreams Kindergarten?

Los objetivos institucionales son prospectos que se trazan con el ánimo de que el personal de la institución los cumpla, son planes, objetivos y alcances que se logran con el trabajo de cada uno de los miembros que la componen; en este aspecto, el 90% de los docentes sienten que contribuyen totalmente con el logro de los objetivos, aspecto que posibilita la confianza en sí mismos y en su tarea diaria; tan solo el 10% de los docentes sienten poca contribución a los mismos, aspecto que vale la pena trabajar.

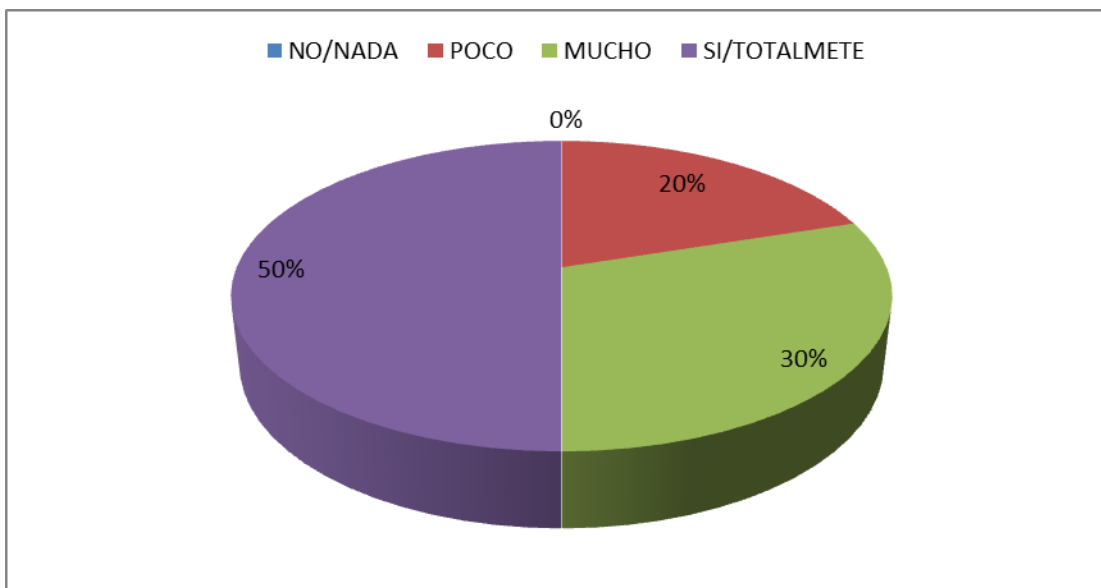


Figura 5. ¿Crees que la opción de Dreams Kindergarten por la educación inicial es acertada y pertinente?

Frente a la postura de los docentes hacia la opción educativa que ofrece Dreams Kindergarten, El 80% asegura creer en la propuesta que el kindergarten tiene para desarrollar las habilidades educativas plasmadas en el P.E.I en cuanto a la formación de los niños y niñas de la institución. Sin embargo existe un 20% que aún no logra convencerse de la propuesta planteada, con lo cual la institución se ve claramente afectada, ya que como profesional no se puede hacer algo o vivir algo de lo cual no se tiene convicción ni creencia.

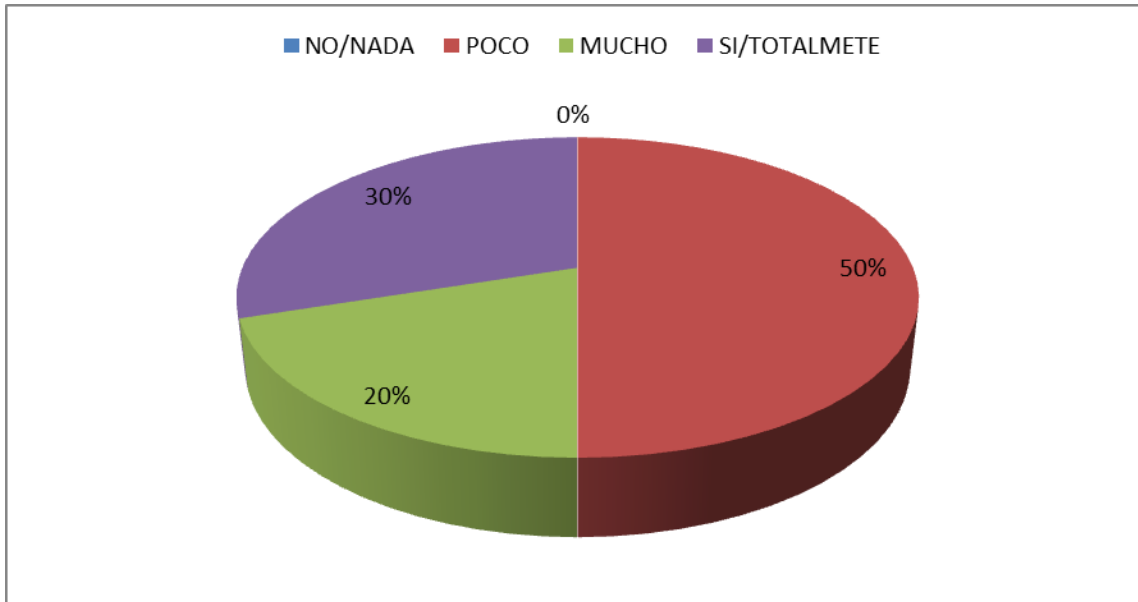


Figura 6. *¿El trabajo que realizas en Dreams Kindergarten da sentido a tu vida?*

El trabajo para muchos empleados se convierte en un segundo hogar, pues es allí donde permanecen gran parte del tiempo, comparten con distintas personas, de diferentes creencias y pensamientos; de esta manera se generan lazos afectivos entre la organización y cada uno de sus miembros. El 50% de los docentes sienten que el trabajo que realizan en el kindergarten da poco sentido a sus vidas, con este resultado se demuestra que ese lazo afectivo de los docentes con el kindergarten está quebrantado o sencillamente no existe, lo cual genera afectación para los objetivos propuestos por la institución. De igual manera el otro 50% manifiesta que su trabajo si o mucho, da sentido a su vida por lo que se podría intuir que este aspecto puede fortalecer este factor y permitir mejores resultados entre ambas partes.

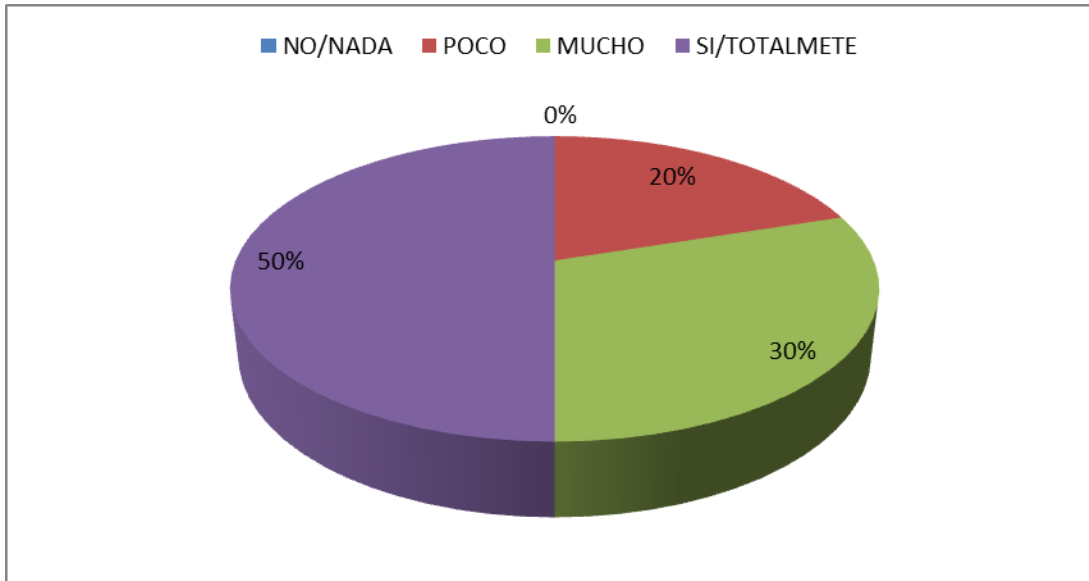


Figura 7. ¿Piensas que has crecido como persona realizando tu trabajo en Dreams Kindergarten?

El crecimiento personal dentro de una institución educativa es uno de los aspectos más importantes para una organización, ya que esto refleja bienestar y compromiso por parte de los empleados; en este caso el 50% de los docentes se siente en crecimiento a través de la realización de su trabajo, un 30% también manifiesta un alto crecimiento personal dentro de la organización lo cual es un factor positivo para la misma. Sin embargo existe un 20% que siente poco crecimiento personal al realizar su trabajo en el kindergarten, aspecto que cabe resaltar ya que es importante que todas las personas de una organización tengan gran crecimiento personal dentro de la misma, logrando así un crecimiento organizacional.

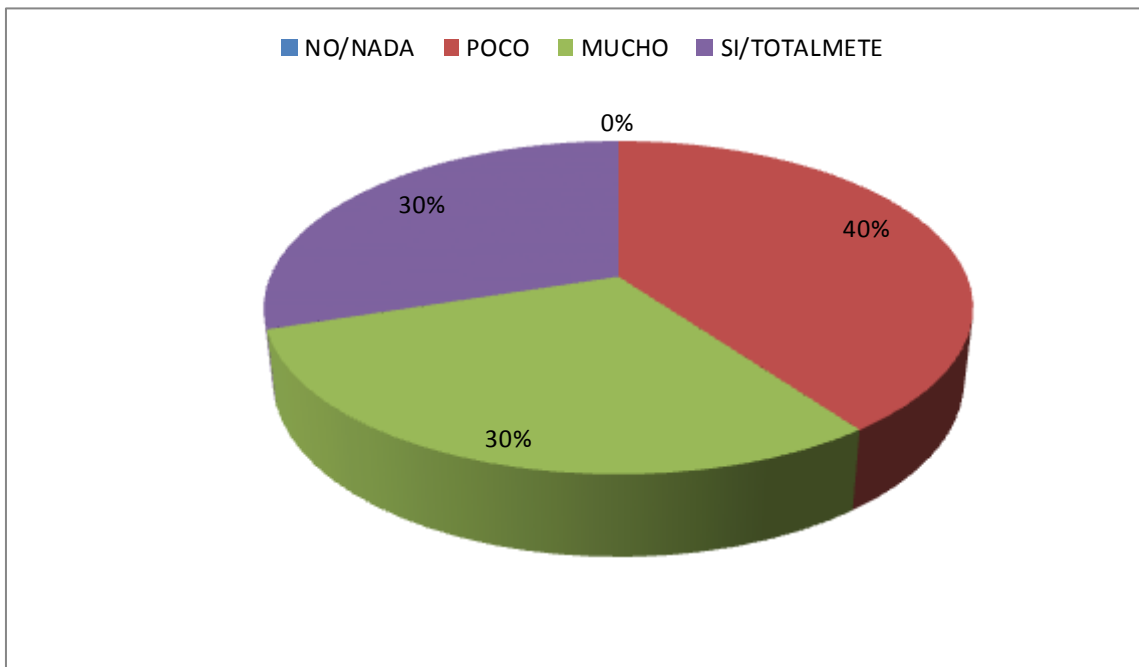


Figura 8. ¿Te has sentido laboralmente bien tratado en Dreams Kindergarten?

De los diez (10) docentes encuestados el 60% se sienten bien tratados en el kindergarten, lo que se ve como un aspecto positivo para la institución, sin embargo el 40% de los docentes sienten que el buen trato es poco; este sentir por parte de algunos docentes no es favorable para la institución, la cual debe brindar un excelente trato a sus empleados, proporcionando así un buen ambiente laboral y bienestar para los mismos; con esto se reitera una vez más uno de los factores que genera poco sentido de pertenencia por parte de los docentes.

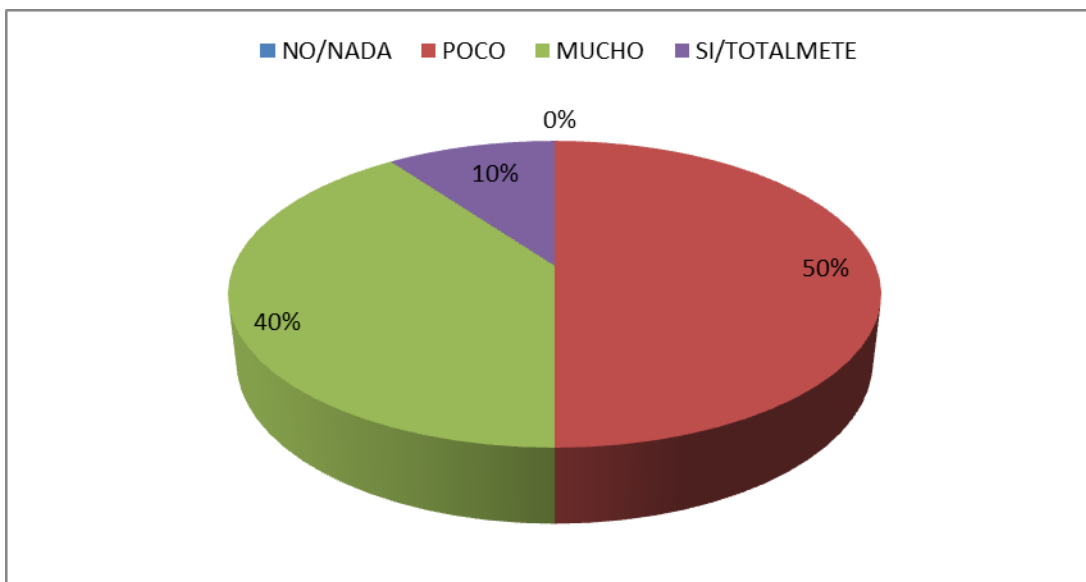


Figura 9. ¿Crees que tu proyecto personal de vida es compatible con el proyecto institucional de Dreams Kindergarten?

Frente a esta pregunta el 50% de los encuestados, manifiesta poca compatibilidad entre su proyecto personal de vida y el proyecto de la institución, esto lleva a pensar en que hay poco vínculo entre las metas propuestas por el kindergarten llevando así a que se genere poco sentido de pertenencia. Sin embargo el otro 50% de los encuestados manifiestan compatibilidad entre ambos proyectos. Con el resultado arrojado en esta pregunta se genera una ambigüedad entre el sentir del grupo de docentes.

Es de tener presente que el proyecto de vida para cualquier persona debe ser el eje central de su vivir y accionar diario, si una persona no siente que su institución o empresa contribuya a cumplir las metas personales, es porque de alguna manera no hay una conexión con las funciones designadas y no hay un compromiso real con la institución.

