

Información Importante

La Universidad de La Sabana informa que el(los) autor(es) ha(n) autorizado a usuarios internos y externos de la institución a consultar el contenido de este documento a través del Catálogo en línea de la Biblioteca y el Repositorio Institucional en la página Web de la Biblioteca, así como en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad de La Sabana.

Se permite la consulta a los usuarios interesados en el contenido de este documento para todos los usos que tengan finalidad académica, nunca para usos comerciales, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le de crédito al documento y a su autor.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, La Universidad de La Sabana informa que los derechos sobre los documentos son propiedad de los autores y tienen sobre su obra, entre otros, los derechos morales a que hacen referencia los mencionados artículos.

BIBLIOTECA OCTAVIO ARIZMENDI POSADA
UNIVERSIDAD DE LA SABANA
Chía - Cundinamarca

**PLAN DE MEJORAMIENTO PARA EL FORTALECIMIENTO DEL SENTIDO DE
PERTENENCIA DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO BILINGÜE PIO XII
CAMPESTRE**

JOLIE TATIANA ASCENCIO PARRA

Mg. RICHARD JOHN LADINO LADINO

**UNIVERSIDAD DE LA SABANA
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESPECIALIZACIÓN GERENCIA EDUCATIVA
Chía, Cundinamarca**

2017

**PLAN DE MEJORAMIENTO PARA EL FORTALECIMIENTO DEL SENTIDO DE
PERTENENCIA DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO BILINGÜE PIO XII
CAMPESTRE**

Estudiante

TATIANA ASCENCIO PARRA

**Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título
de Especialista en Gerencia Educativa**

Asesor

Mg. RICHARD JOHN LADINO LADINO

UNIVERSIDAD DE LA SABANA

FACULTAD DE EDUCACIÓN

ESPECIALIZACIÓN GERENCIA EDUCATIVA

Chía, Cundinamarca

2017

Dedicatorias

Dedico este trabajo principalmente a Dios, mis padres, mi hermanito, mi abuelita y a mi novio. A mis padres por ser el pilar fundamental en todo lo que soy hoy en día, en toda mi formación, tanto académica, como de vida, por su apoyo incondicional con mucho cariño y amor, les dedico todo mi esfuerzo, en reconocimiento a todo el sacrificio puesto para que yo pueda seguir con mis estudios. Se merecen esto y mucho más. A mi hermanito quien ha sido mi inspiración para ser mejor cada día y poder ser un ejemplo a seguir te amo. A mi abuelita Inés quien deposita su confianza en cada reto que se me presenta sin dudar en mi inteligencia y capacidad y finalmente a mi novio por ser alguien muy especial en mi vida, y por demostrarme que en todo momento puedo contar con él.

Tabla de Contenido

	Pág.
Introducción.....	12
1. Problema de investigación.....	14
1.1. Contexto institucional.....	14
2.1.1. Horizonte institucional.....	14
2.1.1.1. Misión.....	15
2.1.1.2. Visión.....	15
1.2. Descripción del Problema.....	18
1.3. Formulación del problema.....	20
2. Objetivos.....	21
2.1 Objetivo general	21
2.2 Objetivos específicos.....	21
3. Marco teórico.....	22
3.1 Antecedentes	22
3.2 Plan de mejoramiento.....	24
3.3 Gestión Talento Humano.....	25
3.4 Clima Organizacional.....	27
3.5 Compromiso laboral de los docentes.....	31
3.6 Comunicación Organizacional.....	32
3.7 Jerarquía de las necesidades según Maslow.....	34
3.8 Marco jurídico.....	36
4. Diseño metodológico.....	37

4.1 Tipo de investigación.....	37
4.2 Organización del grupo de trabajo.....	39
4.3 Población y muestra	41
4.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de la información.....	42
4.5. Análisis de la información.....	47
5. Estructura Técnica de la Propuesta.....	58
6. Desarrollo y Logros Alcanzados.....	61
7. Conclusiones y recomendaciones.....	63
Bibliografía.....	65
..	

Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1. Modelo de las cinco IES.....	32
Figura 2. Representación gráfica de los objetivos de la comunicación.....	33
Figura 3 Pirámide de Maslow: la jerarquía de las necesidades.	34
Figura 4 ¿Estoy satisfecho con el ambiente laboral de la institución?.....	49
Figura 5 ¿Por parte del colegio, me siento miembro importante de ella?.....	50
Figura 6 ¿En la Institución la comunicación es efectiva?.....	50
Figura 7 ¿Me siento parte de un equipo de trabajo?.....	51
Figura 8 ¿Cuándo llego a la institución me siento alegre y preparado para iniciar con mis actividades laborales?.....	52
Figura 9 ¿tengo clara la misión y la visión de la institución?.....	52
Figura 10 ¿Recibo estímulos por mi trabajo?.....	53

Figura 11 ¿Usted ha recomendado la institución como lugar de trabajo?.....	54
Figura 12 ¿A usted le gusta participar en las actividades que realiza la institución?.....	54
Figura 13 ¿A participado en algún plan de mejoramiento de la institución?.....	55

Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Normograma derecho laboral en Colombia.....	36
Tabla 2. Grupo de trabajo.....	39
Tabla 3. Población y muestra...	41
Tabla 4. Plan de acción.....	55

Lista de Anexos

	Pág.
Anexo A Proceso de reclutamiento y selección.....	68
Anexo B. Encuestas.....	69
Anexo C. Entrevista.....	70
Anexo D. Observación.....	71
Anexo E. Programa de estímulos, incentivos y reconocimiento laboral.....	73
Anexo F. Cronograma de actividades- incentivos, reconocimientos y estímulos.....	74

Resumen

La investigación analiza la dinámica institucional del Colegio Bilingüe Pio XII Campestre, en especial frente a procesos, procedimientos y funciones de los docentes. Los datos iniciales que se recogieron permiten determinar que la causa de la problemática está en la falta de sentido de pertenencia, que para el desarrollo de las actividades institucionales es un punto principal, por tanto es necesario crear nuevas estrategias para fortalecer al equipo docente la comunidad educativa. El enfoque utilizado fue cualitativo con metodología de investigación acción con el fin de potenciar el trabajo de su equipo docente a través del sentido de pertenencia y de disminuir factores negativos en la gestión del talento humano y mejorar el proyecto de bienestar para los docentes.

Palabras claves: Sentido de pertenencia, Clima organizacional, Motivación, Comunicación Organizacional, Compromiso Laboral.

Abstract

The research analyzes the institutional dynamics of the Pio XII Campestre Bilingual School, especially in relation to processes, procedures and functions of teachers. The initial data collected indicate that the cause of the problem is the lack of sense of belonging, which for the development of institutional activities is a main point, therefore it is necessary to create new strategies to strengthen the teaching team community Educational The approach used was qualitative with methodology research action in order to enhance the work of its teaching team through the sense of belonging and decrease negative factors in the management of human talent and improve the welfare project for teachers.

Keys words: Sense belonging, organizational climate, motivation, organizational communication, work commitment.

Introducción

“Tienen que insistir en que se les imparta la clase de educación que les estimule a pensar libremente y sin temor, que les ayude a investigar, la comprender; deben exigirla de sus maestro.” Jiddu Krishnamurti

Tener sentido de pertenencia representa crear una unión ya bien con un individuo, con un conjunto, una organización o sector, en donde participan experiencias y se evidencia lealtad, admiración, compromiso y respeto. Relacionado a lo anterior, permite crear un plan en común que permite que los participantes den lo mejor de ellos. Tener valor de pertenencia, como su nombre lo indica, es sentir que pertenece a un lugar u organización, con todo lo que implica la palabra pertenecer; es decir, ser parte importante, valorada, reconocida de la misma.

Opinar del sentido de pertenencia al interior de una institución educativa es de máxima trascendencia para el éxito de una organización , lo anterior teniendo en cuenta un agradable ambiente laboral para los trabajadores, creando estrategias o acciones que permitan desarrollar la pertenencia. En una institución educativa, las acciones se enfocan en la calidad y mejoramiento constante. obteniendo significantes resultados en su rendimiento laboral, identificación de principios y valores institucionales, los vínculos interpersonales adecuados y el admitir como deber los compromisos.

La investigadora, considera pertinente fomentar el sentido de pertenencia con el equipo docente de la institución, es de carácter urgente con el fin de diseñar un plan de mejoramiento para fortalecer el sentido de pertenencia de los docentes del Colegio Bilingüe Pio XII potenciando actitudes de motivación, participación y satisfacción. , el que según el proyecto educativo institucional, promover el desarrollo académico, ambiental, social y comunitario, fortaleciendo el

ejercicio de una ciudadanía moderna, democrática y tolerante, de la justicia, la equidad del género, los derechos humanos y el respeto a las características y necesidades de las poblaciones del mundo. El interés por realizar un estudio acerca del sentido de pertenencia de los docentes del Colegio Bilingüe Pio XII Campestre surge de identificar los factores que predominan en el cotidiano de la dinámica institucional, donde se percibe desinterés, falta de identificación institucional, falta de trabajo en equipo ausencia de clima laboral, compromiso laboral entre otros. Por lo tanto, esta propuesta permitirá a la institución educativa llegar a cambios que llenen las expectativas de los miembros de su comunidad educativa.

El trabajo contiene los siguientes apartes, en el primer capítulo se describe el contexto institucional, las propuestas que llevaron a diagnosticar el objetivo de estudio y el problema de investigación, el segundo capítulo propone el diseño de un plan de mejoramiento para fortalecer el sentido de pertenencia de los docentes del colegio mediante unos instrumentos específicos, el tercer capítulo anuncia la fundamentación teórica que sustenta la investigación, el cuarto capítulo encontramos la metodología implementada en el proyecto basada en la investigación acción, el quinto capítulo explica las actividades diseñadas por la investigadora con la intención de intervenir en el problema de investigación, el sexto capítulo contiene el plan de acción y las fechas de ejecución, y en el séptimo capítulo están las conclusiones y mejoramientos alcanzados en la comunidad educativa gracias a la intervención docente. El enfoque del proyecto es de tipo exploratorio, se trata de indagar acerca del bajo nivel de sentido de pertenencia de los docentes con el propósito de diseñar una propuesta que haga posible intervenir esta realidad para transfórmala. Los datos se recolectan en el periodo académico de noviembre de 2016 a junio del año 2017 en el ambiente educativo dentro del campus. Para lograr esto, se ejecutan técnicas

cualitativas de recolección de datos consistentes en encuestas, entrevistas, observaciones y apoyos bibliográficos

Problema de Investigación

Contexto institucional

El Colegio Bilingüe Pio XII está ubicado en el municipio de Mosquera, en la provincia de Sabana Occidente. La población que la habita según el DANE censo 2005 es una población 82.75.

En la historia del colegio inicia con la apertura el 4 de febrero de 1963 en el barrio Galán con el nombre de Instituto Pio XII como institución educativa de carácter privado en calendario A, en ese instante se inició con los grados de preescolar, primaria y bachillerato. Ya para el año 1975 se gradúan los primeros bachilleres en esta institución. Desde esa ocasión hasta la fecha se han graduado 40 promociones con un total de 208 graduados.

En el año 2000 cambia su nombre a Colegio Bilingüe Pio XII y en el 2008 se cambió por tercera vez a Colegio Bilingüe Pio XII Campestre. Actualmente Colegio Bilingüe Pio XII cuenta con 307 estudiantes en sus diferentes niveles educativos, divididos así: Niveles de preescolar con 32 estudiantes, básica primaria 108, básica secundaria 106 y media 59 estudiantes.

El Colegio Bilingüe Pio XII Campestre, se encuentra ubicado en el municipio de Mosquera en el departamento Cundinamarca. Este sector cuenta con una superficie de 107 km. Donde se encuentran en el área metropolitana de la sabana de Bogotá incluyendo: Funza, Soacha, Madrid y Bojacá.

Es un Colegio Bilingüe Internacional con categoría de rendimiento “A” basado en las pruebas realizadas por el Instituto de Fomento de la Educación Superior ICFES, con índice sintético de

calidad educativa ISCE 8.0 sobre 10 obtenido en las pruebas Saber y nivel de inglés C1 certificado por la universidad de Cambridge. Los lenguajes de instrucción son el inglés, el francés y el español. Se ofrece educación formal en los niveles Preescolar, básica primaria, Básica secundaria y media, mixto de calendario A, con jornada única que inicia a las 8:00 am hasta las 4:00 pm para los grados de preescolar, básica primaria, básica secundaria y media. Dentro del plan de estudios los estudiantes cuentan con escuelas deportivas y escuelas de arte.

El municipio de Mosquera según proyecciones del Departamento Nacional de Estadísticas (DANE, 2016) es de 82.750 personas. El municipio de Mosquera se constituyó en honor al General Tomás Cipriano de Mosquera, ex presidente de la República, para lo cual el 27 de septiembre de 1861, se dictó el Decreto de creación del nuevo distrito, firmado por el General Justo Briceño, Gobernador del Estado de Cundinamarca, En el Municipio de Mosquera se presentó uno de los hechos más importantes en la historia del país: La Primera Comunicación Telegráfica, en 1865. La mayor parte del territorio es plano y hace parte de la sabana de Bogotá. El Municipio de Mosquera limita al norte con Funza y Madrid, al Sur con Bosa y Soacha, al Oriente con Localidad de Fontibón y parte de Funza y al Occidente Bojacá y Madrid. El clima se caracteriza por presentar una temperatura promedio entre 12 y 18° C, p 1.

Frente al horizonte institucional:

La misión. Garantizar que los alumnos del colegio bilingüe Pio XII adquieran las herramientas, habilidades y destrezas necesarias para desempeñarse con éxito en comunidad y en educación superior como ciudadanos globales y como estudiantes globales y como estudiantes bilingües e internacionales.

Visión. Ser un colegio internacional que responda a las expectativas educativas de la región, de la nación y del mundo.

Principios filosóficos

Autodisciplina. La autodisciplina es la cualidad del ser humano por la cual la persona adopta por sí sola los principios de la disciplina para llevar a cabo una determinada tarea o para adquirir un patrón particular de comportamiento. La autodisciplina como parte fundamental de la vida, forja el carácter y la autoestima, ayuda al desarrollo moral y físico y hace a una persona más responsable y educada. Implica seriedad, responsabilidad y bienestar común para las personas que la aplican.

Espíritu social. Los alumnos que se forman en el colegio deben ser servidores o dirigentes que pongan su conocimiento y formación en beneficio de la sociedad. Todos sus actos deben tener una razón de ser y siempre deben orientarse al beneficio de la comunidad. Para lograr su aceptación y liderazgo se debe conocer y entender la multiculturalidad de la raza humana.

Eficacia. La eficacia es la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera. Cuando se educa a una persona para que sea eficaz, esta persona siempre sabrá cómo hacer para que las metas que se trace o le tracen se cumplan. (Colegio bilingüe pio xii campestre , s.f.)

Objetivos institucionales

Objetivos generales

- Promover el desarrollo académico, ambiental, social y comunitario, fortaleciendo el ejercicio de una ciudadanía moderna, democrática y tolerante, de la justicia, la equidad del género, los derechos humanos y el respeto a las características y necesidades de las poblaciones del mundo.
- Contribuir mediante alternativas presenciales o virtuales a la formación académica, científica y tecnológica que fortalezcan el desarrollo de conocimientos, destrezas,

habilidades y competencias relacionadas con las necesidades del mundo académico, científico, laboral y de las relaciones comerciales, políticas, nacionales e internacionales.

Objetivos específicos.

- Cumplir con los requisitos enunciados en el Manual de Autoevaluación y Clasificación de Establecimientos educativos Privados del Ministerio de Educación Nacional para alcanzar la categoría de Bilingües Internacionales.
- Ser una institución educativa bilingüe internacional en el nuevo marco de la Educación, cuyos ambientes de enseñanza y aprendizaje respondan a la necesidad y el interés que tienen muchos individuos de formarse en una especialidad idiomática-lingüística que los capacite para comunicarse fluidamente con otros grupos e individuos no Hispanohablantes, y lograr intercambios eficaces y productivos.
- Brindar oportunidades de formación académica y cultural en inglés como segunda lengua.
- Estandarizar tiempos, espacios y metodologías para que los usuarios de los programas avancen en el dominio de competencias Lingüístico- Comunicativas, que constituyan un valor agregado a su formación académica y socio-cultural para poder desenvolverse con éxito en los diversos ambientes y exigencias que impone el fenómeno de la globalización.
- Establecer puentes de comunicación, conocimientos y asimilación de otras culturas diferentes a la nuestra, para enriquecer y fomentar acciones y actitudes de tolerancia, respeto de la diversidad y enriquecimiento de la convivencia con los semejantes, el entorno y con otros grupos humanos a nivel regional, nacional y mundial, desde la práctica del Bilingüismo.

- Incentivar el desarrollo de competencias básicas, entendidas como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que pueden ser aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en el ambiente académico como laboral, para que se traduzcan en resultados efectivos que contribuyan al logro de los objetivos del proyecto de vida personal. (Guía No. 4 Manual de evaluación y clasificación de establecimientos educativos privados, 2016)

Descripción del Problema

Al revisar la evaluación institucional, revisar la documentación y realizar pruebas diagnósticas, se observó que la dimensión a intervenir está en la gestión administrativa, en especial frente a la gestión del talento humano, con preponderancia en la falta de sentido de pertenencia que afecta el clima laboral de los docentes, este es una causa que está presente hace varios años en los procesos de evaluación de gestión del Colegio Bilingüe Pio XII Campestre. En el desarrollo de construcción de una educación internacional y que tenga en cuenta las necesidades de los integrantes de la comunidad educativa en un ambiente de calidad y excelencia, es necesario que los docentes estén identificados con los requerimientos tendientes al logro de los objetivos institucionales, la misión y visión, la falta de sentido de pertenencia atenta contra el desarrollo de este fin, ya que se convierte en una serie de situaciones para cumplir unas funciones asignadas o un contrato y no se hace interiorización de los procedimientos institucionales, de las metas el valor agregado que tiene,

Estos son los factores que evidencian la falta de sentido de pertenencia por parte de los docentes de la institución:

- La falta de compromiso profesional y sentido de pertenencia con la institución de parte de los docentes.

- Baja participación de los estudiantes en los programas de convivencia.
- Falta de interés por parte de los docentes por saber y participar en las diferentes actividades que realiza el colegio.
- Índice medio de rotación docente en el colegio.

En el proceso de investigación se realizaron actividades para corroborar los hallazgos descritos anteriormente, un aporte significativo se dio por parte de la coordinación académica de preescolar y primaria, que hace eco a los hallazgos, proporcionando además un punto de vista general de la problemática institucional al no existir un sentido de pertenencia que permita a los proyectos institucionales y de aula tener arraigo en la cultura institucional.

Se hace necesario elaborar un plan de mejoramiento que permita fortalecer el sentido de pertenencia a la institución y mejorar el clima laboral entre los docentes, donde las estrategias que se diseñen se conviertan en políticas institucionales de bienestar docente y manejo del talento humano. Para que dichas estrategias tengan continuidad en el tiempo dentro de la institución es necesario que se planeen y ejecuten actividades de dirección tendientes a mejorar el sentido de pertenencia. Se aplicaron los instrumentos: encuestas, entrevistas y observaciones directamente a los docentes, rector de la institución construyendo comunidad en torno a intereses comunes en las personas que constituyen la institución educativa, donde la comunicación sea el medio ideal para incentivar y estimular la participación, el interés y generar en los docentes un ambiente agradable de confianza, respeto, creando incentivos de reconocimiento a su labor, todas estas situaciones reflejan en los estudiantes, padres de familia y comunidad los ideales del colegio y la impronta que su Proyecto Educativo Institucional (PEI).

La calidad educativa no es nada fácil de conseguir, puesto que está ligada a varios fenómenos (sociales, económicos, políticos y geográficos) que afectan el proceso educativo, como

consecuencia está la falta de competitividad, inconsistencias en el currículo y poco desarrollo de la gestión administrativa del colegio. Para enfrentar estos procesos y llegar al logro de los objetivos institucionales es importante tener en cuenta la condición docente y su pertenencia a la institución educativa que permitirá Asumir los retos en el momento que los retos y dificultades aparezcan, ya que solo la constancia, dedicación y compromiso del docente puede mejorar el proceso educativo.

Formulación del Problema.

Con la investigación lo significativo es crear estrategias y acciones que posibiliten el aumento del sentido de pertenencia de los docentes hacia el colegio y así disminuir los factores que afectan el ambiente laboral, que perjudican al personal docente e inciden negativamente en la calidad educativa de la institución. Búsqueda que se realizó al interior de la institución educativa no existen material de apoyo para trabajar el asunto sugerido en esta investigación: fortalecimiento del sentido de pertenencia

La falta de pertenecía se ve por la falta de actuación, observación y seguimiento de quienes manejan la institución, no se han visto mejoramiento en esta. La investigadora observa que todos los recursos existentes que aporten a su evolución, proyección para mejorar el talento humano, la administración de la institución educativa y la gestión humana. Dándole más importancia a las acciones y estrategias relacionadas con el sentido de pertenencia al interior de la institución, todo esto significa la regeneración de proyectos existentes y nuevas ideas que ayuden al bienestar de los docentes y a partir de esto cualificar el desempeño y compromiso laboral. Favoreciendo el ambiente laboral que promueva excelentes relaciones y mejore la comunicación entre los miembros del plantel.