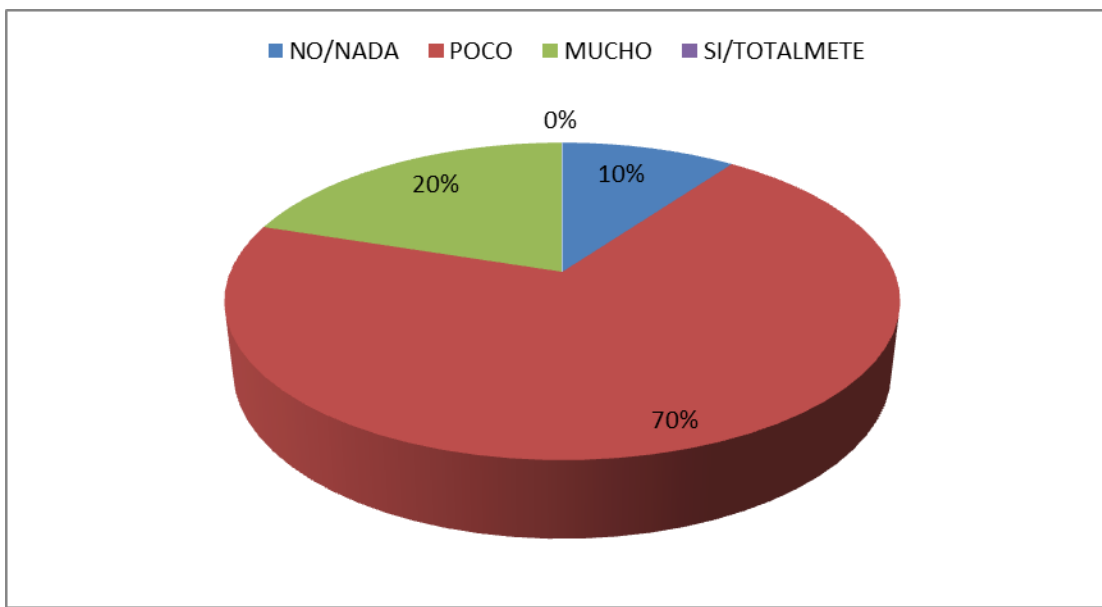


Figura10. ¿Si de ti dependiera, desearías poder dedicar los próximos 5 años de tu vida a trabajar Dreams Kindergarten?

Frente a esta pregunta, cerca del 80% de los empleados no se proyectan en la institución a futuro o no lo ven como una opción para sus vidas; con esto podríamos referirnos a que de cierta manera el kindergarten no se ve como una opción de estabilidad para sus docentes, generando así poca credibilidad y apego por parte de los empleados. Generalmente cuando se está conforme con su puesto y lugar de trabajo, las personas pretenden estar allí por mucho tiempo, esto nos lleva a pensar a que de alguna manera no hay un vínculo afectivo con la institución y por ende existe un bajo sentido de pertenencia con la misma.

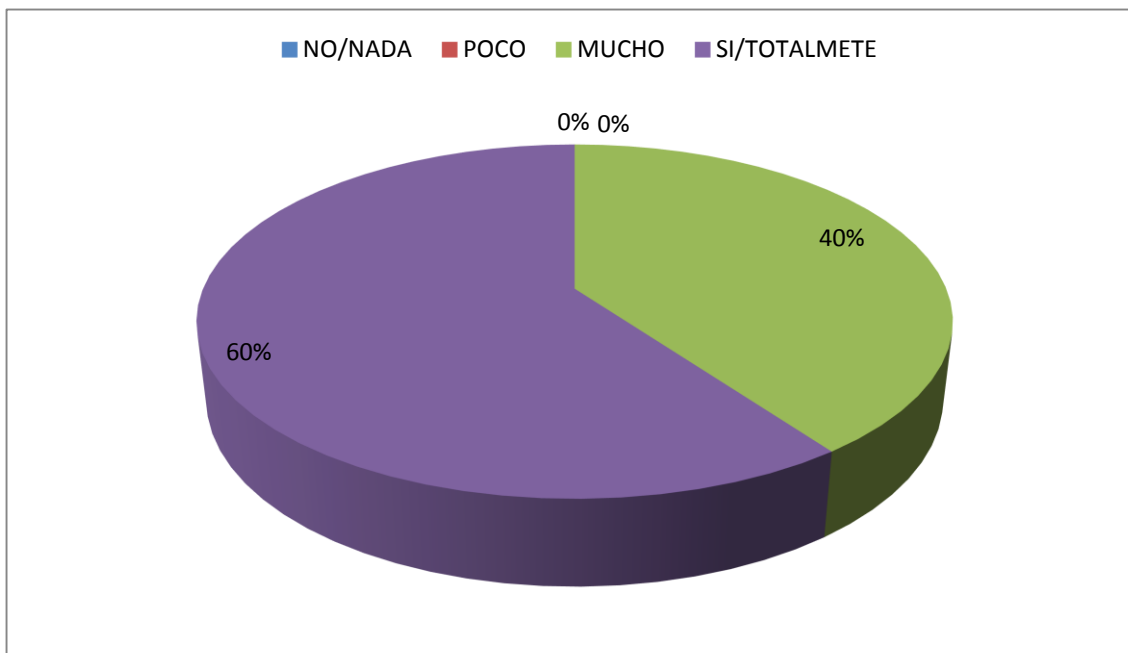


Figura 11. ¿Lo que haces en el aula contribuye a nuestros propósitos institucionales?

A pesar de lo anterior, frente a la labor que cada docente desempeña, el 60% le da importancia a su quehacer educativo frente a los aportes que cada uno de los docentes genera para la institución, un 40% opina que lo que hacen a diario a través de las funciones designadas es muy enriquecedor para el kindergarten, es decir sienten que su trabajo contribuye positivamente a cumplir con los logros que se plantea el kindergarten lo que genera algo positivo para la institución y denota identidad institucional por parte de los docentes.

Con los resultados de la encuesta mostrados anteriormente, se puede afirmar que los docentes del jardín infantil Dreams Kindergarten conocen la misión y la visión del kindergarten y en general el componente filosófico e institucional; sin embargo los resultados muestran claramente que los docentes no se sienten parte de la institución y por ende se encuentran debilidades en la comunicación interna, motivación del talento humano, ambiente laboral y

compromiso de los docentes, lo que se ve traducido en bajo sentido de pertenencia de los docentes con el jardín infantil.

Luego de ello se realizó un cuestionario con los docentes para conocer el grado que ellos tenían frente al sentido de pertenencia hacia el jardín en donde se obtuvieron los siguientes resultados:

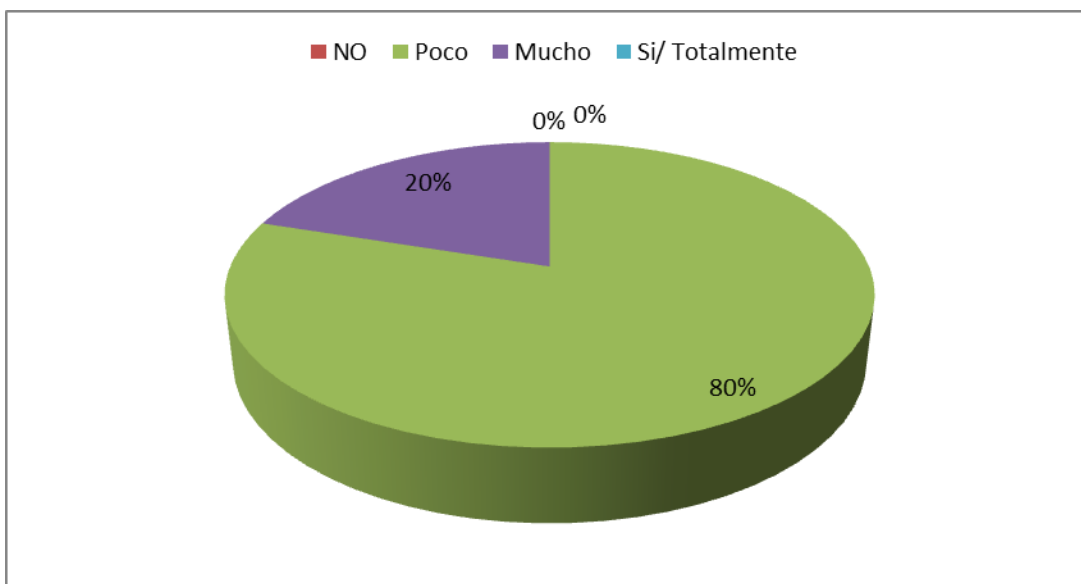


Figura 12. ¿Me encuentro satisfecho con el ambiente laboral?

Frente a esta pregunta, es claro mencionar que el 80% de los docentes manifiestan poca satisfacción frente al ambiente laboral que se vive en la institución; con este resultado es importante afirmar que posiblemente existen diferentes problemáticas internas frente a la relación de los empleados que vale la pena diagnosticar y de esta manera buscar posibles soluciones. El ambiente laboral es uno de los factores más importantes para una organización, pues de esta manera se genera en los empleados motivación y apropiación de sus labores ya que se sienten satisfechos en un ambiente que contribuye a sus metas personales y laborales. Además de esto,

permite que a través de un ambiente adecuado para los docentes, se pueda dar lo mejor de sí y de esta manera se logren los objetivos y metas trazadas institucionalmente.

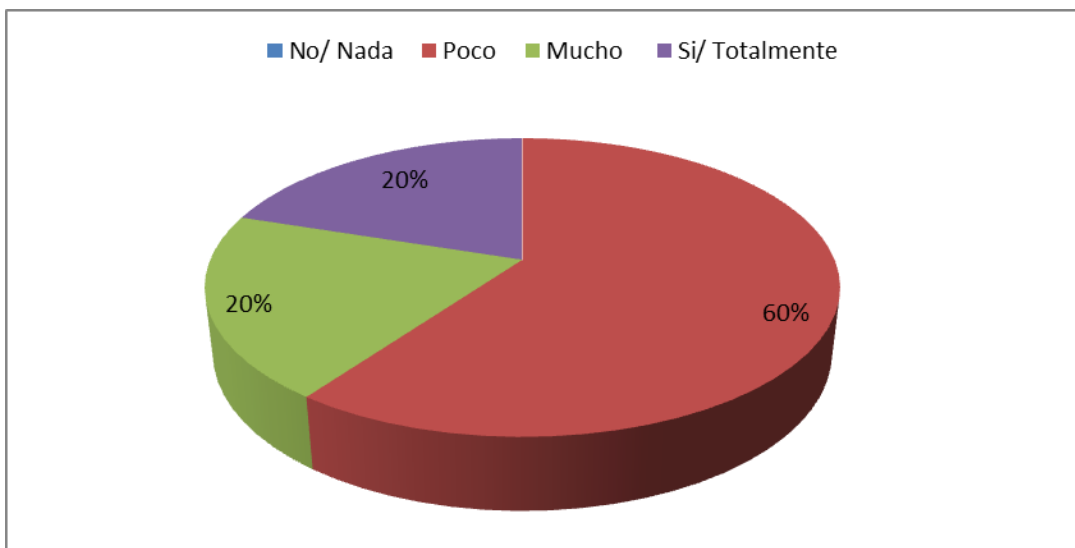


Figura13. ¿La institución me hace sentir miembro importante de ella?

El valor que las instituciones educativas les brinden a sus empleados es de vital importancia, pues es a través de diferentes estímulos, reconocimientos y apoyo, como se logra crear un vínculo afectivo entre la institución y sus docentes, reconociendo que el talento humano de una organización es el motor de la misma. En este aspecto, el 60% de los docentes consideran que la institución poco los hace sentir importante en su labor diaria; con esto se puede pensar que se genera poco compromiso por parte del grupo de docentes, pues al no sentirse valorado o importante no se logra motivar a los docentes y por ende se pueden generar diferentes aspectos que inciden de manera negativa con la institución. Sin embargo hay un 40% de los docentes que se sienten importantes dentro del kindergarten, con lo cual se determina que es un aspecto por mejorar al cual se le debe dar importancia.

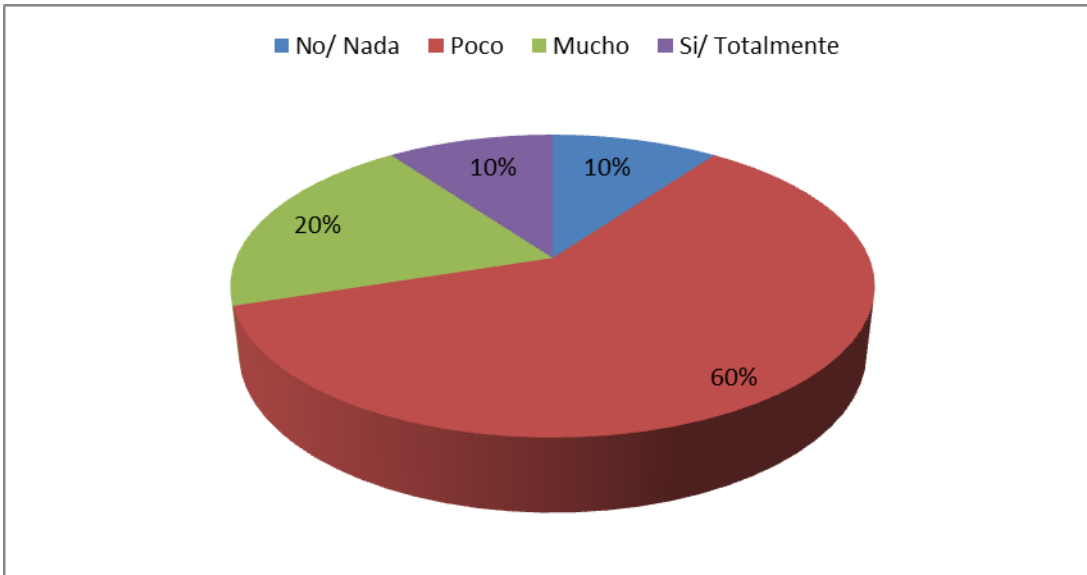


Figura 14. En general, ¿la comunicación es efectiva en esta institución?

Frente a esta pregunta, el 70% de los docentes sienten que la comunicación al interior del Kindergarten no es o es poco efectiva; la comunicación asertiva dentro de cualquier institución es importante, ya que gracias a ésta el trabajo en equipo es más eficiente, ayuda a tener un armonioso ambiente laboral, disminuyendo malentendidos y así se logran mejores resultados dentro de las diferentes áreas. En consecuencia, se tiene una alta productividad, lo que se resume en una organización fuerte, sólida y en crecimiento.