Los comportamientos que se observaron en la falta de sentido de pertenecía por parte de los docentes que conforman la institución fueron los siguientes.

1. En la salida pedagógica realizada el 2016 a diferentes sitios que se les asignó por secciones y los profesores no mostraron agrado a la actividad.
2. Cuando se llevan a cabo por mes las izadas de bandera. No cantan con orgullo el himno del colegio.
3. El alto nivel de inasistencia. Avisan el mismo día que no pueden asistir y la mayoría de veces no envían los trabajos o dejan listos un día antes los talleres para el día que van a faltar.
4. No se ve la disposición en los proyectos transversales, sugeridos por la coordinación

En este mismo proceso se observaron las actividades del día E, realizadas el 10 de mayo del 2017 se llevó a cabo el día de la excelencia en el Colegio Bilingüe Pio XII donde se reunieron los docentes y el equipo directivo para reflexionar en los resultados obtenidos en las pruebas saber y en los 4 campos que se evalúan para analizar las debilidades que se tengan y buscar las estrategias para lograr un mejoramiento.

Por consecuente se observó que solicitan la implementación de un filtro y unos estándares de selección, evaluación a fin de calificar el proceso académico y contemplar en el ambiente escolar la importancia de la motivación al trabajador, reconocimiento, capacitaciones, incentivo, foros, talleres, entre otros.

Por lo descrito anteriormente se plantea la pregunta de investigación así: **¿Qué estrategias y acciones permitirán fortalecer el sentido de pertenecía de los docentes del Colegio Bilingüe Pio XII Campestre?**

Objetivos

Objetivo General

Diseñar un plan de mejoramiento para fortalecer el sentido de pertenencia de los docentes del Colegio Bilingüe Pio XII potenciando actitudes de motivación, participación y satisfacción.

Objetivos Específicos

- Determinar el nivel del sentido de pertenencia de los docentes del Colegio Bilingüe Pio XII Campestre con el propósito de generar propuestas de intervención.
- Realizar el proceso de análisis situacional con base en la caracterización de la institución.
- Diseñar y aplicar instrumentos de recolección de datos que permitan describir y analizar la problemática de la falta de sentido de pertenencia de los docentes.
- Elaborar la propuesta técnica de mejoramiento, para que forme parte de las políticas institucionales

Marco Teórico

Antecedentes

Observamos que la tesis de Castro, Escobar y Urbina (2014) tiene el mismo propósito de estudiar la dinámica de la institución al interior de ese jardín, se enfoca en las funciones y procesos de los docentes. Los resultados que obtuvieron muestran el motivo de la problemática la falta de sentido de pertenencia que como base requiere de nuevos acontecimientos y estrategias para fortalecer institucionalmente al grupo de docentes y a la comunidad educativa. La investigación fue de tipo cualitativo con los fundamentos propios de un estudio en acción. Con el objetivo de minimizar los factores que afectan en el talento humano y el bienestar de los docentes.

Otro trabajo de grado se relaciona con la problemática es el de Ramírez (2012) sobre el fortalecimiento del sentido de pertenencia en la institución, en los docentes del liceo femenino de Cundinamarca jornada tarde. La intención del trabajo es realizar un estudio del comportamiento de los docentes en la práctica cotidiana, con la finalidad de identificar la problemática real que se vivía dentro de la institución promoviendo estrategias reales de transformación. La metodología que implementaron fue la investigación acción teniendo en cuenta sus fases. En consecuente evidenciaron el desprendimiento de la falta de comunicación, valores, poca participación y motivación. Contextos que conllevan a disminuir el sentido de pertenencia en los docentes de la institución.

Moreno (2013) en su trabajo analiza la comunicación y el sentido de pertenencia como habilidades fundamentales que mejoran las relaciones interpersonales de la comunidad educativa del jardín infantil Marco A Irirarte. En el jardín existía un clima laboral que no favorecía a los funcionarios. La buena comunicación y el sentido de pertenencia eran habilidades que no hacían parte de lo habitual de la institución. Identificado la problemática de este plantel educativo se

desarrolló un plan de acción para restablecer la comunicación y el sentido de pertenencia. Con esto se mejoró significativamente el clima laboral.

Palacios (2017) en su trabajo desarrolla un plan de mejoramiento del ambiente escolar priorizando sentido de pertenencia e interés por el aprendizaje en el colegio cumbres. Su investigación tiene nexos con nuestra problemática debido a que en el ámbito escolar se presenta como uno de los principios determinantes en la mejora del aprendizaje en las instituciones educativas. Adoptando políticas que mejoren esta experiencia. El objetivo principal de esta investigación se basó en proyectar un plan de mejoramiento del ambiente escolar dándole preferencia al sentido de pertenencia y participación.

Finalmente Salazar y Gómez (2016) desarrollan un plan de mejoramiento para la motivación laboral para los docentes del colegio Cardenal Sancha. Su meta era crear un plan de mejoramiento de motivación laboral para los docentes del colegio Cardenal Sancha. La táctica que utilizaron fue la investigación descriptiva con herramientas como entrevistas, encuestas para diagnosticar el problema de los docentes. El efecto permitió concluir que los docentes tenían un medio nivel de motivación. En esta tesis recomendaron unas estrategias que accedían a mejorar el clima laboral, el sentido de pertenencia y los niveles de compromiso del personal docente.

La mayoría de trabajos sobre el tema, tratan el tema como un proceso fundamental en la gestión de personal, ya que un alto sentido de pertenencia es fundamental debido a que le permite a la institución aumentar y brindar un servicio de calidad que convenga las necesidades de los docentes y estudiantes, pues todas las comunidades se sentirán satisfechos y sobre todo comprometidos de una manera más sensata.

Entonces cuando se identifica que el sentido de pertenencia y la identidad son débiles es necesario desarrollar estrategias que permitan fortalecer estas figuras, en particular a los docentes

pues son ellos los que son forzados a potenciar en todos unos reconocimientos de identidad y de identidad con la institución. Se empieza con ellos el trabajo de entendimiento del nuevo sentido que tiene la institución, luego la señalización de un cambio y guiar un proceso que implique un cambio en las actitudes positivas por parte de toda la comunidad de la institución.

Es indispensable crear sentido de retribuir responsabilidades, inducir el hábito de la comunicación, compromiso y concentración, aplicar estrategias que permitan obtener elevados niveles de motivación para que los participantes de la institución generando transformaciones que conlleven al enfoque de la apropiación de la institución. A continuación, se exponen diferentes conceptos sobre el plan de mejoramiento a partir de distintos autores:

Plan de Mejoramiento

Según Santodomingo, un plan de mejoramiento es un conjunto de acciones planeadas, organizadas, integradas y sistematizadas que implementa la organización para producir cambios en los resultados de su gestión, mediante la mejora de sus procedimientos y estándares de servicios.

Para respaldar que estas acciones sean efectivas deben tener los siguientes atributos:

Consensuadas: Las acciones a ejecutar deben ser democráticas entre los participantes.

Coherente: Las acciones deben ser coherentes con las estudiadas en el proceso de evaluación y los objetivos que se deseamos lograr.

Realista: Las acciones deben ser viables para poder ejecutarlas.

Flexibles: Las acciones deben ser aptas de ser modificadas sin que pierda su sentido original.

(Santodomingo. Pg. 2)

El plan de mejoramiento integra la decisión estratégica sobre las cuales son los cambios que deben incorporarse a los diferentes procesos de la organización. Dicho plan debe permitir el control y seguimiento de las distintas acciones a perfeccionar. Para su elaboración es necesario

establecer objetivos que se proponen a alcanzar y crear la planificación de las tareas para obtenerlos.

- Identificar el área de estudio
- Detectar las principales causas del problema
- Formular el objetivo
- Seleccionar las acciones de mejora
- Realizar una planificación
- Llevar a cabo un seguimiento

Si se adapta la propuesta del plan de mejoramiento de los docentes todos los proyectos y programas serán ejecutados con dedicación, interés, compromiso, gusto y sus resultados serán grandiosos, logrando que la institución este fuertemente estructurada alrededor de las metas comunes y con un gran sentido misional, que podrá convertir su establecimiento educativo como uno de los mejores del país.

Gestión de Talento Humano

En la investigación se desarrollan conceptos que se encuentran vinculados de manera directa con el tema que está proyectando, teniendo en cuenta que sentido de pertenencia estudia varios aspectos y dado que se refiere a un sentimiento humano, existen bastantes definiciones de este concepto.

En términos generales y acopiando como marco de referencia el contexto que ocupa este proyecto de investigación, se parte de la siguiente definición que el MINISTERIO DE EDUCACION formula: El sentido de pertenencia es el modo en que una persona se reconoce y

se involucra con las metas de una comunidad, que le promete certeza, tolerancia y lucro a nivel personal, sean de índole social, económico, educativo. Pg.2

Las diferencias que se hayan en una comunidad brindan una identidad especial que lo distinguen de otras sociedades, así como las reglas de conducta a sus integrantes, quienes los aceptan y obedecen por el hecho de pertenecer al gremio. Una misma persona puede considerar que pertenece a varios grupos o comunidades, con diferentes grados de sentido de pertenencia, el cual dependen en gran medida de la motivación que exista para pertenecer al grupo.

Una organización laboral puede verse como un micro ambiente, un subconjunto abierto limitado en el espacio y el tiempo, compuesto por individuos, puestos y áreas de trabajo, sus actividades y una variedad de elementos, tanto del medio físico o natural como de carácter cultural. El ambiente laboral está conformado entonces por tres determinantes:

- El general, Compuesto por los aspectos económicos, sociales, legales y tecnológicos, que contribuyen a largo plazo en la tarea de los directivos, la organización y sus estrategias.
- El operativo: Que entiende el cliente, el trabajo y los proveedores que ejercen su poder en la dirección.

El interno: Que cubre el total de las resistencias que actúan dentro de la organización y que posee implicaciones específicas para su dirección y desempeño. En cambio, de los elementos generales y operativos, que se ejecutan desde fuera de la organización, este se crea en su interior. (Salazar, Guerrero, Machado & Cañedo,2009p 1)

Un hecho significativo en el campo de un trabajador no es originado por los factores organizacionales existentes, sino que requiere de la visión que posee el trabajador de ellos. Su aprecio depende, en buena medida, de las funciones, interacciones y las costumbres que se establezcan desde un principio. El concepto de clima organizacional conecta un grupo de

componentes y evidentes que, en su grupo, ofrecen una visión global de la organización. Como concepto multidimensional entiende el medio interno de la organización.

(Ramos. Pg. 2)

- Ambiente físico: Integra el espacio físico, las instalaciones, el color de las paredes, la temperatura, el nivel de polución, entre otros.
- Características estructurales: La dimensión de la organización, su estructura formal y la dirección.
- Ambiente social: Abarca aspectos como el compañerismo, los conflictos entre personas o entre departamentos, la comunicación y otros.
- Características personales: Las aptitudes y las actitudes, las motivaciones, las expectativas.
- Comportamiento organizacional: Múltiples aspectos como la productividad, el ausentismo, la rotación, la satisfacción laboral, el nivel de tensión, entre otros.

Clima Organizacional

La mayoría de estos componentes y concluyentes conforman el clima de una organización, que es el producto de la visión de estos por sus individuos. El clima organizacional, dado a esto es la consecuencia de la participación entre la particularidad de los individuos y de las entidades. Los factores y configuraciones del sistema organizacional hacen un clima descrito subordinado a la percepción de estos por parte de sus miembros.

El clima resultante promueve a los individuos a tomar comportamientos establecidos. Estos atraen en la actividad de la organización y, por tanto, en su sentido de pertenencia, la calidad de los servicios que negocian, así como en su garantía, eficiencia, utilidad, impacto social y en la realización general de la organización.

El clima organizacional practica un representativo que respalda en la cultura de la organización. Esta entiende un modelo general de comportamientos, religiones y valores divididos por los individuos de una corporación.

Las personas de la organización deciden relacionado a su cultura y, en este sentido, el clima organizacional ejerce un dominio directo, El respeto de los individuos decide fundamentalmente las Religiones, comportamientos y valores que contribuyen la cultura de la organización. La cultura en común cobija un sistema de representaciones divididas en la mayoría por los miembros de una organización que los diferencian de otras.

Entre sus componentes se observa:(Salazar, Guerrero, Machado & Cañedo, 2009, p 4)

- Identidad de los miembros: Si los individuos se reconocen más con la organización, su trabajo, su puesto o su disciplina.
- Énfasis de grupo: Si las labores se organizan en grupo o si las realizan individuos retirados.
- Perfil de la decisión: Si la toma de decisiones prima las actividades o los recursos humanos.
- Integración: Si las cantidades funcionan en forma sincronizada o independiente.
- Control: Si existe una inclinación hacia una ornamentación excesiva o se orienta hacia el autocontrol.
- Tolerancia al riesgo: Si se fomenta o no la creatividad, la innovación, la iniciativa y el esfuerzo para intentar la realización de las tareas.
- Criterios de recompensa: Si se basan fundamentalmente en el rendimiento.
- Tolerancia al conflicto: Si se fomenta o no el conflicto funcional como del desarrollo organizacional.

- Perfil de los fines o medios: Si la administración antela los medios para llegar a ellos.
- Enfoque de la organización: Si la gerencia se guía hacia el mundo exterior interno de la organización.

La civilización puede acceder al resultado de los problemas junto con la cultura, puede secundar el remedio de los problemas vinculados con la adaptación al entorno y la integración interna. Se entiende por integración interna, la forma de organización que adopta una institución, empresa u otra entidad para lograr una efectividad en su negocio y un bienestar equilibrado con vista a garantizar una adaptación externa adecuada. Ambas ideas, aunque interdependientes, son distintas:(Salazar, Guerrero, Machado & Cañedo, 2009, p. 2).

- La adaptación externa concibe un conjunto de elementos que deben distribuir y respaldar el total del personal de la organización porque son necesarios para enfrentar con éxito al entorno. Con estas revela: la planificación estratégica, la misión, los objetivos, los medios, los criterios de medida y las estrategias de corrección que se sujetan cuando los objetivos no se cumplen.
- La integración interna compromete aspectos relacionados con la forma de relación interna entre los miembros de una organización, entre ellos: el lenguaje y sus categorías conceptuales, los límites grupales y los criterios para la inclusión, la exclusión de individuos, las formas de obtener y ejercer el poder y jerarquía, así como el sistema y las vías para recompensar y castigar actitudes, comportamientos, acciones.

La comunicación asiste a tener una conexión, todos los días como canal de ella llevando a cabo procesos de interacción y socialización. El hecho de comunicar puede verse, fácil a la vista de algunos individuos, pero en la actualidad la comunicación se estudia un eje fundamental en el momento de unirse con las personas del entorno del individuo. Allí donde nace un pensamiento,

que se le debe dar más atención y prioridad al presente que tan eficiente comunicador puede lograr ser, siendo preciso y racional con los mensajes que le envían los demás.

Se puede analizar que no solo se trata jefe vs docente, también puede practicarse a nuestras relaciones familiares, cotidianas, compañeros de trabajo y hasta con nuestros amigos. Por tal razón, se hace evidente hablar de una comunicación consecuente, con la cual los actos, palabras y tono de voz. No puedan reitero ser mal dirigidas por los demás, por consecuente a una forma equivocada de construir relaciones y espacios de interacción.

Caraveo (2004, p.86) afirma que para evaluar el clima de una organización es indispensable asegurar que el instrumento de medición comprenda por lo menos cuatro dimensiones

1. Autonomía Individual. Esta dimensión incluye la responsabilidad, la independencia de los individuos y la rigidez de las leyes de la organización. El aspecto primordial de esta dimensión es la posibilidad del individuo de ser su propio patrón y de conservar para él mismo un cierto grado de decisión. Grado de estructura que impone el puesto. Esta dimensión mide el grado al que los individuos y los métodos de trabajo se establecen y se comunican a los empleados por parte de los superiores.
2. Tipo de recompensa. Se basa en los aspectos monetarios y las posibilidades de promoción.
3. Consideración, agradecimiento y apoyo. Estos términos se refieren al estímulo y al apoyo que un empleado recibe de su superior.

(Caraveo. Pg. 4)

Según Brunet (1987) el instrumento para la evaluación del clima es el cuestionario escrito. Este tipo de instrumento muestra al cuestionado, preguntas que describen hechos importantes de la organización, sobre los cuales deben indicar una descripción. Normalmente, para cada

pregunta se le solicita al encuestado que exprese cómo percibe la situación de hoy y cómo la percibiría en un futuro, lo cual accede a ver el grado que el interrogado está conforme con el clima en el que trabaja.

Asimismo, indica que la calidad de un cuestionario, se establece en su capacidad para evaluar las dimensiones realmente relevantes y adecuadas a la organización al tener como referente los factores concluyentes del clima organizacional pueden cambiar de una organización a otra, según sus propias especialidades.

Como consecuencia de medición, la unidad de análisis es el grupo al que pertenecen las personas encuestadas y el total de la empresa, la información relativa al clima distinguido personalmente no tiene utilidad. La información que se alcanza mediante la práctica de la encuesta debe ser de calidad y hay que tener en cuenta la importancia de su confiabilidad por esto es significativo considerar la forma como se practica.

Compromiso laboral del docente

Se han adoptado tres perspectivas teóricas diferentes en la conceptualización del término "compromiso organizacional" (Varona, 1993). La primera es la perspectiva de intercambio que propone que el compromiso organizacional es la razón de un acuerdo de incentivos y con tributos entre la organización y el empleado. Asimismo, a esta fundamentación, la persona ve la utilidad que recibe los miembros con el trabajo, semejante como plan de retiro y seguro de salud, incentivos para continuar en la organización.

La segunda es la perspectiva psicológica, ve el compromiso con la organización, un componente de estos tres elementos:

1. Una afinidad con los valores y objetos de la organización,
2. El deseo de contribuir para que la organización alcance sus metas y objetivos, y
3. El deseo de ser parte de la organización.

Dentro de esta mirada, el compromiso se determina como el grado de identificación y entrega que el individuo experimenta en relación con la organización de la cual hace parte. La tercera es el horizonte de atributo que detalla el compromiso como una obligación que el individuo logra como resultado de efectuar ciertos actos que son libres y claros.

Estas tres perspectivas del modelo de tres factores vinculados (De Frutos, Ruiz y San Martín, 1998) plantean que las dimensiones afectiva, normativa y calculada establecen tres factores distintos y relacionados entre sí. De manera que, una persona puede asociarse afectivamente a su organización, al mismo tiempo puede mantener (o no) una conexión en términos de valor, y sentir (o no) el deber de ser fiel a su organización, por lo que estas tres formas de compromiso pueden intervenir con mayor o menor intensidad.

Comunicación Organizacional

La Comunicación interna debe tener como principal objetivo asistir al logro de sus resultados, de ahí se construye su misión, su razón de ser que se expresaran en el “modelo de las cinco IES”

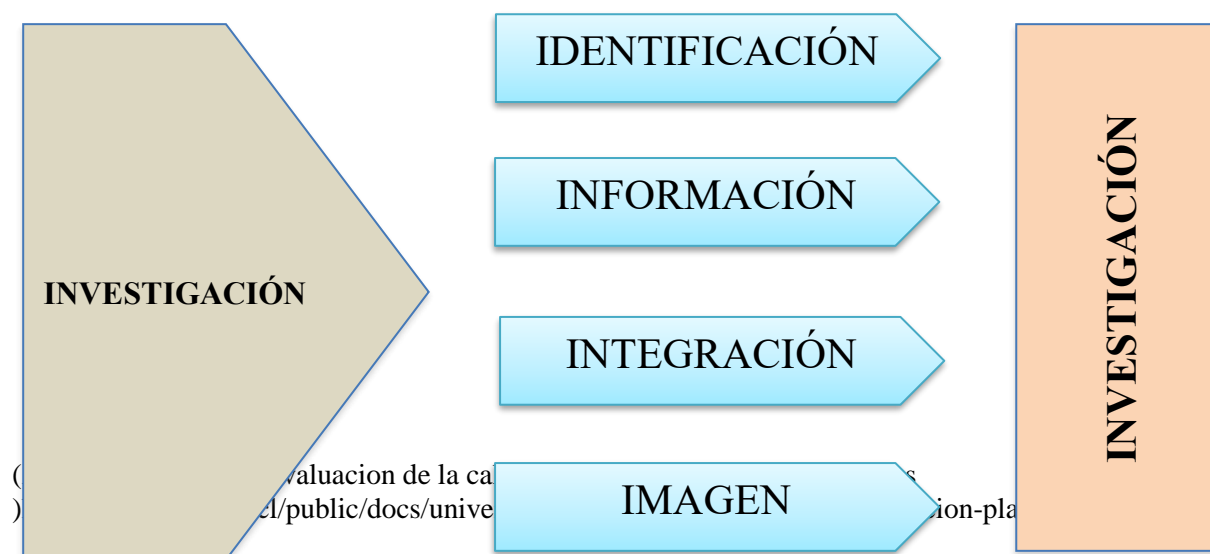


Figura 1. Modelo de las cinco IES. Fuente: Andrade,2005, p.24

La primera es investigación: Identifica la problemática existente de comunicación y sus causas, la falta de información de la empresa hacia su personal y grado actual de satisfacción y revisa los resultados obtenidos para renovar y la Segunda es identificación: Reforzar la cultura de la empresa, orgullo de pertenencia y desarrollar elementos simbólicos, la tercera es información e integración: Son las que reciben información confiable y acorde a su entorno y en la cuarta es la imagen: Crear una perspectiva a favor de la organización. Asegurar una comunicación estable por todos los medios.