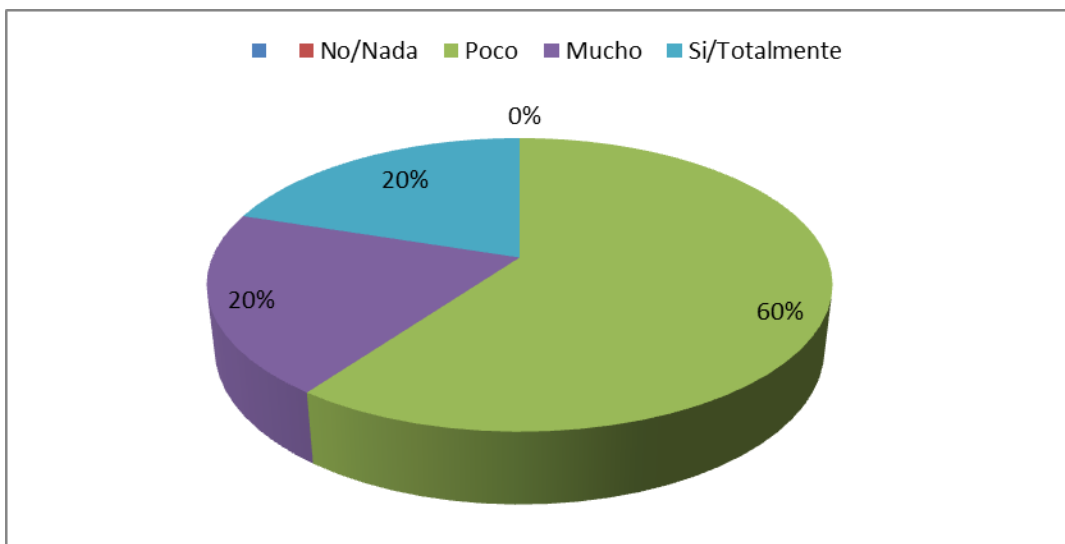


Figura 15. *¿Me siento parte de un equipo de trabajo?*

Al desempeñar las labores a diario sin importar el área o función, un docente debe sentirse parte integrante de la institución, de la misión, la visión, las metas, o los objetivos institucionales, porque todos necesitan ser parte de algo y que el esfuerzo contribuya con objetivos mayores. Cuando un empleado se siente parte de los resultados, da más de sí mismo para que ese objetivo mayor se alcance, de esta manera se hace importante motivar a los docentes en su tarea, hacerle ver su contribución a la institución, y así su interés se incrementará y su desempeño se hará cada vez mejor. El resultado frente a esta pregunta, arroja que el 60% de los docentes manifiestan que poco se sienten parte de un grupo, este es uno de los aspectos que valdría la pena trabajar al interior de la institución, de igual manera el 40% de los docentes restantes se sienten mucho y totalmente parte de un grupo laboral, con lo cual este sería otro de los factores que nos muestran que generalmente para la mayoría de los docentes hay un bajo sentido de pertenencia con la institución.

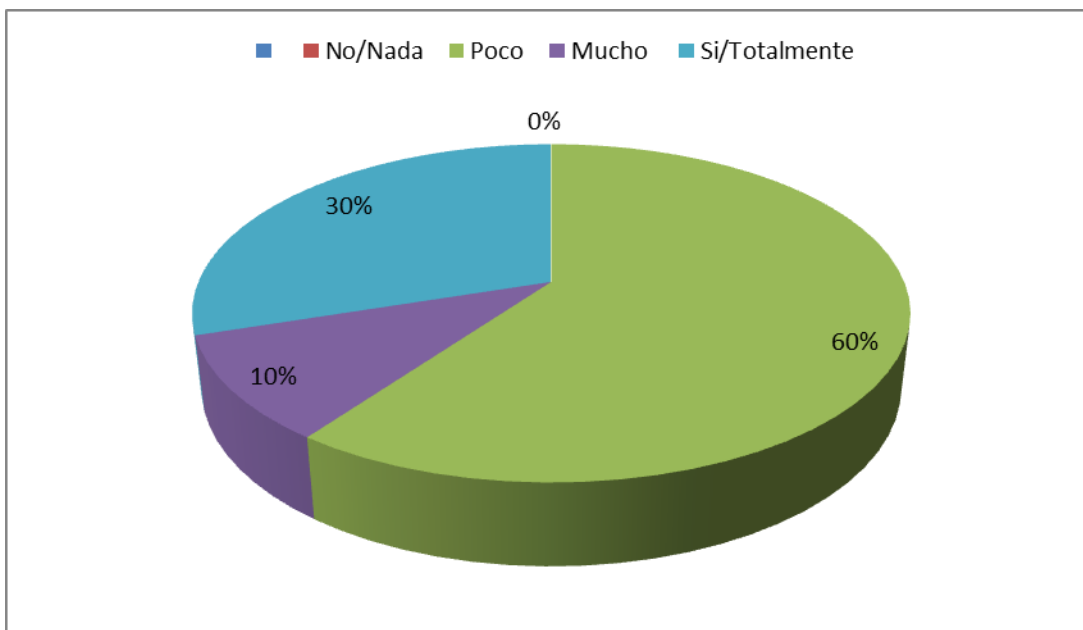


Figura 16. ¿Al llegar a la institución me siento feliz y dispuesto para realizar mis actividades laborales?

Sentirse feliz y dispuesto para realizar las actividades y funciones diarias es de vital importancia, pues de esto depende como se realicen y los resultados que se generen. Frente a esta pregunta, el 60% de los docentes, considera que se sienten poco felices y dispuestos para iniciar sus labores o funciones diarias y por ende esto afecta la forma cómo responden y le aportan al kindergarten, ya que si no se tiene disposición para realizar algo, lo más probable es que no se desempeñen bien las tareas y se obtengan resultados negativos.

Con todo lo anterior se podría concluir que existe un bajo sentido de pertenencia de los docentes con la institución, pues más de la mitad de ellos manifiestan mala comunicación, poca disposición para realizar sus funciones, insatisfacción con el ambiente laboral, además de que no se sienten parte de un equipo de trabajo; estos factores llevan de alguna manera a precisar porque

existe un bajo sentido de pertenencia y en qué aspectos de ella hay que trabajar con mayor interés y generar acciones concretas para lograr mejoras frente al desempeño laboral y fortalecimiento institucional. (Anexo 2)

Este resultado fue corroborado mediante una entrevista estructurada a la jefe de talento humano quien lleva trabajando dos (2) años en la institución, la cual considero que el tema era el centro de la problemática de los docentes y que era necesario investigarlo encontrando sus causas y consecuencias que afectaban la dinámica interna e incidían en la calidad educativa del jardín. (Anexo 3)

Teniendo en cuenta lo anterior, el tema central de la investigación es el sentido de pertenencia por parte de los docentes del jardín infantil Dreams Kindergarten.

1.4 Descripción y formulación del problema

Con el análisis a los instrumentos mencionados en el punto anterior y en especial con la entrevista estructurada realizada a la jefe de recursos humanos, se evidencia la importancia de generar estrategias y acciones que permitan el fortalecimiento del sentido de pertenencia de los docentes hacia el jardín y así minimizar los factores que inciden actualmente en ambiente laboral, que afecta al personal docente e incide en la calidad educativa de la institución.

Para el equipo investigador fue un hallazgo encontrar que al interior de la institución educativa existen herramientas para trabajar la temática planteada en esta investigación: el

sentido de pertenencia, pero que por falta de ejecución, control y seguimiento de quienes dirigen la institución, no se ha avanzado en este proceso. Este conjunto de herramientas se encuentran en el proyecto “*Good Work*” (Anexo 4) que pretende promover la motivación de los empleados de la institución, además de un comité de bienestar que busca generar espacios de integración entre quienes trabajan en el jardín.

La presente investigación revisa todas las herramientas existentes, los procesos y proyectos que buscan mejorar la gestión humana y administrativa de la institución educativa, priorizando todas las acciones y estrategias desde la temática de sentido de pertenencia al interior de la institución, ello implica la reactivación de proyectos ya existentes y nuevas propuestas que contribuyan al bienestar de los docentes y desde ahí mejorar en el desempeño y compromiso laboral; igualmente el propiciar un clima escolar y laboral adecuado que fomente buenas relaciones interpersonales, comunicación asertiva y aportes al proyecto personal de las mismas, a su vez trascender en la formación de los niños y por ende en la credibilidad y satisfacción de los padres de familia.

Dada la perspectiva general de la situación problemática se formuló la siguiente pregunta de investigación.

¿Cómo crear y promover estrategias que permitan fortalecer el sentido de pertenencia de los docentes en el jardín infantil Dreams Kindergarten?

1.5 Justificación

Promover el sentido de pertenencia es para el gerente educativo un objetivo primordial dentro de su gestión administrativa, ya que es un valor fundamental, debido a que genera en los docentes un compromiso con la institución haciendo que éstos se vinculen, se identifiquen y se comprometan, llevando así a que la institución progrese y le aporte crecimiento personal y profesional a sus docentes.

Al interior de las instituciones se ha hecho importante año tras año realizar procesos de evaluación institucional frente al quehacer pedagógico, las metas propuestas anualmente, los proyectos planteados, entre otras, esto lleva a pensar siempre en planes de mejoramiento que puedan enriquecer a la institución, sus dinámicas y que con ello se brinde una educación de calidad a los niños, niñas y familias.

Teniendo presente los procesos de mejoramiento, para el jardín infantil Dreams Kindergarten se presenta la oportunidad de revisar y actualizar proyectos internos que contribuyan en la intervención de aspectos que pueden mostrarse como deficiencias, en este caso para el jardín se hace muy importante generar acciones para fortalecer el sentido de pertenencia, retomando las herramientas que se tienen en el proyecto “Good Work” y con ello analizar si se hace necesario replantear y diseñar nuevas estrategias que apoyen los procesos internos y permitan al grupo docente conocer, entender y construir su sentido de pertenencia, buscando que esto se refleje en las relaciones interpersonales entre ellas, en el ambiente laboral, la comunicación asertiva entre los miembros de la comunidad y en el arraigo hacia la misma.

1.6 Objetivos

General

Generar estrategias que fortalezcan el sentido de pertenencia al interior del jardín infantil Dreams kindergarten con el fin de implementar estrategias que contribuyan al fortalecimiento institucional.

Específicos

- Determinar el nivel del sentido de pertenencia de los docentes del Jardín Infantil Dreams Kindergarten con el propósito de generar propuestas de intervención.
- Indagar el concepto que tienen los docentes sobre sentido de pertenencia y ver de qué forma lo relacionan con su contexto.
- Realizar sugerencias al proyecto “Good Work” con el fin de convertirlo en una estrategia operativa efectiva al interior del jardín infantil Dreams Kindergarten.
- Realizar propuestas a la institución, teniendo en cuenta los resultados obtenidos, frente a la importancia del tema.

2. Marco Teórico

2.1 Sentido de Pertenencia

Uno de los recursos más importante en toda organización es el talento humano y su bienestar, el que se sientan parte de ella es de suma transcendencia ya que este factor incide en el

crecimiento de los mismos y de la organización. Es así como se debe pensar en el bienestar de los colaboradores, en su formación y desempeño.

Para Serna (2003) el sentido de pertenencia puede visualizarse como un asunto de carácter individual en una organización pero que en realidad se construye de manera grupal, tiene un carácter en donde todos inciden y son responsables. Cada una de las personas que trabajan en la organización colaboran para construirla así no sean conscientes de ello.

Un tema que se hace clave para un adecuado desarrollo organizacional es el sentido de pertenencia por parte de los empleados a su lugar de trabajo, a sus principios, filosofía y dinámica. Si se puntualiza, para las instituciones educativas, contar con un equipo docente que se sienta parte del lugar de trabajo, con un alto grado de identificación, compromiso y responsabilidad es de gran importancia ya que esto se reflejará en la dinámica institucional, en sus relaciones tanto con estudiantes como compañeros de trabajo y por lo tanto en el transcurrir del tiempo se observaran resultados favorables para todos los miembros de la institución.

Desarrollar el sentido de pertenencia de los colaboradores mediante el manejo del clima laboral, la integración general, la formación de equipos de trabajo eficientes, es en realidad una de las metas que toda institución educativa debe tener. Pero en realidad, el sentido de pertenencia no solo es algo que contribuye al bienestar de la organización, también pretende a través de lazos afectivos conectar a los empleados con su labor y ejercicio diario.

Es así que al referirse a la noción de sentido de pertenencia se da cuenta del arraigo que una persona siente por algo que considera importante, como las personas, cosas, grupos, organizaciones o instituciones, según Montaña (citado por Hernández, 2013, p. 32), el sentido de pertenencia es un vínculo significativo entre la organización y su talento humano, el cual además de generar ganancias en ambas partes, también hace que se estrechen lazos, donde sentimientos como el arraigo, el compromiso, la identificación, permiten que el trabajador quiera pertenecer a un grupo social, apropiarlo y hacerlo parte de su vida laboral y personal.

La pertenencia a un grupo u organización crea compromisos y genera consecuencias. García (citado por Funderburk e Hidalgo, 2009, p. 2), afirma que la pertenencia a un grupo conlleva normas y éstas incluyen: Participar activamente en los procesos de su institución o grupo, asumir con responsabilidad los compromisos que adquiere al ingresar, respetar a todos los miembros de su institución o grupo, respetar filosofía, políticas y normas de la Institución, respetar los símbolos de la Institución: bandera, escudo, uniforme, actuar teniendo en cuenta las normas que contribuyen a su institución, querer, valorar y reconocer la importancia de la institución en la sociedad y no afectar a la institución.

Para otro teórico, Rafael Sáenz Ayala, (citado por Montaña, 2009, p. 34), el sentido de pertenencia puede entenderse como: “La actitud que se expresa en acciones de carácter voluntario que muestran el orgullo, el gusto, el placer, el compromiso de formar parte, de tomar como propia la empresa en la que se trabaja aunque la relación laboral sea de tipo contra actual y no de propiedad”.

Ampliando el concepto, el sentido de pertenencia tiene en cuenta diversos factores que influyen en que un trabajador tenga un alto o bajo grado del mismo. Según el autor Carlos Fernández Collado, (citado por Hernández, 2013, p. 32), no hay que dejar de lado algunas características básicas que desarrollan el sentido de pertenencia en los colaboradores de una institución, al vincular al trabajador con la organización se deben fortalecer aspectos como:

1. Información relacionada con la organización: Este punto hace referencia con lo que la organización es y hace, sus objetivos y estrategias, los resultados alcanzados, el tamaño y el alcance de la operación, las políticas y procedimientos y los productos que ofrece.
2. Información relacionada con el trabajo: Comprende todo lo que las personas necesitan para saber, sus funciones y responsabilidades, las expectativas que se tienen de ellas, los puntos a tener en cuenta para realizar la evaluación de desempeño, y retroalimentación de la labor ejecutada por el trabajador.
3. Asuntos que afectan a la vida personal y familiar: Aquellos que ingresan a una organización desean saber todo aquello que repercutiría, directa e indirectamente en su bienestar personal y familiar: prestaciones, beneficios, oportunidades de capacitación y de promociones, disposiciones en materia de seguridad e higiene, políticas de administración de recursos humanos, actividades culturales, sociales y deportivas en las que puedan participar.

Si un individuo se identifica fuertemente con una organización, se crea un vínculo psicológico entre ambas partes, llegando a ser en muchas ocasiones parte de su auto concepto, de tal forma que el futuro de ambos viene definido de manera similar (Van Dick et al., 2004). Dicho de otra manera, el sentido de pertenencia va más allá de sentirse bien frente a la tarea que se desempeña, sentido de pertenencia es sentirse parte activa e importante dentro de una organización que se siente y se vive como propia, es el futuro de la misma.

Para establecer el sentido de pertenencia que poseen los empleados de una empresa es importante determinar las siguientes características, que según Keller, (1990) son las siguientes:

1. El clima laboral y la importancia que ésta le brinda a sus empleados.
2. Medición del nivel de identificación de los empleados para con la organización a través de los aspectos personales de los mismos.
3. Que tanto se sienten motivados los empleados para cumplir con los objetivos propuestos por la empresa.
4. Medir el nivel de satisfacción de los empleados tanto de trabajo, como de tarea.

Para tener mayor comprensión del concepto de sentido de pertenencia se hace necesario conocer algunas temáticas complementarias que permiten la interiorización del concepto en sí. Es así como es relevante conceptualizar sobre: clima organizacional, motivación organizacional, comunicación organizacional y por último la noción de compromiso laboral, específicamente a nivel docente.

2.2 Clima Organizacional

Hablar de clima organizacional nos lleva a pensar en un ambiente laboral sano, tranquilo y motivador que permita más allá de desarrollar funciones, sentirse parte de un equipo de trabajo. Cabrera (1999) señala que el clima laboral es el sello de una organización. Es la posibilidad de brindar al capital humano las mejores alternativas de desarrollo y productividad en aras de proporcionar un sano ambiente laboral y por ende los mejores resultados.

Desde el autor Álvarez (citado por García, 2009, p 47), el clima organizacional se define como "el ambiente de trabajo resultado de la manifestación de numerosos factores de carácter interpersonal, físico y organizacional. El ambiente en el cual las personas realizan su trabajo incide de manera clara en su satisfacción y actuar, y por lo tanto, en su creatividad y productividad". Esto lleva a pensar que el clima está constituido por diversos factores que se interrelacionan y desde ahí se genera un adecuado o inadecuado ambiente.

Otra conceptualización del clima organizacional la considera como una medida perceptiva de los atributos organizacionales y está definido como una serie de características que son percibidas a propósito de una organización, y que pueden ser deducidas según la forma en que la organización y/o de sus unidades (departamentos) actúan (consciente o inconsciente) con sus miembros y con la sociedad. (Brunet, 1999). Dentro del concepto que el autor nos plantea, es importante precisar algunos elementos que permiten entender mejor el concepto. Los empleados perciben directa o indirectamente el clima laboral a través del medio ambiente de trabajo en el que a diario se desenvuelve, a su vez este clima laboral influye de manera decisiva sobre el

comportamiento laboral haciendo que el sentido de pertenencia se evidencie o no en cada uno de los miembros de la organización.

El clima organizacional puede ser favorable o no al el buen desempeño de la organización, puede ser un factor de dominio en el comportamiento de quienes la integran. En suma, es la expresión personal de la opinión que los trabajadores se forman de la organización a la que pertenecen.

De esta manera un buen clima o un mal clima organizacional tienen consecuencias importantes para la institución a nivel positivo y negativo, pero para que esto se logre se necesitan de componentes que la integran tales como, motivación, comunicación asertiva, liderazgo, buen trato y oportunidades de crecimiento.

2.3 Motivación

Abraham Maslow, psicólogo Estadounidense en el año de 1943, presentó un modelo para entender el modo de actuar de las personas a través de las necesidades humanas. Como modelo de comprensión creo la jerarquía de las necesidades, a éstas las ordenó desde los niveles más bajos y más básicos, hasta las de niveles más altos. De esta manera plantea: “Motivación es el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el motivador.” (Sexton 1997. P.162). Maslow consideró que la motivación se deriva de la satisfacción sucesiva de las necesidades de más alto nivel.

Para Maslow, las necesidades humanas están organizadas de forma jerárquica; dicha jerarquía depende de la cultura y varía entre las personas y, en diferentes momentos, en cada uno. (Bonin, W, 1991).

Las necesidades al organizarse de forma jerárquica son representadas en una pirámide la cual está dividida en 5 niveles, el inferior corresponde a las necesidades fisiológicas, luego se ubica la necesidad de seguridad, a continuación se encuentra la de afiliación o pertenencia, como penúltima esta la necesidad de reconocimiento y por último auto realización.

Para Maslow cada nivel de necesidad tiene una comprensión, es así como se citarán a los autores Elizalde, Martí y Martínez, (2006) quienes conceptualizan cada nivel de la siguiente manera:

El primer nivel corresponde a las necesidades fisiológicas, éstas son las más básicas y más potentes de todas. Entre ellas se encuentran la necesidad de liberarse de la sed y del hambre; de aliviar el dolor, el cansancio y el desequilibrio fisiológico; la necesidad de dormir, de sexo.

El segundo hace referencia a las necesidades de seguridad las cuales se expresan en la preocupación por ahorrar, por comprar bienes y seguros, para obtener una vida ordenada, cierta, y un futuro predecible, en el cual ya no se produzcan riesgos o peligros para la integridad personal o familiar.

Las necesidades de pertenencia son el tercer nivel y éste se refiere a lo social y representa la voluntad de reconocer y ser reconocido por los semejantes, de sentirse parte de un lugar e integrado en redes y grupos sociales. Entre ellas se encuentran la necesidad de amigos, de compañeros, de una familia, de identificación con un grupo y de intimidad con un miembro del sexo opuesto.

El cuarto nivel es la necesidad de estima o reconocimiento, esta refiere a la constitución psicológica. Su satisfacción es necesaria para la evaluación personal y el reconocimiento de uno mismo, en referencia a los demás. Se pueden subdividir en dos tipos: las que se refieren al amor propio y las que se relacionan al respeto de otros (reputación, condición social, fama, etc.). Entre éstas se encuentran la necesidad de respeto, de confianza basada en la opinión de otros, de admiración, de confianza en sí mismo, de autovalía y de auto aceptación.

Por último la necesidad de auto realización o meta necesidades, es considerada una necesidad superior e incluye la satisfacción de la individualidad en todos los aspectos. Para que una persona inicie su proceso de autorrealización debe haber satisfecho muchas necesidades previas. Las personas que desean auto realizarse desean ser libres para ser ellas mismas. Las personas que se auto realizan siguen las normas y modelos de conductas dictadas por la cultura en acuerdo con su sentido del deber, pero si éstas interfieren con su desarrollo, fácilmente reaccionan contra ellas. (p. 4 – 5)

Teniendo esto en cuenta, la motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo; se habla de que ésta se da por varios factores que cada individuo apropia y reconoce como relevantes, no siempre la motivación está dada por las instituciones, es algo que se construye y se determina por todos los miembros de la misma.

Desde las instituciones educativas se debe procurar identificar aquellos factores que inciden en la motivación de su personal docente y desde allí propiciar estrategias que incrementen este ítem y por lo tanto haya un reconocimiento de los esfuerzos que la organización realiza en pro del bienestar y por ende exista un sentir frente a la institución, un fortalecimiento del sentido de pertenencia.

2.4 Comunicación Organizacional

El filósofo Cassirer afirma que, “lo que distingue en sí al hombre de los otros animales no es tanto la razón, sino la capacidad de simbolizar, es decir, de representar de diferentes maneras sus ideas y emociones para que sus descendientes las conozcan y, a su vez, puedan expresar las suyas”. (Pérez, 2002, p. 21)

Para que haya comunicación es necesario un sistema compartido de símbolos referentes, lo cual implica un intercambio de símbolos comunes entre las personas que intervienen en el proceso comunicativo.

La comunicación organizacional se da naturalmente, no es posible imaginar una organización sin comunicación. Teniendo esto en cuenta, la comunicación en una organización es el acumulado total de mensajes que se intercambian entre los empleados, la organización, y su medio. (Fernández, 1999).

Algunos autores reconocen que la comunicación no es un proceso individual y que amerita el esfuerzo de diversos agentes:

La comunicación es una responsabilidad compartida; como todos en la organización se comunican, comunicarse bien es una responsabilidad de todos, si bien algunos deben desempeñar un papel más importante en este sentido por la posición que ocupan o por la información que manejan. Por tanto, el

desarrollo de las habilidades de comunicación de las personas, en los distintos niveles y áreas, se ha vuelto una prioridad, sobre todo ahora que las organizaciones están viviendo cambios fundamentales. (Andrade, citado por Guzmán, 2012, p. 11).

De esta manera para los gerentes educativos, es fundamental generar una comunicación eficaz porque las funciones de planificación, organización y control, sólo se desarrollan mediante la comunicación organizacional. Además, una de las ideas de que las relaciones personales fracasan porque los sujetos no saben o no pueden comunicarse es uno de los temas con mayor interés en las organizaciones, Conjugando la definición con el apartado anterior, señalamos algunas circunstancias que originan dificultades y distorsiones en las comunicaciones dentro del entramado de una organización.

- Interpretación individual de los actos comunicativos
- Distancia de la información semántica
- Interacción determinada dentro de un contexto
- Información seriada

La comunicación organizacional es esencial para la integración de las funciones administrativas.

Algunas de las cosas que debe tener presente el gerente educativo es evitar la sobrecarga informativa o lo contrario que es emitir comunicación insuficiente, donde no es clara la información o instrucción que queremos dar al otro. Adicionalmente, un factor importante en la

comunicación es la confianza ya que por la ausencia de ella en ocasiones se presenta que la información no es fluida o presente confusiones.

El gerente educativo debe propiciar tanto la comunicación directa, cara a cara, con el fin de establecer vínculos que aporten en la dinámica interna e igualmente se debe proponer una comunicación escrita que tenga como objetivo informar situaciones o decisiones que incidan en la labor del trabajador.

2.5 Compromiso Laboral del Docente

El concepto de compromiso se hace muy importante a la hora de evaluar desempeño a nivel laboral, Elizabeth Mena, jefe de selección de Foto Japón (citado por Bautista, Bocanegro, Lora y Uribe, 2012, p 43), asegura que “el compromiso que un empleado desarrolle frente a la compañía es una gran ayuda para el logro de las tareas individuales y de los objetivos de la organización”. Teniendo esto claro, se precisa la importancia de crear sentido de pertenencia en los empleados a través de diversas prácticas que fortalezcan la imagen positiva de la Institución.

En el momento de conceptualizar que es el compromiso, según el diccionario de la real academia de la lengua en su edición 22.^a (2001) hace referencia a una obligación contraída pero cuando se habla de un compromiso laboral podría ampliarse la noción a la posibilidad que tiene una persona para brindar todas sus habilidades, destrezas y conocimientos en función de cumplir con las responsabilidades asignadas, en pro de quienes lo rodean y el lugar donde labora. Es poder brindar disposición, tiempo, lealtad con las labores.

Cuando se habla del compromiso y más específicamente el que debe tener un docente, dicha noción puede ser vista desde dos ángulos, uno el compromiso con la institución educativa y el otro el compromiso con su labor como educador.

En cuanto al compromiso referido a la institución educativa, éste podría entenderse como “el vínculo de lealtad o membresía por el cual el trabajador desea permanecer en la organización, debido a su motivación implícita. Compromiso como proceso de identificación y de creencia acerca de la importancia de su labor y la necesidad y utilidad de las funciones que realiza en el trabajo” (Álvarez de Mon, Cardona, Chinchilla, Miller, Pérez, Pin, Poelmans, Rodríguez, Rodríguez, Torres, citado por Peralta, Santofimio y Segura, 2007 p. 89).

Harter, Schmidt y Hayes, afirman que dentro del compromiso laboral está inmerso el vínculo con las personas, la satisfacción y entusiasmo por el trabajo. (Porter, Steers, Modway & Boulian, 1974, citado por Peralta et al. 2007 p. 89).

Otros autores como Meyer y Allen (citados por Peralta et al. 2007), afirman que:

El compromiso laboral está compuesto por tres factores separables, ellos son: el compromiso afectivo, el compromiso de seguimiento y el compromiso normativo. El primero hace referencia al vínculo emocional de un trabajador con la organización, que lo lleva a continuar con su trabajo por convicción, le agrada. El segundo tiene como propósito la evaluación de los costos relacionados a dejar la organización, es así como el trabajador permanece con sus responsabilidades porque cree que necesita el empleo y finalmente, el tercero se relaciona con el sentimiento de obligación, de requisito. (p.89)

Adicional a lo anterior el tener compromiso laboral implica sentirse identificado y de acuerdo con la filosofía organizacional, pensar que sus acciones contribuirán al desarrollo de la misma y la manifestación del deseo de conservar dicho trabajo con el fin de ser un miembro activo. (Cáceres, 2000).

Para el grupo de investigación al hacer la revisión teórica se determina que el compromiso laboral es un factor que incide tanto a nivel individual como organizacional, que implica un vínculo estrecho con los principios, valores y filosofía organizacional, donde por parte del trabajador debe existir una aceptación de lo que es la organización y por lo tanto debe colocar lo mejor de sí, en pro los que intervienen en ella. Es así como organización y trabajador deberán construir un lazo que aporte a buenas relaciones interpersonales, clima organizacional y estabilidad personal y con ello se logre el crecimiento de todos.

Teniendo en cuenta el segundo ángulo, el compromiso visto desde la labor educativa, algunos autores han dado argumentos frente a dicha noción.

Desde de la mirada de Day, C (2006) el compromiso del docente se encuentra íntimamente relacionado con la satisfacción en el trabajo la moral, la motivación y la de identidad, y sirve para predecir el rendimiento del trabajo, el ausentismo, la aparición del síndrome del quemado y los cambios de lugar de trabajo, además de tener una influencia importante en el rendimiento de los estudiantes con respecto a la institución educativa.

Los buenos maestros reflexionan sobre lo que hacen, son conscientes de sus debilidades y reconocen sus virtudes. Seguir aprendiendo es una forma de mantener el sentido de identidad, la autoestima y el compromiso continuo de hacer el trabajo lo mejor posible en todas las circunstancias: “no creo que el compromiso consista en sólo hacer el trabajo. Lo veo como algo mucho más personal, emocional. La reflexividad es compromiso y el compromiso, reflexividad.” (Day, C. 2006, p.81)

Los docentes son profesionales llamados a estar en enamoramiento de su quehacer, con un alto interés por actualizarse y revisión constante de sus disciplinas, activos e inquietos por conocer al otro y buscar estrategias para llegar de forma efectiva y eficaz a su población de trabajo. Teniendo en cuenta lo anterior, queda por referenciar a Zehm y Kottler (citado por Day, C, 2006) quienes afirman que:

Los profesores apasionadamente comprometidos son los que aman lo que hacen; buscan constantemente formas más eficaces para sus estudiantes y para dominar los contenidos y métodos de su oficio. Sienten como misión personal... aprender todo lo que puedan del mundo, sobre los demás, sobre sí mismos, y ayudar a otros a hacer lo mismo. (p. 82)

El papel del docente en la labor educativa es de suma importancia y se convierte en un material de alto rango a la hora de pensar en una institución educativa. El contar con un buen personal docente puede generar cambios, transformaciones trascendentales que permitan el crecimiento tanto a las instituciones educativas como a la sociedad misma.