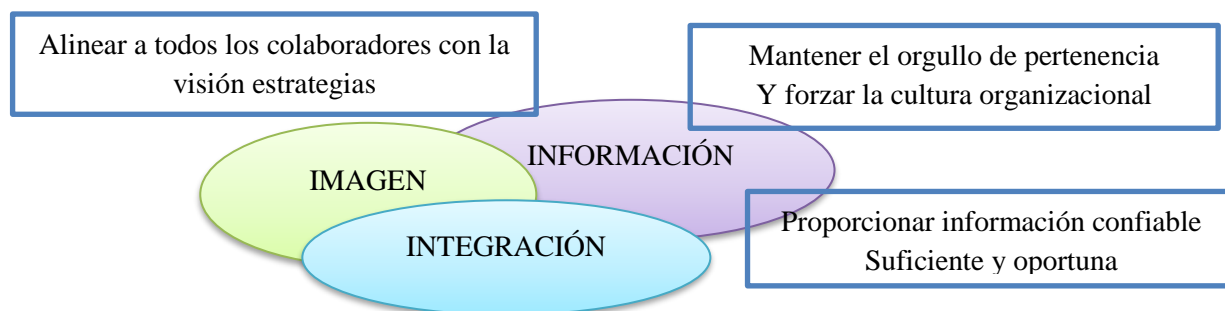


Figura 2: Representación gráfica de los objetivos de la comunicación. Fuente: Andrade, 2005, p 31.

Las estrategia de comunicación debe ser en su mayoría enfoque, es decir entablillar un constante dialogo entre colaboradores y superiores, no pensar que los primeros son normales sujetos que acatan ordenes o escuchan informaciones, se necesita interacción y colaborativa entre los empleados, la dirección, la retroalimentación y evaluación conjunta de las funciones y los indicadores de cumplimiento entre todos los comprometidos juega un papel fundamental para lograr la motivación y satisfacción del talento humano.

La Comunicación Organizacional es una herramienta que ayuda a crear y planificar las subordinaciones laborales permitiendo una efectiva productividad y competitividad en la organización por medio de un cambio de información obteniendo, claridad, exactitud, contemplación y comprensión teniendo en cuenta estos aspectos podemos tener en cuenta la importancia de suplir la necesidad fundamental propuestas por Maslow la de reconocimiento, tener satisfecha esta necesidad se basa en la apreciación como individuo y profesional, que tranquilamente puede escalar y avanzar hacia la necesidad de la autorrealización. el sentimiento de pertenencia, analizando desde un punto de vista, aporta autoestima y motivación para cada persona es elemental sentirse integrada en su entorno más cercano.

... vía Definición ABC <https://www.definicionabc.com/social/sentido-de-pertenencia.php>

Jerarquía de las Necesidades según Maslow

Maslow (1954) clasificaba la pertenencia en el segundo escalafón en la pirámide de las necesidades humanas. Indica que cuando las necesidades psicológicas y de seguridad se satisfacen surge la necesidad del amor, afecto y permanencia. Por consiguiente, el sentido de pertenencia de un individuo se centra en la memoria y en el simbolismo en común de una comunidad. Su significado es la conclusión afiliaciones, creencias e ideologías

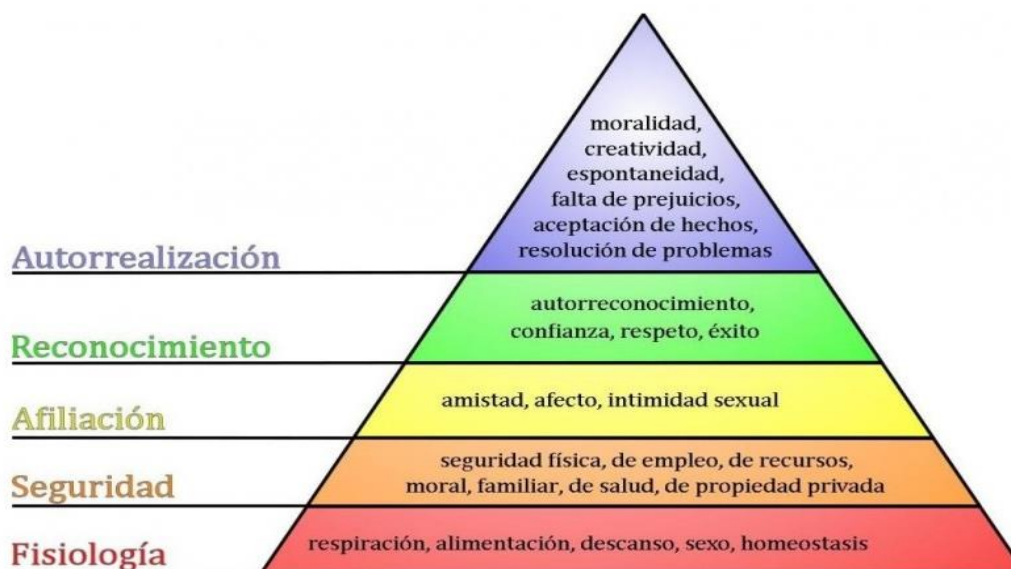


Figura 3. Pirámide de Maslow: la jerarquía de las necesidades. Fuente: Maslow, A. (2009)

La teoría de la motivación humana propone una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas, esta jerarquía se adapta reconociendo cinco categorías de necesidades y se construyen considerando un orden jerárquico escalado de acuerdo a su importancia para supervivencia y la capacidad de la motivación. Como resultado este modelo, a medida que el hombre satisface sus necesidades nace otras que modifican el comportamiento del ser humano.

Este modelo parte de aspectos fundamentales proporcionando aspectos de personalidad procurando una educación crecimiento personal y con formación.

Las necesidades fisiológicas: Son el origen biológico y están orientadas hacia la supervivencia del hombre. Incluye cosas como: necesidad de respirar, comer, beber agua, refugio entre otros.

Las necesidades de seguridad: Seguridad personal, la protección. Dentro de estas se encuentra: seguridad fiscal, empleo, ingresos y recursos y familiar.

Las necesidades de afiliación: Orientada a superar los sentimientos de soledad y alienación. cuando el ser humano muestra deseos de casarse, de tener una familia o asistir a club social.

Las necesidades de estima: orientado hacia la autoestima el reconocimiento a la persona, el logro particular, el respeto hacia los demás al satisfacer esta necesidad las personas se sienten seguras de sí mismas, valiosas dentro de una sociedad.

Las necesidades de auto- realización: Como la necesidad de una persona para hacer y hacer lo que la persona “nació para hacer”.

Desde las instituciones se debe propiciar aquellos factores que inciden en la motivación de su personal docente, y partir de ahí predisponiendo estrategias que lo aumenten. Como resultado de un reconocimiento de los sacrificios que la organización realiza a favor del bienestar y exista un sentirse parte de la institución, un fortalecimiento del sentido de pertenencia.

Marco legal

El sentido de pertenencia se ha determinado como el sentimiento de dignidad de un individuo con un grupo. Su presencia ha generado con la persona un compromiso de significados que forman parte de la memoria de la persona y del entorno que pertenece.

Tabla 1. Normograma derecho laboral en Colombia.

NORMA	AÑO Y FECHA	OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN
Constitución Política Colombiana	4 de julio de 1991	Norma de normas en todas las materias estatales y sociales del país de Colombia. Artículo 79: "Todas las personas tienen derecho a gozar de un ambiente sano. La ley garantizará la participación de la comunidad en las decisiones que puedan afectarlo
Ley 141	16 de diciembre de 1961	Por el cual se adoptan como legislación permanente, los decretos legislativos dictados con invocación del artículo 121 de la Constitución de 1986 y se dicta el Código Sustantivo del Trabajo.

Decreto 2663	5 de agosto de 1950	Sobre Código Sustantivo del Trabajo
Decreto 3743	20 de diciembre de 1950	por el cual se modifica en Decreto 2663 de 1950, sobre Código Sustantivo del Trabajo
Decreto 614	14 de marzo de 1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País.
Ley 100	23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones
Ley 1010	23 de enero de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Diseño Metodológico

Tipo de investigación

El enfoque del proyecto es cualitativo de tipo exploratorio. El componente investigativo se trabaja con un enfoque cualitativo y con los elementos propios de la investigación acción, pues se trata de indagar acerca del bajo nivel de sentido de pertenencia de los docentes con el propósito de diseñar una propuesta que haga posible intervenir esta realidad para transfórmala. Debido a que este se determina por su ideal social como una realidad edificada que se guía por las leyes sociales, hablamos de acontecimientos complejos en su entorno natural, con información preferiblemente cualitativa. La investigación cualitativa es la que investiga, relaciones, asuntos, la calidad de actividades, instrumentos en una determinada situación o problema y medios. Esta misma pretende por alcanzar una explicación integral, procura analizar detalladamente, un asunto en particular. En cambio, a diferencia de los estudios descriptivos, prácticos, determinar la correlación de causa y efectos entre varias variables, la investigación

cualitativa se atrae más en conocer cómo se da la dinámica y cómo ocurre la evolución en que se da el asunto o problema y brinda información orientadora para proponer soluciones y perfeccionar.

Asimismo, la investigación de tipo exploratorio busca otorgar una visión general, de tipo prudencial, relación a una determinada realidad. Esta muestra de investigación se ejecuta principalmente cuando el tema seleccionado ha sido menos analizado e identificado más aún, sobre él, es complicado enunciar la teoría precisa.

Los estudios exploratorios en menos ocasiones constituyen un fin en sí mismos, "Es muy común que determinan tendencias, identifican relaciones potenciales entre variables y establecen el `tono' de investigaciones posteriores más rigurosas". Se identifican por ser más flexibles en su metodología a diferencia de los estudios descriptivos y son más extensos y sueltos. Se centra en revelar (Grajales, 200).

Algunos autores comprenden la investigación acción como un:

El estudio de un contexto social para tratar de mejorar la calidad de la acción. Su propósito se apoya en facilitar elementos que sirven para la opinión práctica en circunstancias puntuales y la utilidad de las hipótesis que generan no dependen tanto de las justificaciones científicas sino de su valor para impulsar a las personas a actuar de modo más capaz. En la IA las teorías no se certifican de forma independiente para fijarlas luego a la práctica sino a través de la práctica. (Elliot, 1993)

El ciclo de la investigación acción, donde el proceso de reflexión en la acción se constituye en un proceso de investigación acción. Se configura en torno a cuatro momentos: planificación, acción, observación y reflexión. El momento de la observación, la recogida y análisis de los

datos de una manera sistemática y rigurosa, es lo que otorga rango de investigación. (Latorre, 2003 p, 2)

La investigación acción en su primitiva delimitación por Lewin remitía a un proceso continuo en espiral por el que se analizaban los hechos y conceptualizaban los problemas, se planificaban y ejecutaban las acciones pertinentes y se pasaba a un nuevo proceso de conceptualización (Pestaña, M 2009)

Es imprescindible realizar el análisis de la investigación de acción en comunidad y no de forma exclusiva, esto se manifestará en las figuras críticas y los anexos que de allí vengan, por consecuente efectúa con el objetivo de cambiar el ambiente social y el estado del grupo estudiado.

Para el resultado de la investigación en su enfoque principal, se considera que se puede impresionar al grupo docente del Colegio Bilingüe Pio XII Campestre, sugiriendo unas estrategias para fortalecer el sentido de pertenencia de ellos en la institución, por lo tanto, dicha propuesta invita a replantear una nueva visión para el plantel educativo.

Aplicando estrategias como observación directa, encuestas, entrevistas y material bibliográfico.

Organización del equipo de trabajo El equipo de trabajo está conformado por Tatiana Ascencio Parra quien le llamó la atención llevar a cabo un plan de acción, del sentido de pertinencia de los docentes de un colegio privado en el municipio de Mosquera, Cundinamarca en el barrio Diamante Oriental.

Tabla 2. Grupo de trabajo

NOMBRE EMPLEADO	PROFESIÓN	EXPERIENCIA	CARGO
KYLE STICKLEY	Pregrado	6 años	Docente de ingles

MARÍA GÚZMAN	Licenciado en Inglés Pregrado	1 año	Docente de español
DIANA MARÍN	Licenciada en lengua castellana inglés y francés Pregrado	5 años	Docente de matemáticas
HENRY DUSHAWN	Licenciada en educación básica con énfasis en matemáticas Pregrado	8 años	Docente de ciencias
ANA KEY	Desarrollo de la primera infancia Pregrado	8 años	Docente de sociales
YEIMY LOAIZA	Licenciada en arte Pregrado	3 años	Docente de francés
JAIRO BELLO	Licenciada en lenguas modernas Pregrado	7 años	Docente de música
CESAR CÁRDENAS	Maestro en música Pregrado	8 años	Docente de música
JOSÉ MILANÉS	Maestro en música Pregrado	3 años	Docente de música
IVÁN MOLINA	Maestro en música Pregrado	6 años	Docente de filosofía y democracia
YENNY GARZÓN	Licenciado en filosofía Pregrado	4 años	Docente de Francés
	Licenciada en educación		

MARTHA MARTÍNEZ	básica con énfasis en humanidades Pregrado Licenciada en lenguas modernas	9 años	Docente de español
JOEL JIMÉNEZ	Pregrado Bachillerato en ciencias en física	6 años	Docente de matemáticas
NICOLAY MOGOLLÓN	Pregrado Economista	7 años	Docente de matemáticas
MARIO SIERRA	Pregrado	9 años	Docente de patinaje
VLADIMIR PATIÑO	Pregrado Marketing del deporte en el turismo	9 años	Docente de fútbol
JHON PALACIOS	Pregrado Licenciado en educación básica con énfasis en educación	5 años	Docente de voleibol
DIANA COLIMBA	Pregrado Licenciada en idiomas	5 años	Docente de preescolar
ANGÉLICA SANTAMARÍA	Pregrado En cultura física, deportes y recreación	5 años	Docente de Gimnasia
JOHANNA CORTEZ	Licenciado en lenguas extrajeras	3 años	Docente de preescolar
JOHANNA MENESES	Licenciado en idiomas	5 años	Docente de preescolar

Tabla 3. Población y muestra.

Directivos				Docentes			
P		M		P		M	
N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1	100	1	1000	20	100	20	100

Es así que para llevar a cabo el estudio se toma una muestra de 20 docentes y 1 rector, que laboran en la institución que se pretende estudiar, estos docentes que se caracterizan por tener bajo sentido de identificación con la institución

Los criterios que se tuvieron en cuenta para la selección de los docentes:

1. Identificar los objetivos.
2. Conocer las acciones de respaldo institucional.
3. Conocer la institución.
4. Comprender la importancia de sus roles en el colegio.

La clasificación de la población muestra permite al grupo investigador indagar acerca de las expectativas, necesidades y proyecciones futuras en términos educativos para los docentes.

Dicha muestra poblacional, permite obtener información relevante en los estudios sociocultural.

Técnicas e instrumentos de recolección de información

Los datos se recolectan en el periodo académico de noviembre de 2016 a junio del año 2017 en el ambiente educativo dentro del campus. la Información recogida sirve para reconstruir la experiencia de los docentes sobre su vida laboral a los factores determinantes que inciden en su sentido de pertenencia. Para lograr esto, se ejecutan técnicas cualitativas de recolección de datos consistentes en encuestas, entrevistas, observaciones y apoyos bibliográficos.

Evaluación Institucional. Proceso de evaluación que indica el estado de una institución en su periodo actual, construyendo sus etapas de cumplimiento con los objetivos y metas de calidad académica proyectadas en su PEI y Plan de Estudios

Este desarrollo recolecta, organiza y estudia y aprecia el reporte y contrasta con el proceso de sus labores y conclusiones en las áreas de dirección administrativa y de convivencia, lo que le permite detectar las debilidades y las fortalezas en su funcionamiento y se recomienda alternativas de planes de mejoramiento.

La Fase de evaluación institucional en los colegios aprobados por instituciones nacionales o extranjeras son llevadas a cabo por las agencias de acreditación y el jurado es quien verifica los procesos. Esta es exigida por la secretaria de educación.

Con base en la guía 34 sobre el mejoramiento institucional “de la autoevaluación al plan de mejoramiento”.

Encuestas. La Investigación basadas en encuestas, es el método de recolectar información formulando una serie de preguntas establecidas de antemano y dispuesta en una determinada secuencia, en un cuestionario estructurado para una muestra de individuos representativos de una población definida. (Hutton, 1990)

En el área educativa, la investigadora basada en la encuesta implica recolectar información de los miembros de un grupo de estudiantes, docentes u otras personas vinculadas con ese ámbito, así como analizar la información a fin de establecer importantes cuestiones pedagógicas. (Rosier, 1988)

Dirigida a los docentes de todo el colegio teniendo en cuenta los objetivos de la investigación para realizar el trabajo de campo.

Por medio de un instrumento diseñado previamente, estableciendo la información específica que se requiriere obtener en relación con el fortalecimiento del sentido de pertenencia, determinando las variables objeto de observación e investigación.

Entrevista. La entrevista en profundidad debe entenderse como “los reiterados encuentros, cara a cara, entre el investigador y los informantes, encuentros estos dirigidos hacia la comprensión de las situaciones, tal como lo expresan con sus propias palabras” (Taylor y Bogdán, 1987 p, 1)

Dirigida al rector del colegio bilingüe Pio XII en el Municipio de Mosquera, tomando como indicador de selección: Estrato socioeconómico, nivel de estudios permitiendo recopilar información sobre antecedentes de la comunidad, proyectos de vida, expectativas educativas, posibilidades económicas y necesidades ocultas y legítimas entre el equipo investigador y la comunidad.

Observación Participante. La investigación de campo de campo puede ser especialmente excitante al comienzo del estudio, algunos observadores se inclinan a permanecer tanto tiempo en un escenario que dejan el campo agotado y lleno de tanta información que nunca llegan a registrarla. las observaciones son útiles en la medida que puedan ser recordadas y registradas. No permanezca en el campo si olvidara muchos de los datos (Taylor, 1987, p 1)

Chequeo mediante múltiples procedimientos y formas de evidencia, tales como contacto con la experiencia directa, y la observación realización de diversas formas. (Wilseman, 1970, p 2)

Dirigida a todos los docentes que hace parte del evento del Día E, Permitiendo identificar sus características comunes o diferentes con relación al entorno, fortalezas y debilidades, a través de un instrumento previamente elaborado con el propósito único de registro del investigador, como

referentes en el estudio de factibilidad y dando soporte vivencial a las entrevistas y encuestas realizadas.

Revisión Documental. Revisión de documentación permite detectar las investigaciones diseñadas con antelación, las autorías y sus controversias proyectar el objetivo de estudio, fabricar premisas de inicio, afianzar autores para elaborar una base teórica, hacer conexiones entre los trabajos, buscar preguntas y objetivos de investigación, fundar semejanzas y diferencias entre las publicaciones y conceptos del investigador, categorizar experiencias, distinguir los elementos aproximados., con sus esquemas e identificados.

El informe de un escrito conforma la piedra angular de la organización sistemática de una investigación. Según un autor” La selección de un problema de investigación exige familiarizarse con los pasos efectuados sobre el tema de investigación. (Oullet, 1982 p. 95)

Finalmente, la revisión documental permite configurar el estado del arte en la investigación, pero ¿cuáles son algunas de sus características e implicaciones?

Los documentos institucionales que se observaron para poder llevar a cabo la investigación fueron:

- La página del colegio, donde se observó la historia y la trayectoria de la institución, la categoría de rendimiento al cual pertenece, los exámenes que se enfocan para tener el nivel y el estatus de su colegio. Asimismo los niveles que ofrecen y los elementos importantes para ellos y obtener altos resultados académicos.
- La visión y la misión va más dirigida a los estudiantes debido a que pretende desarrollarles grandes habilidades y destrezas para que puedan desempeñarse con éxito en el futuro como bilingües internacionales. Su visión se centra en convertirse en un colegio internacional pero nuevamente vemos que va más encaminado a los alumnos.

- Entre los principios filosóficos que se examinaron se destacaron mucho la autodisciplina, el espíritu social y la eficacia, valores que una institución debe tener pero se analizó que no resalta la importancia de sentirse parte de una institución y eso fue lo que llevó al tema de estudio.
- Los objetivos institucionales que el colegio bilingüe Pio xii Campestre promueve en la parte general es el desarrollo académico ambiental, social y comunitario mediante alternativas presenciales o virtuales que es donde apunta la visión de la institución y los específicos ser una institución educativa bilingüe internacional en el nuevo marco de la educación de igual modo se incentiva el desarrollo de competencias básicas, entendidas como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes aplicadas en el ámbito productivo como también en el académico.
- El perfil del docente de la institución se contempló que deben ser licenciados con título profesional, críticos investigadores, dinámicos, con espíritu de trabajar en equipo y demostrar compromiso con la filosofía la misión y visión del colegio entre otros. Pero esto llamo mucho la tensión de los investigadores porque lo último no se distinguía que los docentes lo tuvieran.
- El plan de mejoramiento de la institución donde se enfocan en documentarse en el proceso invitando a la comunidad educativa para participar y obtener la información para iniciar la autoevaluación.
- Consignar y analizan los resultados y posteriormente monitorean y hacen seguimiento para que esas etapas difíciles progresen y alcancen las metas propuestas. Esta documentación fue la que más ayudó en mi proceso de investigación ya que se tenía contacto y información directa del grupo objetivo de estudios los docentes.