Santos (2001) plantea que existe una gran incidencia de lo que compone y es la organización sobre las personas en ella laboran y, a si mismo, una influencia de las personas sobre la organización a la cual hacen parte. De igual Santos afirma que los grandes actores de la organización son las personas, a pesar de las condiciones externas que imposibilitan la total autonomía de las instituciones.

En definitiva para las instituciones educativas, los anteriores conceptos toman relevancia ya que al tenerlos en cuenta se obtendrán beneficios a nivel organizacional, humano y con todo ello fomentar la excelencia y calidad. Esto implicaría que las instituciones deberán realizar acciones concretas que permitan fortalecer el sentido de pertenencia por parte de los docentes.

Puntualizando lo anterior, en el jardín infantil Dreams Kindergarten, se cuenta con un proyecto para el bienestar de sus trabajadores llamado Good work. Dicho proyecto fue creado por Neira, (2013), el cual tiene como propósito que los docentes reconozcan en sí mismos habilidades y destrezas y con ello lograr que se sientan satisfechos de su labor y el cómo la realizan. A su vez se pretende que los docentes se sientan motivados a través de exaltar su labor estimulando su inteligencia y habilidades.

El proyecto genera actividades una vez al mes, a finalizar el mismo, y las actividades son ejecutadas por el comité evaluador el cual se encuentra conformado por gerente general, gerente administrativo, un miembro de los docentes y una persona del personal en general designado por las anteriores instancias mencionadas.

Dentro de sus actividades se encuentran la evaluación de desempeño, los ítems a tener en cuenta son la puntualidad, presentación personal, colaboración, compromiso, manejo del tiempo, responsabilidad, relaciones interpersonales, conocimiento de su cargo, comunicación, habilidades sociales, trabajo en equipo, profesionalismo y desempeño

Luego de realizar dicha evaluación se tienen estipulados unos reconocimientos a nivel mensual y semestral. En cuanto al reconocimiento mensual, quien haya obtenido el mayor puntaje será reconocido mediante comunicado interno y la publicación de su foto en la cartelera central. De igual forma se le entregara una bonificación que será equivalente al 10% de un salario vigente actual.

Frente al proceso semestral se tiene en cuenta el acumulativo mensual y se le otorga el reconocimiento al mejor miembro del personal y su premio será de carácter sorpresa.

Por otro lado, el proyecto Good Work contempla un apartado para el bienestar institucional en donde se incluye como ejes principales la comunicación y las habilidades con el otro. Para desarrollar dichas temáticas se plantean actividades de capacitación, jornadas lúdicas para los docentes, encuentros deportivos y actividades de sensibilización. Estas acciones tienen como frecuencia una vez al mes.

Good Work puede llegar a ser un buen proyecto de optimización de aspectos que permitan que los docentes tengan un alto grado frente al sentido de pertenencia. Se hace necesario revisarlo a

la luz de los conceptos expuestos en este referente teórico y con ello contribuir con mejoras para el jardín y buscando el crecimiento de todos los implicados en la institución.

3. Diseño Metodológico

3.1 Tipo de investigación

Para la determinación del objeto de estudio se tuvo en cuenta el enfoque cuantitativo debido a la aplicación, tabulación y análisis de las encuestas descritas en las técnicas de recolección de información, estas muestran las características de la metodología cuantitativa, a continuación descrita:

Se tomó una idea, la cual se convirtió en varias preguntas de investigación que fueron formuladas al grupo de estudio, de allí se derivaron algunas hipótesis y variables, que se plantearon para ser desarrolladas, se midieron las variables dentro del contexto, se analizaron las mediciones obtenidas ya tabuladas y cuantificadas y se establecieron una serie de conclusiones que darían apertura al tema investigado.

La metodología cuantitativa utiliza la recolección y análisis de los datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente por el grupo investigador, lo respalda la medición numérica, el conteo y frecuentemente el uso de la estadística para establecer exactamente las opiniones de la población investigada.

El autor Rodríguez (2010) establece que:

El método cuantitativo se centra en los hechos o causas del fenómeno social, con escaso interés por los estados subjetivos del individuo. Este método utiliza el cuestionario, inventarios y análisis demográficos que producen números, los cuales pueden ser analizados estadísticamente para verificar, aprobar o rechazar las relaciones entre las variables definidas operacionalmente, además regularmente la presentación de resultados de estudios cuantitativos viene sustentada con tablas estadísticas, gráficas y un análisis numérico. (p.32)

El componente investigativo se trabaja con un enfoque cualitativo y los elementos propios de la investigación acción, estableciendo la importancia del sentido de pertenencia al interior del jardín infantil Dreams Kindergarten y con miras a que el proceso determinará el diseño de una propuesta de intervención que transforme la realidad encontrada en la institución educativa.

Como ya se mencionó, la metodología es cualitativa con un enfoque descriptivo y comprensivo. La metodología cualitativa se entiende:

Significa “lo real, más que lo abstracto; lo global y concreto, más que lo disgregado y cuantificado”. Podría entenderse como “una categoría de diseños de investigación que extraen descripciones a partir de observaciones que adoptan la forma de entrevistas, narraciones, notas de campo, grabaciones, transcripciones de audio, videos, registros escritos de todo tipo. (LeCompte, 1995, p. 75)

La mayor parte de los estudios que se encaminan por esta metodología se preocupan por el entorno de los acontecimientos, análisis del contexto natural, tal como se encuentra sin ser reconstruido o modificado por quien o quienes lo investigan.

Este proyecto se plantea desde el trabajo reflexivo del grupo investigador en relación con el objeto de estudio, buscando conocer y transformar acciones que lleven al fortalecimiento del sentido de pertenencia.

Algunos autores entienden la investigación acción desde las siguientes perspectivas:

Corney (1953) concibe la investigación acción como el proceso por el cual los prácticos intentan estudiar sus problemas científicamente con el fin de guiar, corregir y evaluar sistemáticamente sus decisiones y sus acciones.

“Es una forma de indagación autorreflexiva que emprenden los participantes en situaciones sociales en orden a mejorar la racionalidad y la justicia de sus propias prácticas, su entendimiento de las mismas y las situaciones dentro de las cuales ellas tienen lugar”. (Kemmis, 1988, p. 174)

La investigación acción es un estudio sistemático orientado a mejorar la práctica educativa por grupos de sujetos implicados a través de sus propias acciones prácticas, y de reflexión sobre los efectos de tales acciones. (Ebburt, 1983)

De igual forma se puede definir como:

El estudio de una situación social para tratar de mejorar la calidad de la acción misma. Su objetivo consiste en proporcionar elementos que sirven para facilitar el juicio práctico en situaciones concretas y la validez de las teorías e hipótesis que genera no dependen tanto de las pruebas “científicas” de verdad sino de su utilidad para ayudar a las personas a actuar de modo más inteligente y acertado. En la IA, las teorías no se validan de forma independiente para aplicarlas luego a la práctica, sino a través de la práctica. (Elliott, 1993, p. 88)

Es necesario realizar el análisis de la investigación de una manera grupal, en comunidad y no de forma aislada, esto se verá reflejado en las posturas críticas y los aportes que de allí salgan, lo cual cumple con el objetivo de transformar el medio social y la realidad del grupo investigado.

Es por ello que el grupo investigador dentro de su principal intención, considera que se puede impactar en el grupo docente del jardín Dreams Kindergarten, en donde ellos actúan conscientemente, y sugerir cambios frente a las estrategias para influir en el sentido de pertenencia de ellos con la institución, dichos cambios llevará a transformar su realidad educativa y/o social. Empleando estrategias como observación directa, encuestas, entrevistas, grupo focal y lectura de textos y material bibliográfico.

3.2 Conformación del grupo de trabajo

El grupo de trabajo está conformado por diez (10) docentes de Dreams Kindergarten y las tres (3) investigadoras. A continuación se mostrará la identificación de cada una de ellas:

Tabla 1. Grupo de trabajo

NOMBRE	ESTUDIOS	EXPERIENCIA	CARGO
Ana María Castro	Postgrado	4 años	Coordinadora e investigadora
Paola Escobar	Postgrado	4 años	Investigadora
Ascencio	Postgrado	7 años	Investigadora
Lina María Urbina	Universitarios	6 años	Docente
Yenny Liliana Buitrago	Universitario	6 años	Docente
Norma Ladino	Técnicos	3 años	Docente
Leidy Pacheco	Universitarios	1 año	Docente
Diana Criollo	Universitarios	5 años	Docente
Alexandra Martínez	Universitarios	3 años	Docente
Marcela Fajardo	Postgrado	11 años	Docente
Sandra Ruiz	Postgrado	2 años	Docente
Paula Trujillo	Universitarios	3 años	Docente
Juanita Ruiz	Normalista Superior	4 años	Docente
Yeimi Anteliz	Pregrado	1 año	Docente
Katherine Tamayo	Pregrado	6 años	Docente
Deissy Arias	Pregrado	1 año	Docente

3.3 Exploración y preparación del campo de acción

Con el grupo de trabajo se realizaron dos reuniones con el fin de hacerlas parte del proyecto de investigación en pro del bienestar laboral. En la primera reunión se dió un diálogo sobre la especialización de la cual se es parte y se les indicó el interés de trabajar sobre el fortalecimiento del talento humano, se brindó la oportunidad para que ellas opinaran al respecto. Los docentes apoyaron la propuesta de las investigadoras y accedieron a participar activamente. Se les recomendó el manejo de la información la cual debía ser clara, precisa, basada en la verdad y sinceridad. De igual forma se les indicó que la información recolectada sería de carácter confidencial. En esa reunión se inicia el proceso de aplicación de las pruebas diagnósticas.

En la segunda reunión se cita a los docentes y se le da a conocer la metodología a trabajar, grupo focal, con el objetivo de identificar el conocimiento sobre el concepto de sentido pertenencia y la relación de este con su rol como docentes. Se brindó el espacio tanto de ejecución de la metodología como el proceso de retroalimentación.

3.4 Selección y Muestra

Tabla 2. Selección y muestra

DREAMS KINDERGARTEN							
DIRECTIVOS				DOCENTES			
P		M		P		M	
N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
5	100	1	20	13	100	10	87

3.5 Instrumentos de Recolección de Información

Para la recolección y diagnóstico de la problemática descrita, se aplicaron las siguientes técnicas con los diez (10) docentes:

- Observación directa a docentes
- Aplicación de encuesta
- Entrevista (Jefe de recursos humanos)
- Grupo Focal
- Lectura de Textos y Material Bibliográfico

3.5.1 Observación Directa. Se emplea dicha técnica ya que su propósito es explorar, describir, comprender e identificar situaciones específicas dentro de un ambiente o contexto definido y a partir de ello generar supuestos o posibles soluciones. (Baptista, Fernández y Hernández, 2003).

Mediante la observación directa por parte de una de las investigadoras, en el tiempo de permanencia en la institución, se ha podido detectar, en los docentes, algunas falencias que de manera directa han afectado la calidad y el bienestar de los niños y niñas del jardín infantil, como: falta de interés de los docentes, demostrando apatía hacia las actividades programadas por la institución a nivel académico, lo que genera demora en la entrega de compromisos académicos e incumplimiento de los mismos, demostrando rechazo a planes académicos nuevos y siendo rehaceos a construir planes de estudio acordes al grupo de niños a cargo. Con lo anterior muchas

de los docentes han firmado compromisos y planes de mejora (Anexo 4); sin embargo y a pesar de ello se sigue incurriendo en lo mismo.

La inasistencia constante al lugar de trabajo por parte de algunas de los docentes, quienes tuvieron en el periodo escolar 2013 – 2014 entre 26 días de inasistencia. (Anexo 5)

Las quejas por parte de algunos padres de familia frente a la atención de los niños y niñas de la institución lo que ha llevado a lo largo del año 2013 – 2014, a cancelar el contrato de dos de los docentes. Algunos inconvenientes de comunicación entre las mismas docentes para llegar a acuerdos y la poca colaboración frente a actividades pertenecientes al cronograma escolar

3.5.2 Encuesta de tipo descriptivo con preguntas cerradas. Se realizó una encuesta a la totalidad de los docentes del jardín infantil Dreams Kindergarten, con el ánimo de establecer la situación problemática y así determinar el objeto de estudio. Esta encuesta tenía diecisiete (17) preguntas, siete (7) de ellas encaminadas hacia identidad institucional y ocho (8) encaminadas hacia el sentido de pertenencia; para responder dicha encuesta, se tenían las siguientes opciones: No/Nada, Poco, Mucho, Si/Totalmente. Es una encuesta descriptiva porque además busca reflejar o documentar las condiciones presentes de los docentes frente a lo sentido de pertenencia o identidad institucional.

La encuesta se desarrolló de forma individual y se tuvo un tiempo máximo de 45 minutos. De igual forma se empleó otra encuesta con los docentes con el fin de determinar el grado del sentido de pertenencia por parte de ellos para ratificar la importancia de trabajar dicha temática al interior

del jardín. Esa encuesta estaba constituida por quince (15) preguntas; para responder dicha encuesta, se tenían las siguientes opciones: No/Nada, Poco, Mucho, Si/Totalmente.

3.5.3 Entrevista. La entrevista fue de tipo estructurada, la cual tuvo como fin corroborar los resultados obtenidos de la encuesta, esta, fue direccionada por el equipo de investigación y dirigida a la jefe de recursos humanos, quien lleva dos años laborando en la institución. Esta entrevista tuvo un guion predeterminado a partir de una introducción y preguntas específicas; el proceso fue llevado a cabo de la siguiente manera:

Se hizo una encuesta inicial para determinar si existía alguna situación problemática frente a la identidad institucional y al sentido de pertenencia de los docentes hacia el jardín infantil Dreams Kíndergarten, los resultados arrojaron que hay un bajo sentido de pertenencia en los docentes.

1. ¿Qué opina usted frente al resultado que arrojó la encuesta realizada a los docentes?
2. ¿Cuáles considera usted que son esas posibles causas del bajo sentido de pertenencia de los docentes?
3. ¿Qué consecuencias a nivel administrativo considera que se generan a partir de esta problemática planteada?

3.5.4 Grupo Focal. Es un tipo de entrevista de grupo compuesto por personas a las que atañe una política de desarrollo o una intervención. Su función es obtener información sobre sus opiniones, actitudes y experiencias o incluso explicitar sus expectativas con respecto a esta política o esta intervención. Se trata pues de un método de encuesta cualitativa rápida.

Esta técnica permite recolectar información en dos niveles: intrapersonal, lo que piensa y siente cada persona con relación al tema a investigar, e intragrupal, la interacción que se construye a partir de la discusión. Este es un método de indagación rápido, desarrollado para obtener información ágil, en poco tiempo y con profundidad (Bonilla y Rodríguez, 1995). El grupo focal exige la elaboración de una guía de temas o tópicos a tratar dentro de la reunión caracterizando a la situación discursiva que se va a establecer (Millward, 1995, citado en Ruiz 1999). En el caso de esta investigación los temas a indagar, fueron:

- ¿Qué entiende por sentido de pertenencia?
- ¿Qué factores intervienen en el sentido de pertenencia?
- ¿Cómo llegar a tener sentido de pertenencia con la Institución?
- ¿Qué tan importante es el sentido de pertenencia?

El grupo focal se realizó con diez (10) docentes, se organizaron cinco (5) grupos y los aportes de cada grupo fueron registrados de forma escrita.

3.5.5 Lectura de Textos y Material Bibliográfico. La lectura de texto es un ejercicio que se realiza para documentar, fundamentar y/o comprender la temática a investigar. Se exploró textos, documentos, libros, revistas, que nombran el tema a indagar y adicional a ello se consulta sobre investigaciones previas con el fin de conocer que hallazgos se tienen al respecto.

Para esta investigación se revisaron tanto fuentes primarias como secundarias y se citó lo relevante para la investigación. De igual forma se hizo la lectura del proyecto “Good Work” con

el fin de conocer dicho material y analizar elementos que contribuyan al cumplimiento de los objetivos planteados.

3.6 Técnicas de Análisis de Información

Tomando como punto de partida que el paradigma interpretativo es el que compete para esta investigación, cuya finalidad es comprender e interpretar, haciendo uso de la metodología cualitativa: investigación acción, con técnicas orientadas al cambio y a la toma de decisiones, en la cual se implementaron entrevista, encuestas, la observación participativa, etc. Se determina que para el análisis de la información según Miles y Huberman (1994), se tuvo en cuenta las siguientes fases:

- Obtención de la información; aplicación de encuestas, entrevistas y grupo focal.
- Recolección, transcripción y organización de la información; registro escrito y electrónico.
- Codificación de la información; categorizar la información de acuerdo con los conceptos, temas e ideas.
- Integración de la información; vincular la información obtenida con los fundamentos expuestos dentro el marco teórico.

La investigación realizada con diez (10) docentes del jardín infantil Dreams kindergarten, arrojó gran cantidad de información que se organizó, sintetizó, analizó y se estudió, teniendo en cuenta que la selección fuese la más objetiva y relevante posible, se buscó que la recolección de datos fuese de forma ordenada y flexible, los datos obtenidos se organizaron en categorías, se

compararon y contrastaron los resultados obtenidos. Con los resultados de las entrevistas y las encuestas se identificaron segmentos, se sacaron la lista de temas por cada encuesta, se clasificaron en tópicos importantes y se descartaron otros de menor importancia.

Algunos aspectos de veracidad que se tuvieron en cuenta, durante dicho proceso fueron, la aplicabilidad, la neutralidad, la validez interna y externa, la fiabilidad, la objetividad, la credibilidad, etc.

3.7 Plan de Acción

A continuación se evidencian las diferentes actividades que fueron diseñadas por equipo docente con el ánimo de intervenir en la problemática, dichas actividades se llevaron a cabo durante la duración de la investigación y permitieron determinar el objeto de estudio, contrastar información y plantear posibles propuestas que serán dadas al jardín infantil como herramientas de apoyo para intervenir en la problemática expuesta.

Tabla 3. Cronograma del plan de acción

OBJETIVOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	RESPONSABLES	TIEMPO
Diagnosticar Diseñar y aplicar un instrumento que permita determinar el objeto de estudio.	Aplicación de encuesta de tipo descriptivo al grupo de diez (10) docentes del jardín. (Anexo 1)	Trabajo individual.	Ana María Castro	Septiembre de 2013
Determinar el grado de sentido de pertenencia de los docentes frente al jardín Dreams Kindergarten.	Aplicación de encuesta de tipo descriptivo al grupo de diez (10) docentes del jardín. (Anexo 2)	Trabajo individual.	Investigadoras	Octubre de 2013
Contrastar la	Realización de una	Encuesta	Investigadoras	Enero de

información obtenida de las encuestas.	entrevista estructurada a la jefe de recursos humanos del jardín.	estructurada con audio.		2014
Intervención Identificar el concepto que tienen los docentes sobre sentido de pertenencia.	Reunión de docentes para el desarrollo del grupo focal Análisis de los resultados obtenidos a partir del grupo focal.	Trabajo grupal Reflexión conjunta.	Investigadoras	Febrero de 2014.
Revisar los proyectos existentes del jardín. Plantear sugerencias de intervención para fortalecer el sentido de pertenencia de los docentes al jardín.	Lectura del proyecto “Good Work” y las funciones del comité de bienestar. Creación de posibles propuestas dirigidas al jardín	Reflexión conjunta Documento escrito	Investigadoras Investigadoras	Marzo de 2014 Junio 2014

4. Ejecución e Intervención

En la etapa de ejecución e intervención se inició con la realización del grupo focal, con el fin de identificar el grado de conocimiento de los docentes del jardín infantil sobre la temática propuesta (sentido de pertenencia) y que tan importante es en las funciones y procesos del contexto laboral, teniendo en cuenta los factores que consideran intervienen en este y posibles propuestas para mejorarlo.

El grupo focal fue llevado a cabo de la siguiente manera: se inició con diez (10) docentes de la institución, se conformaron grupos de dos (2) personas logrando así un total de cinco (5) grupos y teniendo como premisa las siguientes preguntas orientadoras:

- ¿Qué se entiende por sentido de pertenencia?
- ¿Qué factores intervienen en el sentido de pertenencia?
- ¿Cómo se llega a tener sentido de pertenencia con la Institución?
- ¿Qué tan importante es el sentido de pertenencia?

En la socialización, cada grupo expuso los puntos de vista y así se fueron despejando dudas entre cada uno de los grupos, se hizo registro de los aportes y respuestas de los grupos por parte del equipo investigador, en algunas ocasiones se presentó confrontación frente a los puntos de vista frente a lo que es el sentido de pertenencia, los factores que intervienen en ella y algunas acciones que se pueden implementar.

A continuación los resultados obtenidos en el grupo focal:

Tabla 4. Concepto de sentido de pertenencia

Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5
Es la responsabilidad y el compromiso hacia la institución.	Disposición del trabajador, teniendo en cuenta derechos y deberes.	Respeto y cuidado por la planta física. Seguir normas de convivencia, respetando el reglamento de la	Sentirse parte de algo y hacer cosas que beneficien a las dos partes. Importancia que como	Capacidad de cuidar, valorar y respetar lo que hay alrededor. Disposición para realizar las funciones

institución.	trabajador se le da a la empresa.	sintiéndose parte de ello.
--------------	-----------------------------------	----------------------------

Como se muestra en la Tabla 4, las respuestas fueron: Los grupos uno (1), tres (3), cuatro (4) y cinco (5), tienen nociones que se acercan al significado de lo que es el sentido de pertenencia o por lo menos lo definen con algún factor que guarda relación al marco teórico de referencia, en especial lo que afirma García, (citado por Funderburk e Hidalgo, 2009 p. 2), en donde relaciona el concepto principal con asumir responsabilidades y compromisos, seguir las normas de convivencia y el reglamento establecido por la institución y el hecho de la percepción positiva del trabajador hacia la institución.

Sin embargo el grupo dos (2), muestra confusión al relacionarlo simplemente con el cumplimiento de derechos y deberes. Es importante trascender el concepto a lo que ya se tiene interiorizado y ampliarlo desde la noción de vínculo significativo entre trabajador e institución, tal cual lo plantea Montaña. (Citado por Hernández, K, 2013, p. 32)

Tabla 5. Factores que intervienen en el sentido de pertenencia.

Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5
Motivación, ambiente laboral, horario, remuneración, condiciones materiales.	Ambientes de retroalimentación, salario, ambientación, horario, motivación, trato hacia las personas.	Motivación, salario, incentivos, ambiente laboral, carga laboral, recursos.	Conviven cia, respeto, recursos necesarios,	Económico, ambiente laboral, confianza, vocación, bienestar del personal.

De acuerdo a los resultados que se observan en la tabla 5, el grupo investigador, identificó coincidencias en los factores que inciden en el sentido de pertenencia. las coincidencias se relacionan con la motivación, la cual fue mencionada en los grupos uno (1), dos (2) y tres (3); las condiciones, expresadas en todos los grupos y el ambiente laboral, lo destacaron los grupos uno (1), tres (3) y cinco (5). Dichos factores intervienen de manera directa con el sentido de pertenencia y se hace necesario ahondar en cada uno de ellos. Desde estas respuestas se tendría que ver a la luz de los conceptos de motivación y clima organizacional ya que éstos proporcionan los elementos teóricos que dan cuenta de su importancia y como lo que los docentes dicen si tiene razón de ser a la hora de reflexionar sobre el sentido de pertenencia.

Tabla 6. Como llegar a tener sentido de pertenencia con la Institución

Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5
Manteniendo una buena comunicación, dando importancia a inquietudes, bienestar físico y emocional de las personas.	Cumpliendo con los factores antes mencionados y realizando el trabajo con gusto a partir de los intereses laborales “profesión”.	Cuando el trabajador se siente cómodo con sus labores, salario, equipo de trabajo, cuando se siente valorado, y con reconocimiento por parte de sus superiores.	Recibiendo atención y respeto por parte de cada uno de los miembros de la institución.	Cuando se está motivado en los factores anteriormente nombrados.
Promoviendo un buen ambiente laboral y resaltando logros alcanzados.				

En la tabla 6 queda evidenciado que cada uno de los grupos manifiesta algunos elementos importantes, mediante los cuales se puede fortalecer el sentido de pertenencia de los docentes al interior de la institución. Los aspectos identificados se convierten en aportes que la institución puede tener en cuenta y los puede enmarcar desde lo teórico teniendo como base las temáticas de comunicación organizacional, motivación, clima organizacional, compromiso del docente.

Tabla 7. Que tan importante es el sentido de pertenencia.

Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5
Es importante porque las funciones se ejecutan con alegría, de manera eficiente logrando un crecimiento en la institución y a nivel personal.	Es importante porque permite ejercer el trabajo con motivación e interés, y permite ser parte activa en los programas o proyectos de la institución.	Es importante porque genera un buen ambiente laboral, se presta un buen servicio al cliente, creando una buena imagen de la Institución.	Nos enseña a valorar nuestro entorno ya que podemos crecer como personas y valorar cada elemento de nuestra vida.	Es importante ya que el trabajo se hace más fácil, es mucho más productivo y se obtienen mejores resultados.

De acuerdo con lo observado en la Tabla 7, las respuestas fueron: Todos Los grupos consideran importante el concepto de sentido de pertenencia y lo relacionan con aspectos personales y profesionales. Ellos manifiestan su importancia en la medida que existiría en un cambio en las actitudes, mayor satisfacción, mejorías en la comunicación, mayor compromiso optimismo y conciencia de las normas.

Esta pregunta se hace fundamental para esta investigación, ya que al reconocer la trascendencia de la temática se convierte en un tópico obligado para el jardín; es así como se debe promover y brindar elementos de bienestar al talento humano. Muy posiblemente al trabajar sobre dicha noción, mediante estrategias puntuales, se puede obtener resultados de gran impacto en la dinámica interna, llegando así a obtener una alta productividad, creatividad y compromiso por parte de todos los que allí intervienen. Queda claro que la institución y en especial sus directivas, deben darle la importancia que realmente amerita el tema con el fin de potencializar su talento humano y por ende fortalecerse como institución educativa.

Con los análisis expuestos anteriormente, se evidencian elementos importantes que sirven como herramienta y son útiles a la hora de determinar algunas propuestas o acciones que permitan mejorar el sentido de pertenencia de los docentes del jardín infantil Dreams Kindergarten.

Adicional al grupo focal, y como parte del proceso de intervención, se realizó la revisión documental del proyecto “*Good Work*”, el cual es la propuesta del jardín para reconocer el trabajo de los docentes y motivarlos. Se indaga con la coordinadora académica como se lleva a cabo dicho proyecto encontrando que presenta unas falencias ya que durante el año escolar de 2013 – 2014 no hubo aplicación, seguimiento y resultados del mismo. El proyecto tiene una introducción basada en el desempeño laboral y desde ahí se proporcionan reconocimientos.

Presenta unos apartados que pretenden trabajar en el bienestar organizacional, y para llevar a cabo lo planteado existe un cronograma con actividades mensuales, se muestran como acciones

aisladas, sin un hilo conductor claro. Por último se esperaba encontrar un informe de evaluación del proyecto pero como se dijo inicialmente por no existir ejecución y seguimiento del mismo no hay un registro de desarrollo y proceso de cierre. Se hace importante realizar una actualización y reestructuración del proyecto con el fin de convertirlo en una estrategia operativa efectiva para el jardín.

5. Proyecciones

El plan de acción se desarrolló a cabalidad con el fin de cumplir el objetivo de la investigación. El proceso de ejecución se inició con la identificación del objeto de estudio. Para identificarlo con mayor propiedad se aplicó la encuesta de tipo descriptivo para determinar si los factores problema se originaban por falta de apropiación de la identidad institucional o si se estaba presentando algo relacionado con el sentido de pertenencia. Teniendo la situación problemática definida: sentido de pertenencia, se estableció, mediante una encuesta de tipo descriptivo, el bajo sentido de pertenencia de los docentes hacia el jardín.

Para ahondar en la situación problemática, se hizo primordial conocer el concepto que manejaban los docentes sobre dicha noción a través del grupo focal, en él se hallaron aspectos interesantes como: un manejo adecuado del concepto del sentido de pertenencia, identificación de posibles aspectos que inciden en la construcción del sentido y la generación de algunas acciones de intervención que contribuirían para el fortalecimiento de dicha temática en beneficio del talento humano. Con dicha estrategia, se identificaron nociones asociadas al sentido de pertenencia como lo fueron la comunicación, clima organizacional, motivación y compromiso.

Adicional a ello se realizó una revisión del proyecto existente al interior del jardín donde que puede trabajar el tema de sentido de pertenencia, el proyecto Good Work del Jardín Infantil Dreams Kindergarten, el cual el grupo investigador identificó como una oportunidad de cristalizar el objetivo general de la investigación.

Se llega hasta la revisión y desde ahí se enuncian sugerencias a la institución. Al hacer la lectura del proyecto se reconoce que es una buena iniciativa por parte del jardín pero que lastimosamente no se ha llevado a cabo. Este proyecto debe ser ejecutado con constancia, control, seguimiento y evaluación y desde allí actualizarlo y solidificarlo.

Se evidencia que el proyecto no posee claridades frente al objetivo general, el alcance del mismo, el marco conceptual y por lo tanto no hay enfoques precisos desde los cuales se pretende trabajar.

Desde el grupo investigador se sugiere que la institución reestructure el proyecto “Good Work” ya que se reconoce la importancia de contar con una estrategia amplia que promueva aspectos que favorezcan a los docentes y colaboradores y desde ahí fortalecer el sentido de pertenencia; que “Good Work” sea el proyecto líder en buscar el bienestar del talento humano y que ellos se sientan parte de la institución, en esta caso del jardín y por ende logren plasmar lo mejor de sí y así obtener los mejores resultados para todos.