- Exploración de temas que fortalezcan el sentido de pertenencia de la institución , encontrando modelos y formas de cómo se podía tener un buen clima laboral y gestión del talento humano como estaba conformado sus componentes en el ámbito interno, los criterios para la inclusión y la exclusión de individuos, las formas de obtener y ejercer el poder y jerarquía, así como el sistema y las vías para recompensar ,castigar actitudes, comportamientos y acciones todo esto se tuvo en cuenta para poder implementarlo así mismo se tuvo en cuenta las opiniones de algunos autores que sugirieron un modelo a seguir.
- Registró otro factor que es el compromiso laboral del docente, esto es fundamental y en la institución no se evidencia tanto debido a la inasistencia, demora en la entrega de notas, el uso obligatorio del idioma inglés con los estudiantes por parte de los docentes. según unos autores y modelos estudiados una persona puede asociarse afectivamente a su organización, al mismo tiempo puede mantener o no una conexión en términos de valor, y sentir o no el deber de ser fiel a su organización, por lo que estas tres formas de compromiso pueden intervenir con mayor o menor intensidad en ella.
- Otro concepto indagado para la problemática del colegio Bilingüe pio xii Campestre fue la comunicación en una organización. la baja comunicación entre el personal docente y administrativo del colegio lleva a estudiar esta información para que permita generar estrategias de comunicación para establecer un dialogo constante entre los ayudantes y los jefes, logrando que todos estén comprometidos jugando un papel fundamental para lograr la motivación y satisfacción del talento humano.

- El siguiente documento examinado fue el de las necesidades de Maslow; el sentido de pertenencia de un individuo se centra en la memoria y en el simbolismo en común de una comunidad, su resultado es la afiliación, creencias e ideología para el colegio bilingüe pio xii este factor debe ser importante y se debe tener en cuenta tanto para su personal docente y para todos los que conforman la institución educativa.
- Y por último se revisan los documentos jurídicos que favorecen el sentido de pertenencia desde el derecho laboral de Colombia con sus decretos y leyes. Su presencia ha generado con la persona un compromiso de significados que forman parte de la memoria de la persona y del entorno que pertenece. En el PEI del colegio no se muestra evidente estas normas por lo tanto se consideró pertinente investigarlas y sugerirlas para tenerlas en consideración.

Análisis de la información

Teniendo como base de partida que el análisis de la información conforme a Miles y Humberman (1994) se evidenciaron las siguientes etapas:

- Reducción de datos: Es el proceso de selección y transformación de los datos que hacen parte de las transcripciones.
- Visualización de datos: Organiza la información, a través de tablas y matrices.
- Conclusión: Registra, recopilación de datos, relaciones causales y proposiciones.
- Verificación: Revisión de la nota de campo y confirmación del proceso análisis.

La investigación se realizó con veinte (20) docentes del Colegio bilingüe Pio XII Campestre dejó una gran cantidad de información que se ordenó, resumió, estudió y analizó y se clasificaron en categorías, contrastándolos resultados alcanzados.

Evaluación Institucional. Durante los 55 años de funcionamiento del colegio Bilingüe Pio XII campestre es notorio que los factores como la falta de compromiso, cumplimiento con sus labores y componentes administrativos de los docentes. Son motivos que afectan el clima laboral y altera al personal docente.

Los resultados de las encuestas y de las entrevistas se evidenciaron segmentos, asimismo el listado por tema de cada encuesta, clasificación en temas importantes y a un lado los menos relevantes. Para que se tenga la certeza de la información obtenida se tuvo en cuenta algunos aspectos: la aplicabilidad, la validez y verosimilitud.

La evaluación institucional tomada como referencia para poder llevar acabo la investigación fue el 10 de mayo del 2017, en el análisis del ambiente escolar del día E a los profesores se les realizaron unas preguntas relacionadas con el sentido de pertenencia con la institución:

¿Se siente miembro importante y reconocido por parte de esta institución?

¿Se siente motivo trabajando en esta institución?

¿Se sabe el himno y el juramento a la bandera del colegio?

¿Conoce la misión y la visión de la institución?

Los resultados arrojados evidenci que efectivamente si existían un bajo sentido de pertenecía por parte de los docentes del colegio, sus respuestas indicaban que no se sentían miembros importantes y reconocidos por la institución, a veces se sentían motivados a llegar a trabajar, debido a que había profesores nuevos, no conocían el himno y el juramento a la bandera y profesores antiguos y nuevos no tenían muy clara la misión y visión del colegio.

Las gráficas que se observan a continuación son las preguntas y las respuestas que contestaron los docentes del colegio bilingüe Pio xii Campestre para identificar su sentido de pertenencia con la institución. Asimismo, poder identificar el clima organizacional, el compromiso laboral del

docente, la comunicación en la organización y sus jerarquías de necesidades. Esta encuesta se llevó a cabo en las instalaciones del colegio.

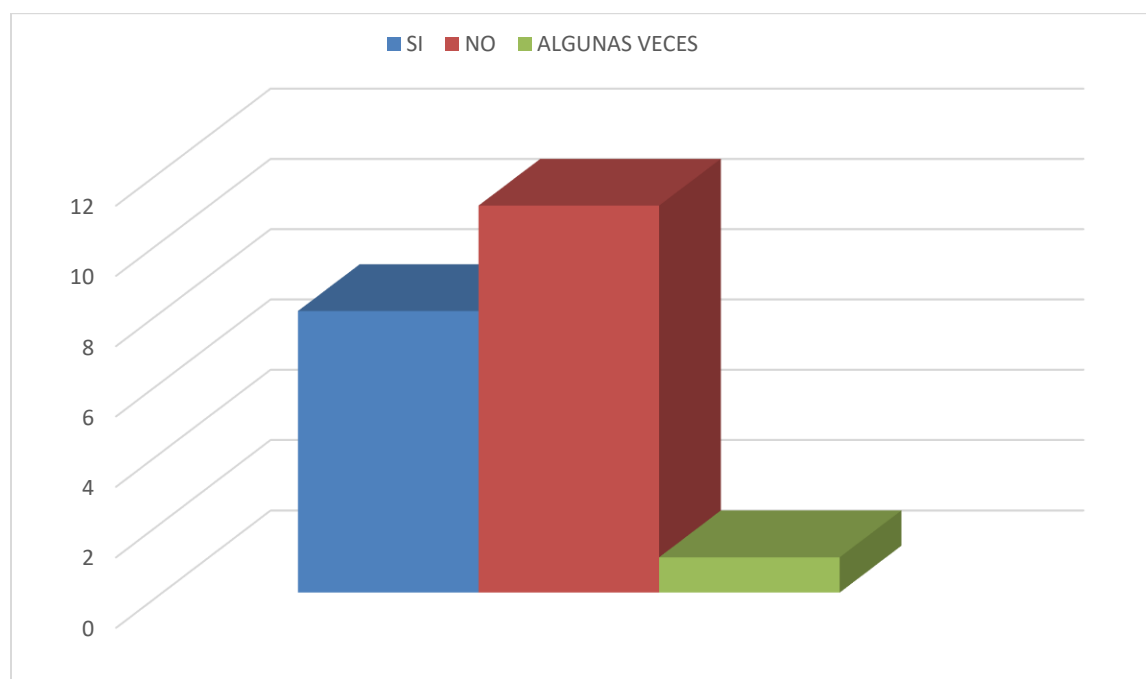


Figura 4: ¿Estoy satisfecho con el ambiente laboral de la institución?

Para llegar a un punto de partida, si los docentes del colegio bilingüe PIO XII campestre se sienten satisfechos con el ambiente laboral de la Institución, el 8 % si lo está, el 11 % no y por último 1 % algunas veces. Es decir, la gran mayoría de los encuestados no se sienten satisfechos. posiblemente por algunos factores que inciden en su pensamiento. Estar satisfecho en el lugar donde trabaja es importante, ya que es básicamente su segundo hogar, donde pasa la mayor parte del tiempo y donde se supone que está haciendo lo que más le gusta y está ejerciendo su profesión.

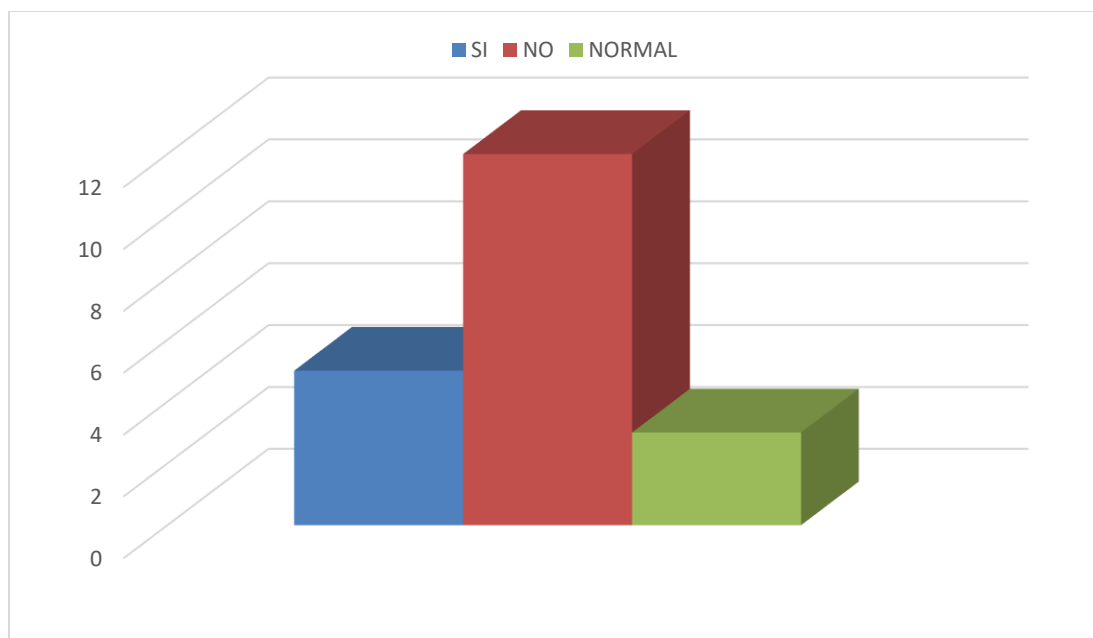


Figura 5 ¿Me siento miembro importante del colegio?