Se recomienda que el proyecto se base en el bienestar, en un clima favorable y no en la valoración del desempeño docente. La evaluación de desempeño docente es un proceso que debe

realizarse al interior de las instituciones y es prácticamente de carácter obligatorio, en la medida que se pretende la calidad educativa, pero este factor no debe convertirse en un condicionante para obtener reconocimiento o “premio” como se plantea en “Good Work”. Si uno de los objetivos del proyecto es hacer un reconocimiento a los colaboradores y animarlos, la institución educativa puede generar ambientes saludables y desde ahí propender la motivación, la buena comunicación, el compromiso y enriquecer el clima organizacional y por consiguiente fortalecer el sentido de pertenencia y por lo tanto lograr grandes resultados tanto a nivel organizacional como individual. El sentirse importante, parte de y con buenas relaciones ya son suficientes motivos para sentirse animado y reconocido al interior de la institución.

Por lo tanto y teniendo en cuenta el marco teórico, el proyecto “Good Work” podría enfocarse desde el concepto de clima organizacional. Se toma desde éste concepto ya que éste habla de factores tanto objetivos organizacionales como subjetivos que inciden en la percepción que puede tener un empleado del lugar donde trabaja y eso mismo incide en su comportamiento y productividad. Para complementar desde donde se pretende enfatizar las acciones, el autor Álvarez (citado por García, 2009, p 47), afirma que el clima organizacional “es el ambiente de trabajo producto de la manifestación de numerosos factores de carácter interpersonal, físico y organizacional. El ambiente en el cual las personas realizan su trabajo incide de manera clara en su satisfacción y actuar, y por lo tanto, en su creatividad y productividad”. Esto lleva a pensar que el clima está constituido por diversos factores que se interrelacionan y desde ahí se genera un adecuado o inadecuado ambiente.

Es así como desde las instituciones educativas se pueden promover diversas estrategias o acciones que contribuyan ha dicho concepto y las cuales deberán ser evaluadas en el tiempo y con ello determinar el impacto de lo que se va proponiendo y analizar si con ellas se logra el resultado esperado.

Se dejará a consideración de la institución un posible objetivo general y acciones que pueden complementar el proyecto las cuales están basadas en el concepto de sentido de pertenencia y complementado desde las temáticas planteadas en la investigación.

Objetivo general: Promover un clima laboral adecuado en el Jardín Infantil Dreams Kindergarten a través de distintas estrategias que conlleven a los empleados a fortalecer su sentido de pertenencia.

Tabla 8. Cronograma de actividades que pueden complementar el proyecto “Good Work”

ACTIVIDAD	TIEMPO
Proceso de inducción basado en la filosofía institucional y la integración del equipo de trabajo (reconocimiento de cualidades y habilidades)	Agosto 2014
Curso de inglés semanal certificado Subsidio para diplomados o cursos de actualización	Agosto 2014 – julio 2015 Cada semestre se revisara la evaluación de desempeño y se le otorgará dicho subsidio a la que obtuvo el mejor resultado.
Delegación de proyectos internos.	Agosto 2014 y seguimiento cada 2 meses
Celebración de los cumpleaños – Día compensatorio.	El mes correspondiente a dicha celebración.
Apertura del buzón de observaciones y/o sugerencias	Agosto 2014, seguimiento mensual de la estrategia implementada

Salidas pedagógicas (parques, compartir, centros vacacionales, entre otras)	Una por semestre del año escolar, agosto 2014, julio 2015
Jornada deportiva	A mitad de año escolar (enero 2015)
Buenos días, buen proceso.	Se realizará uno en cada periodo académico.

6. Conclusiones e Informe Final

Es importante reconocer que el concepto de sentido de pertenencia es amplio y que por lo tanto desde las instituciones educativas se debe tener en cuenta los factores, relacionados con la comunicación organizacional, el clima organizacional, el compromiso, motivación y desde allí buscar la permanencia, el compromiso profesional, estabilidad de los empleados que generan solidez y buen clima escolar y laboral en la comunidad educativa

Después de realizar la intervención propuesta en esta investigación, se hizo evidente que en el jardín infantil Dreams Kindergarten es primordial trabajar el sentido de pertenencia como factor que contribuya a la mejora de la dinámica interna. El equipo docente manifestó frecuentemente la necesidad de contar con acciones que favorezcan la construcción de un adecuado clima laboral, teniendo en cuenta el reconocimiento de su labor, la mejora en los procesos comunicativos en especial frente a la comunicación interna y la búsqueda de un mayor compromiso laboral, profesional, de pertenencia con la satisfacción de necesidades básicas laborales como la motivación, el reconocimiento y promoción de los proyectos creados por los docentes. Al incluir

estrategias que guíen el proceso en el plan de mejoramiento se podrá obtener resultados enriquecedores para todos los que hacen parte de la comunidad educativa.

Para el crecimiento y la creación de acciones que puedan convertirse en planes de mejoramiento, la institución educativa debe tener en cuenta la voz de todos los miembros que la conforman ya que desde la experiencia y punto de vista de cada uno se puede contribuir a perfeccionar día a día los procesos internos. El grupo focal brindó la oportunidad de conocer los conceptos que los docentes manejan sobre la temática, identificar los factores que inciden para el fortalecimiento del sentido de pertenencia y como desde ellos se pueden crear estrategias o soluciones para situaciones que inciden negativamente en el ambiente laboral y compromiso. Para el gerente educativo es fundamental el tener en cuenta la voz de sus colaboradores y desde ahí enriquecer la experiencia educativa y mejorar las dinámicas institucionales.

Se hace relevante precisar que si al interior del Jardín Infantil Dreams Kindergarten se tiene claridad frente al hecho de brindar reconocimiento y motivación a los colaboradores y empleados, las acciones que se tienen para dicho propósito se deben llevar a cabo con el fin de cumplir con lo que se propone. Inicialmente el jardín cuenta con acciones determinadas en el proyecto “Good Work” pero éstas no se ejecutaron y por lo tanto no se tiene un resultado para la evaluación.

Las instituciones constantemente deben realizar revisión y evaluación de sus proyectos con el fin de actualizar procesos internos en pro del crecimiento de la misma. Para esta investigación fue indiscutible la reestructuración del proyecto inicial para el reconocimiento y motivación de los

empleados del jardín. El proyecto “Good Work” puede ser el inicio de la construcción de dinámicas internas favorables para todos los que allí intervienen y es la oportunidad de fortalecer el concepto de sentido de pertenencia.

El equipo investigador considera que sí se aplican las sugerencias se pueden lograr cambios positivos en las relaciones interpersonales entre los docentes, el ambiente laboral, la comunicación asertiva entre los miembros de la comunidad y el adecuado funcionamiento de la institución en busca de las metas de calidad que se pretende brindar a los estudiantes y padres de familia.

Finalmente el grupo investigador queda con la reflexión sobre el grado de responsabilidad que se tiene como gerente educativo frente a la generación, crecimiento y potenciación del sentido de pertenencia en cada una de las comunidades educativas que lidere en el transcurso de su quehacer pedagógico, para que el talento humano a su cargo logre ser eficiente, comprometido, proactivo, reconocido y motivado, dando resultados positivos frente a las metas y objetivos propuestos que se ven reflejados en el adecuado funcionamiento organizacional y la calidad de la institución educativa.

Bibliografía

Abellán, Joaquín. (2004). Poder y Política en Max Weber. España: Editorial Biblioteca Nueva S.A.

Alberto M. Ballve Patricia Debeljuh (2006). Misión y valores. Buenos Aires: Gestión 2000.

Álvarez, J. La concepción del trabajo. El trabajo a través de la historia. Recuperado el 21 de Abril de 2014, en <http://www.filosofia.net/materiales/num/numero9a.htm>.

Ansede P, (2010). La comunicación en las organizaciones en la sociedad del conocimiento. Recuperado el 20 de Abril de 2014 <http://www.xente.mundo-r.com/ansede/comunica.pdf>

[Baptista, P, Fernández C, y Hernández R \(2003\). Metodología de la investigación. Tercera Edición. México: Mc Graw Hill](#)

Bautista, Bocanegro, Lora y Uribe, (2012). Manual de claridad de la empresa Mantenimiento Automotriz (MAYOS) S.A. México: Instituto Politécnico Internacional.

Bonilla Castro, E. Rodríguez, P. (1995). La investigación en las ciencias sociales. Más allá del dilema de los métodos. Bogotá: CEDE Universidad de los Andes.

Bonin, W (1991). Diccionario de los grandes psicólogos. México: Fondo de Cultura Económica

Brunet (1999). Clima Organizacional en Mercabar, C.A, Municipio Iribarren, Estado Lara. Venezuela: Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado.

Cabrera, G. (1999). Clima organizacional de las empresas chilenas. Revista de psicología social e Institucional, 1 (2), recuperado de <http://www.uel.br/ccb/psicologia/revista/oclima.htm>

Cáceres, P. (2000). El compromiso organizacional: un concepto actitudinal. Recuperado de www.psenda.cl.asesoriaempresa/paperlab/comp/compromiso.html

Candela, A. (1999) Practicas discursivas en el aula y calidad educativa. Revista mexicana de investigación educativa vol. 4 numero 8.

Contreras, H. Modelo de gestión de comunicación para el cambio organizacional y gestión comunicacional: caso Banco de Ve / grupo Sa. Recuperado el 20 de Abril de 2014, en

<http://www.rppnet.com.ar/comorganizacional.htm>

Day, C. (2006). Pasión por enseñar. España: Narcea, S.A de ediciones.

Diccionario de la real academia de la lengua. (2001). 22^a Edición.

Ebburt, D. (1983). Educational actino research

Elliott, J. (1993) El cambio educativo desde la investigación - acción, Ediciones Morata.

Elizalde, A., Martí, M. y Martínez, M. (2006) Una revisión crítica sobre las necesidades humanas desde el Enfoque Centrado en la Persona. *POLIS*. Revista Académica de la Universidad Bolivariana, 5, 15. Dirección: www.revistapolis.cl

Fernández, C (1999) La Comunicación en las Organizaciones. México: Editorial Trillas

Fred, R (2003). Conceptos de administración estratégica. México: Pearson Educación

Funderburk e Hidalgo (2009). El sentido de pertenencia en la observación de la práctica docente. México: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

- García Solarte, M (2009). Clima Organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. Cali: cuadernos de administración, Universidad del Valle
- Gómez, R. (2012). Trabajo y felicidad. España: Editorial Conecta
- Guzmán, V (2012). Comunicación Organizacional. México: Red de Tercer Milenio S.C
- Goetz, J. P. Le Compte, M.D. (1995) Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa.
- González, G. (2006). Éxito vocacional, éxito personal. México D.F: Panorama Editorial
- Hernández, K (2013). Fortalecimiento del sentido de pertenencia de los empleados de la fundación universitaria autónoma de las américas-sede Pereira. Colombia: Fundación Universitaria Autónoma de las Américas.
- Holguín, P. J. (2014). Seminario de investigación II, cartilla de lecturas.
- Keller (1990). Comunicación corporativa. Madrid: Prentice Hall. La interrelación individuo-sociedad en la constitución del sujeto como ser social, en Contribuciones a las Ciencias Sociales, agosto 2009

Kemmis, S. MACTAGGART, R. (1988) Como planificar la investigación - acción (en papel)
Editorial, Laertes.

Marta Romo y Nekane Rodríguez. (2010). Traza tu rumbo. España: LID Editorial
Empresarial, SL.

Montaño, M (2009). Descripción de algunos comportamientos de los trabajadores de
EMCALI – sede administrativa- que evidencian sentido de pertenencia hacia la organización.
Colombia: Universidad Autónoma de Occidente.

Neira, C. (2013). Proyecto Good Work. Bogotá: Jardín Infantil Dreams Kindergarten.

Peralta, Santofimio y Segura. (2007). El compromiso laboral: discurso en la organización. Red
de revistas científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, 19, 81-109.

Pérez Gutiérrez, M. (2002) Los procesos de comunicación. España: UOC, La universidad
virtual.

Quintana (2005). La educación en valores y otras cuestiones pedagógicas. Barcelona, España:
Editorial PPU,S.A.

Rodríguez Peñuelas, M (2010) Métodos de investigación: diseño de proyectos y desarrollo de tesis en ciencias administrativas, organizacionales y sociales. México: Editorial Universidad Autónoma de Sinaloa.

Ruíz Gil, María del Mar (1999). Imaginarios de los jóvenes de la PUJ. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.

Santos, M. (2001). Enseñar o el oficio de aprender: organización escolar y desarrollo profesional. Argentina: Homo Sapiens. Ediciones

Serna, H (2003). Gerencia Estratégica: teoría y metodología. Bogotá: 3R editores.

Sexton, W. (1997). Teorías de la Organización. México: Editorial Trillas.

Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., Hauptmeier, M., Höhfeld, C., Moltzen, K. y Tissington, P.A. (2004) "Should I stay or Should I go? Explaining turnover intentions with organizational identification and job satisfaction" en British Journal of Management, 15, 351-360.

Anexos

Anexo 1. Encuesta diagnóstica identidad institucional o sentido de pertenencia

ENCUESTA DE IDENTIDAD INSTITUCIONAL / SENTIDO DE PERTENENCIA	NO/NADA	POCO	ALGO	MUCHO	SI/TOTALMETE
1. ¿Conoces cómo, con quiénes y por qué se fundó Dreams Kindergarten?					
2. ¿Conoces y puedes comunicar la Misión que tiene Dreams Kindergarten?					
3. ¿Podrías comunicar la Visión de persona y sociedad que tiene Dreams Kindergarten?					
4. ¿Podrías señalar y explicar los valores que inspiran el accionar de Dreams Kindergarten?					
5. ¿Consideras que la labor que realiza Dreams Kindergarten contribuye a la misión que tienes como docente?					
6. ¿Compartes y te identificas con los objetivos del compromiso de Dreams Kindergarten, presente en su ideario y valores?					
7. ¿Asumes en tu trabajo y vida los mismos valores que inspiran a Dreams Kindergarten?					
8. ¿Hablas con tu familia y amistades sobre los valores que tiene Dreams Kindergarten?					
9. ¿Tratas de compartir con otros sobre lo que Dreams Kindergarten hace en el ámbito educativo?					
10. ¿Te sientes contribuyendo a lograr objetivos institucionales de Dreams					

Kindergarten?

11. ¿Crees que la opción de Dreams Kindergarten por la educación inicial es acertada y pertinente?

12. ¿El trabajo que realizas en Dreams Kindergarten da sentido a tu vida?

13. ¿Piensas que has crecido como persona realizando tu trabajo en Dreams Kindergarten?

14. ¿Te has sentido laboralmente bien tratado en Dreams Kindergarten?

15. ¿Crees que tu proyecto personal de vida es compatible con el proyecto institucional de Dreams Kindergarten?

16. ¿Si de tí dependiera, desearías poder dedicar los próximos 5 años de tu vida a trabajar Dreams Kindergarten?

17. ¿Lo que haces en el aula contribuye a nuestros propósitos institucionales?

Anexo 2 Encuesta de sentido de pertenencia

ENCUESTA PARA MEDIR EL SENTIDO DE PERTENENCIA DE LOS DOCENTES HACIA LA INSTITUCION

	No /Nada	Poco	Mucho	Si/ Totalmente
1. Me encuentro satisfecho con el ambiente laboral				
2. La Institución me hace sentir miembro importante de ella.				
3. En general, la comunicación es efectiva en la institución.				
4. Me siento parte de un equipo de trabajo.				
5. Al llegar a la institución me siento feliz y dispuesto para realizar mis actividades laborales				

Anexo 3. Entrevista a jefe de recursos humanos

Entrevistador: A.M.C.M El día de hoy nos encontramos con la jefe de recursos humanos la señora Claudia Robayo, quien lleva trabajando con la institución dos años y medio y quisieramos hacerle un entrevista referente al tema de sentido de pertenencia, se hizo una encuesta inicial para determinar si existía alguna situación problemática frente a la

identidad institucional y al sentido de pertenencia de los docentes hacia el jardín infantil Dreams kíndergarten, los resultados arrojaron que hay un bajo sentido de pertenencia en los docentes. ¿Qué opina usted frente a esto?

Entrevistado: es una causa de investigar, de ver afondo el por qué ese sentido de pertenencia esta tan bajo ya que un empleado debe dar el ciento por ciento de si, como tal para que la empresa surja porque no es solo cumplir un horario sino sentirse dueño parte de una familia para que esto salga adelante.

Entrevistador: A.M.C.M Para usted es un poco preocupante, considera que es un tema que se debe trabajar más a fondo.

Entrevistado: C.M.R.T correcto, debemos ver las causas, ver soluciones, ver consecuencias, porque las personas están así, por qué tienen su motivación tan baja, por qué no se sienten pertenecientes del jardín, que les falta, entonces ya sería entrar a conocer los niveles que ellas están buscando para que se sientan parte del jadin.

Entrevistador: A.M.C.M ¿Cuáles considera usted que son esas posibles causas del bajo sentido de pertenencia de los docentes?

Entrevistado: C.M.R.T Hay varios factores, entre esos puede ser también la motivación salarial, si por ejemplo entra una persona nueva y conoce con las personas que están antiguas que el salario es bien diferente sabiendo que las dos van a prestar un mismo servicio, van a desempeñar los mismos roles, pues desde ahí parte que empiecen a desmotivarse, que no sientan pertenencia hacia la empresa, por qué hago ciertas cosas y me pagan menos, si ellas hacen lo mismo y le pagan más, de ahí ya parten muchas cosas, también las oportunidades que se les da a las personas, que no tengan solo en cuenta a las antiguas para desarrollar las labores puntuales, sino también les den la oportunidad a las personas nuevas.

Entrevistador: A.M.C.M ¿Que les den la oportunidad en qué sentido?

Entrevistado: C.M.R.T por ejemplo, liderar no el grupo de los niños, sino una actividad, un proyecto, talleres por qué siempre se escogen a las mismas personas, por ejemplo día de la madre, día del padre, que este lidera por x persona que es la que conoce el jardín, que es la que conoce el tema, no, se puede dar la oportunidad a una persona nueva, incluso nos puede dar nuevas ideas, puede salir mejor el evento, si nos pinta un panorama, que todos decimos no, esto, pues obvio, empezamos a buscar nuevos recursos, pero yo sé que gente nueva, trae nuevas ideas, empiezan a sentirse propias, empiezan a sentir que se les tiene en cuenta y empieza a sacar todo el potencial de la gente. La respuesta a las posibles causas para ese sentido de pertenencia, yo veo que es muy importante darles, festejarles,

tenerles más fechas importantes presentes, que no solo viene a trabajar sino darles a entender que forman parte de la familia y como tal también estamos pendientes de las fechas importantes de ellos. Por ejemplo aquí tenemos una serie de comités, comité de convivencia que no está haciendo bien sus funciones como tal, en la parte de los empleados nos tienen muy abandonados, al parte de los cumpleaños, ejemplo traigo a colación cuando yo estaba en una empresa anterior la persona por mas nueva que fuera, por ejemplo entro un 10 de enero y el 20 ya esa persona está de cumpleaños, estoy hablando de una empresa de 300 empleados, llegaba y ya encontraba una porcelanita, unos muñequitos, unas bombas, cosa que no implica mayor gasto pero es más que todo ver el detalle que se tuvo con la persona. La persona se siente parte, se siente que la tuvieron en cuenta, se siente apoyada, entonces eso es súper bueno y desde ahí parte ya, que la persona se siente que pertenece a una organización o no, ni se acuerda uno de los cumpleaños de esa persona, no se puede esperar de esa persona porque nosotros ni nos acordamos de ella.

Entrevistador: A.M.C.M de alguna manera se podría resumir en que ¿el comité no está siendo supervisado, no está haciendo como la labor que debería desempeñar?

Entrevistado: correcto, hay que ver a fondo no solo ese comité, sino los demás comités, si están viendo todas las funciones que deben cumplir y sabemos que entre esas funciones hay muchas que implican que el sentido de pertenencia se haya bajado.

Entrevistador: A.M.C.M que consecuencias a nivel administrativo ya hablándolo considera que se generan a partir de esta problemática planteada.

Entrevistado: C.M.R.T bueno las consecuencias la verdad son graves, graves desde la parte en que el empleado pasa su carta de renuncia, hay ya estamos hablando de un factor grave. Porque implica volver a hacer una selección, encontrar gente no es fácil, hay muchas personas pero no gente creada, gente comprometida para la labor, mas aquí que es con niños, hay muchas personas buenas pero si se desmotivan pues se van. Y en la parte de la contratación todo lo que incurre que la afiliación, todo el tiempo que quita, la afiliación a arp, eps, que la cuenta nomina, que liquídele, todo lo que implica entrar y todo lo que implica salir y nuevamente que la entrevista que el filtro, eso es mucho perdedera de tiempo la verdad.

Entrevistador: A.M.C.M que otras cosas a nivel administrativo, considera también

Entrevistado: C.M.R.T Bueno también desde otro punto fundamental que ocasiona en la parte administrativa es que los padres vienen siendo clientes entonces que pasa si se contrata una docente con un bajo perfil, el papá no va a estar a gusto con el jardín, retiran al niño y pues obviamente ya nuestros clientes se van disminuyendo. La parte

laboral, la parte de contratación también se va a disminuir, porque si no hay niños no se van a abrir más grupos no se van a contratar más docentes y la problemática importante es la calidad que se le brinda a los niños tener en cuenta que esos niños también pueden ser nuestros hijos y si una docente que no está enfocada a fondo con el niño, pues no vamos a tener resultados con los niños más adelante.

Entrevistador: A.M.C.M cuales considera que son las posibles soluciones, de pronto cosas que se le ocurran en este momento para mejorar esta problemática, o no tanto problemática sino lo que se está evidenciando, que es el bajo sentido de pertenencia.

Entrevistado: C.M.R.T bueno, lo que decía anteriormente, sería ver muy puntualmente cuales son las causas y buscarles soluciones, soluciones a corto plazo para evitar las renunciaciones, contrataciones y también concientizar a la gente que no solo están cumpliendo un horario laboral, por un salario sino que si estamos estudiando, somos profesionales en cierta área que lo desempeñen con todo el amor con toda la emotividad del mundo, porque es la experiencia que también van a tener para futuro.

Entrevistador: A.M.C.M Muchas gracias por su tiempo señora Claudia.

Anexo 4 Proyecto de “good work”



GOOD WORK

"El orgullo del trabajador nace de la certeza del trabajo bien hecho"

Dreams Kindergarten quiere hacer un reconocimiento especial a sus colaboradores, sabe que para cualquier empresa lo más importante es cada uno de sus empleados y por eso motivarlos exaltando su labor, estimulando su inteligencia y habilidad, es entre otras acciones una estrategia importante para alcanzar la excelencia.

Por esta razón a partir de la fecha se generará el espacio indicado para que docentes y administrativos reconozcan en sí mismo y en otras características, habilidades y destrezas que hacen que el trabajador se sienta satisfecho de lo que hace y sobre todo de cómo lo hace.

Esta actividad se realizará una vez por mes al finalizar el mismo y lo ejecutará el COMITÉ EVALUADOR organizado por Gerente general, Gerente Administrativo y un miembro de los docentes y del personal en general designado por las personas anteriormente mencionadas que pueden ser cambiados o rotados según las condiciones del Gerente General

Para evaluar su labor y/o la de sus compañeros de trabajo mantenga un pensamiento honesto, sincero y equitativo.


INSTRUCCIONES:

El comité evaluará al personal en general teniendo en cuenta:

- a. El puntaje máximo de evaluación estará distribuido de la siguiente manera:
 - 80 puntos otorgados por evaluación de meritos y desempeño al aplicar CUESTIONARIO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO por el comité evaluador
 - 20 puntos otorgados por evaluación de meritos y desempeño al diligenciar formato de evaluación DE EQUIPO DE TRABAJO

METODOLOGIA:

- El último viernes de cada mes se reunirá el COMITÉ DE EVALUACIÓN para hacer la gestión de evaluación del personal diligenciando CUESTIONARIO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO

	REPORTE DE NOVEDADES CON PLAN DE MEJORAMIENTO	Código: FRT-GER-05
		Fecha de emisión: 10-03-2011
		Revisión: 1 Página 1 de 2

DIRIGIDO A: Norma Medina	PROCESO:	FECHA: 28 febre	HORA: 4:30 pm
CON COPIA A: Gerencia Administrativa	COMUNICADO POR: Ana María Castro.		

DESCRIBA BREVEMENTE Y CON EXACTITUD LO OCURRIDO (HECHOS Y DATOS):

La planeación de febrero estaba incompleta en la fecha del 18 de febrero. La planeación del mes de marzo no está.

Los observadores no están los del mes de febrero.

El día 04 de febrero no se hicieron comunicados por cibercolegios.

SEÑALE CON UNA X LA (S) CONSECUENCIA (S) DEL PROBLEMA

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> AFECTA BIENESTAR DEL EDUCANDO <input type="checkbox"/> DAÑO A LOS ELEMENTOS Y MATERIALES DEL COLEGIO <input type="checkbox"/> TRATAMIENTO NO CONFORME <input type="checkbox"/> PERDIDA DE INFORMACION <input type="checkbox"/> MAL EJEMPLO HACIA LOS EDUCANDOS | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> NO OPTIMIZACION DE RECURSO <input type="checkbox"/> MALA IMAGEN DE LA ORGANIZACIÓN <input type="checkbox"/> MAL AMBIENTE DE TRABAJO <input checked="" type="checkbox"/> DEMORA EN LOS PROCESOS <input type="checkbox"/> MAL DESEMPEÑO DE TAREA |
|--|---|


DESCARGOS DEL RESPONSABLE (EXPLIQUE Y PROPONGA ALTERNATIVAS DE SOLUCION)

Hágalo dentro de las 48 horas siguientes al recibo de esta comunicación.

La planeación de febrero estaba a la fecha que debe quedar, cuando yo ingrese a colocar la planeación de marzo la habían eliminado y colocado otras cosas que no eran lo que yo había planeado.

En los observadores tengo pendiente la semana de 17 al 21 porque como no vine la semana anterior no sabía que poner.

Los comunicados del 04 la verdad no recuerdo porque no se enviaron de igual forma estoy pendiente de que no se repita.

	REPORTE DE NOVEDADES CON PLAN DE MEJORAMIENTO	Código: FRT-GER-05
		Fecha de emisión: 10-03-2011
		Revisión: 1 Página 1 de 2

DIRIGIDO A: Patricia Ruiz	PROCESO: llamado de atención	FECHA: Sept/24	HORA: 10:31 am
CON COPIA A: Tfso Carmenca Neira	COMUNICADO POR: Desorden en las áreas		

DESCRIBA BREVEMENTE Y CON EXACTITUD LO OCURRIDO (HECHOS Y DATOS):

Después de hacer uso del jacuzzi no se dejó en perfecto estado, las cosas se encontraban en desorden.
 Tampoco se siguió el protocolo establecido.

SEÑALE CON UNA X LA (S) CONSECUENCIA (S) DEL PROBLEMA	
<input checked="" type="checkbox"/> AFECTA BIENESTAR DEL EDUCANDO	<input checked="" type="checkbox"/> NO OPTIMIZACIÓN DE RECURSO
<input type="checkbox"/> DAÑO A LOS ELEMENTOS Y MATERIALES DEL COLEGIO	<input checked="" type="checkbox"/> MALA IMAGEN DE LA ORGANIZACIÓN
<input type="checkbox"/> TRATAMIENTO NO CONFORME	<input type="checkbox"/> MAL AMBIENTE DE TRABAJO
<input type="checkbox"/> PERDIDA DE INFORMACION	<input type="checkbox"/> DEMORA EN LOS PROCESOS
<input checked="" type="checkbox"/> MAL EJEMPLO HACIA LOS EDUCANDOS	<input checked="" type="checkbox"/> MAL DESEMPEÑO DE TAREA


DESCARGOS DEL RESPONSABLE (EXPLIQUE Y PROPONGA ALTERNATIVAS DE SOLUCION)

Hágalo dentro de las 48 horas siguientes al recibo de esta comunicación.

Al momento del salir del jacuzzi, tenía afán y estaba apresurada para mi clase de taekwondo, que olvide dejarlo organizado y en perfecto estado, mi nanita y yo bajamos con todos los implementos de los niños y no nos percatamos del desorden.

Estas cosas no volvieron a ocurrir, siempre estaremos pendientes de dejar las cosas en perfecto estado como las encontramos.

Anexo 6. Inasistencia anual de los docentes de Dreams Kindergarten

	Fecha Emisión: 08-08-2007	
	Rev. 1	Pág. 97 de 1
REGISTRO DE INASISTENCIAS DOCENTES		Código: FRT-BIE-45

Nombre Docentes	Días de inasistencia periodo escolar 2013 - 2014	Tipo de Acción
ANTELIZ PEÑA YEMY LILIANA	7	Plan de mejoramiento
ARIAS SANTOS DEISSY MAYERLY	5	Plan de mejoramiento
BARRIOS CRIOLLO DIANA MARCELA	7	Plan de mejoramiento
BUITRAGO SALAZAR YENY LILIANA	12	Plan de mejoramiento
HERNANDEZ RICO PAULA YOHANA	7	Plan de mejoramiento
LADINO CASTIBLANCO NORMA CONSTANZA	26	Plan de mejoramiento
MARTINEZ AYALA JENNIFER ALEXANDRA	5	Plan de mejoramiento
PACHECO ULLOA LEYDY ROCIO	10	Plan de mejoramiento
RUIZ REINA SANDRA PATRICIA	9	Plan de mejoramiento
RUIZ VILLA EVA JUANITA	6	Plan de mejoramiento
TAMAYO PEREZ JENNY KATHERINE	6	Plan de mejoramiento
TRUJILLO AMAYA PAULA CATALINA	5	Plan de mejoramiento