Sentirse parte de una institución es esencial. Para los profesores del colegio la gráfica nos muestra que 12% no, 5% si y el 3 % normal. Para una institución es fundamental que los trabajadores se sientan parte de ella, porque reflejan que tan orgulloso y comprometidos se sienten de trabajar y la importancia el valor que tiene para ellos.

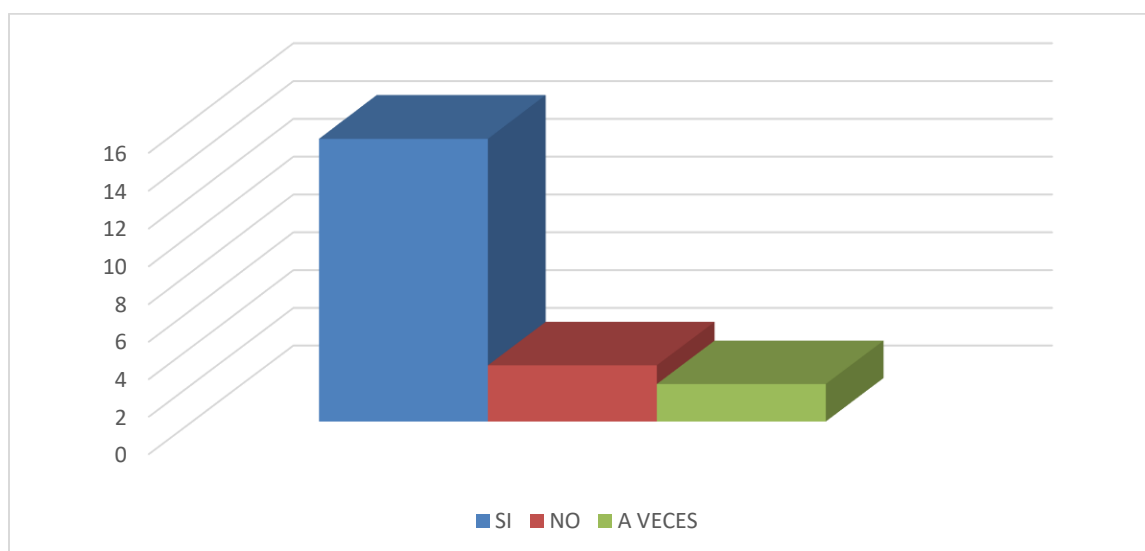


Figura 6 ¿En la Institución la comunicación es efectiva?

La comunicación en un plantel educativo es elemental. En este aspecto el 15 % indico que, si lo era, el 3 % no y el 2 % a veces. Si la comunicación en un colegio no es efectiva podrían tener varios problemas en las diferentes áreas que conforman la organización y obtener distintos resultados o a lo mejor no el objetivo esperado.

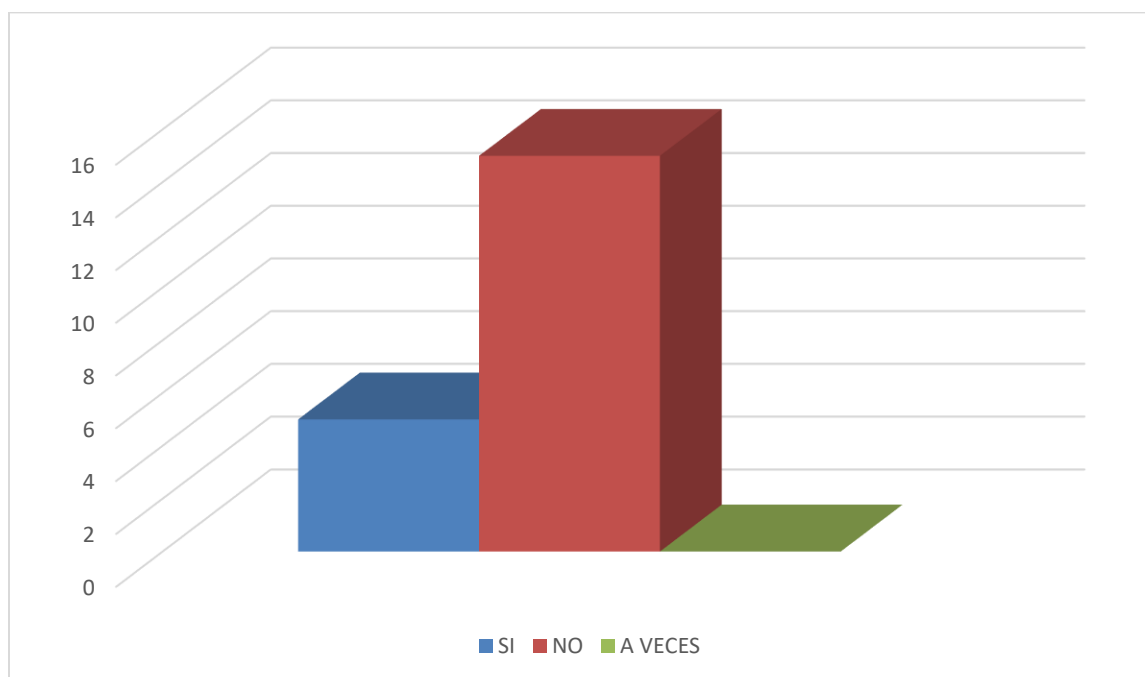


Figura 7 ¿Me siento parte de un equipo de trabajo?

Sentirse parte de un grupo en el cual vas a convivir mayor parte del tiempo es vital. Los docentes de la institución el 5% respondió que sí, el 15 % no y 0% a veces. Es complicado si no hay un reconocimiento o aceptación en un equipo de trabajo y más si es laboral. Las cosas pueden no funcionar en armonía y lograr un individualismo colectivo que a futuro conlleve a una consecuencia.

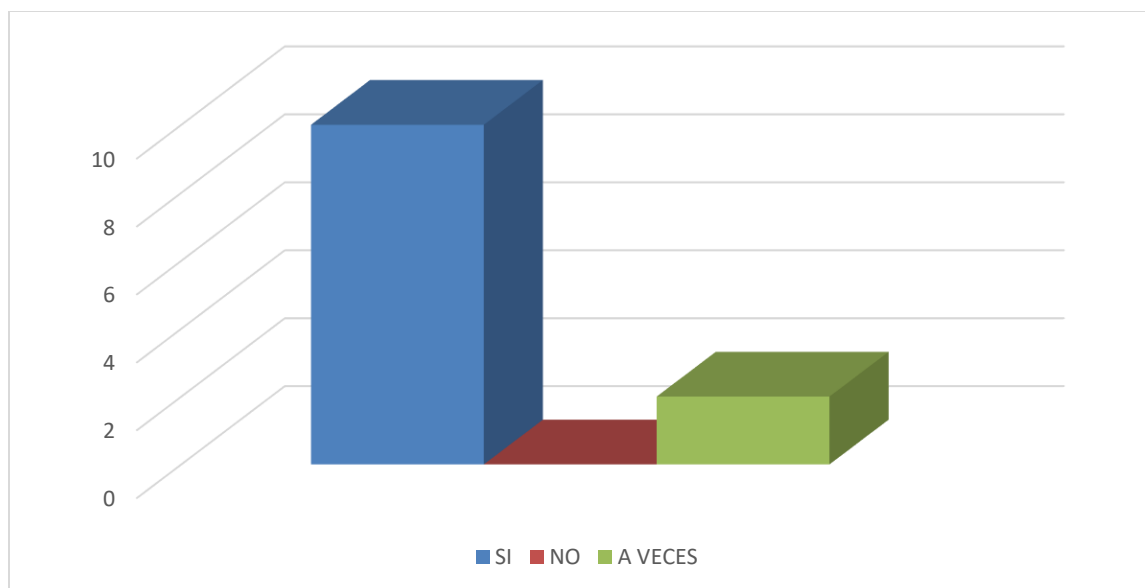


Figura 8 ¿Cuándo llego a la institución me siento alegre y preparado para iniciar con mis actividades laborales?

Empezar el día con la mejor actitud depende de cómo llevara a cabo todo el día. Por lo tanto, los encuestados respondieron que el 10 % si, el 0% no y el 2% a veces. los docentes demostraron que se sienten alegres preparando sus obligaciones en la institución y teniendo todo en orden para iniciar con la mejor disposición posible.

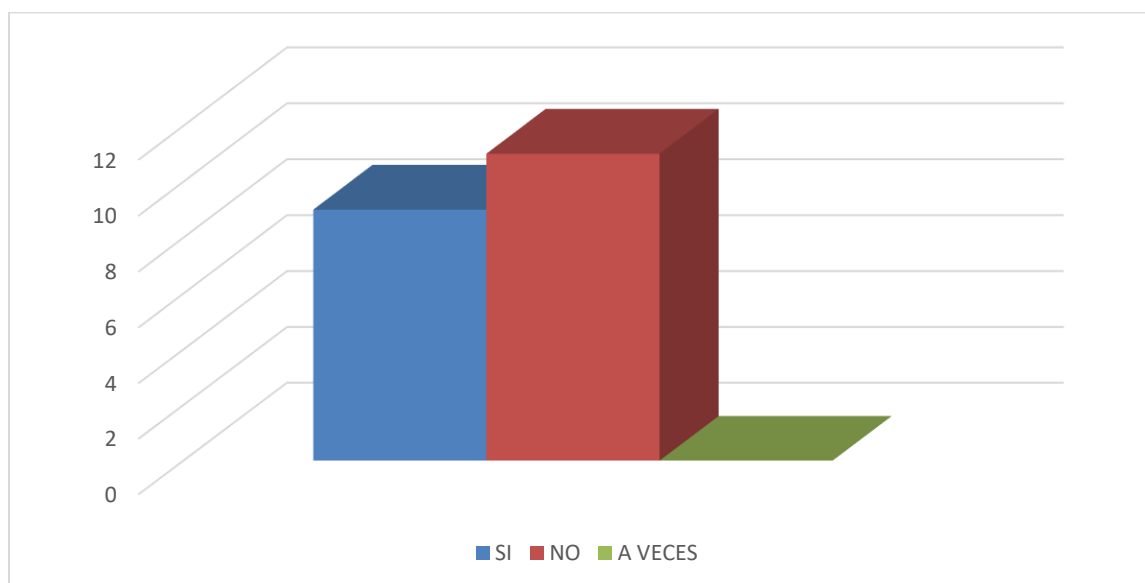


Figura 9 ¿tengo clara la misión y la visión de la institución?

La misión y la visión es el eje del colegio bilingüe Pio XII. Allí revela el desarrollo que tiene cada estudiante en el interior del colegio. Por tal motivo del 11% por parte de los docentes se concluye que NO tiene clara la misión y la visión de la institución, solo el 9% sí.

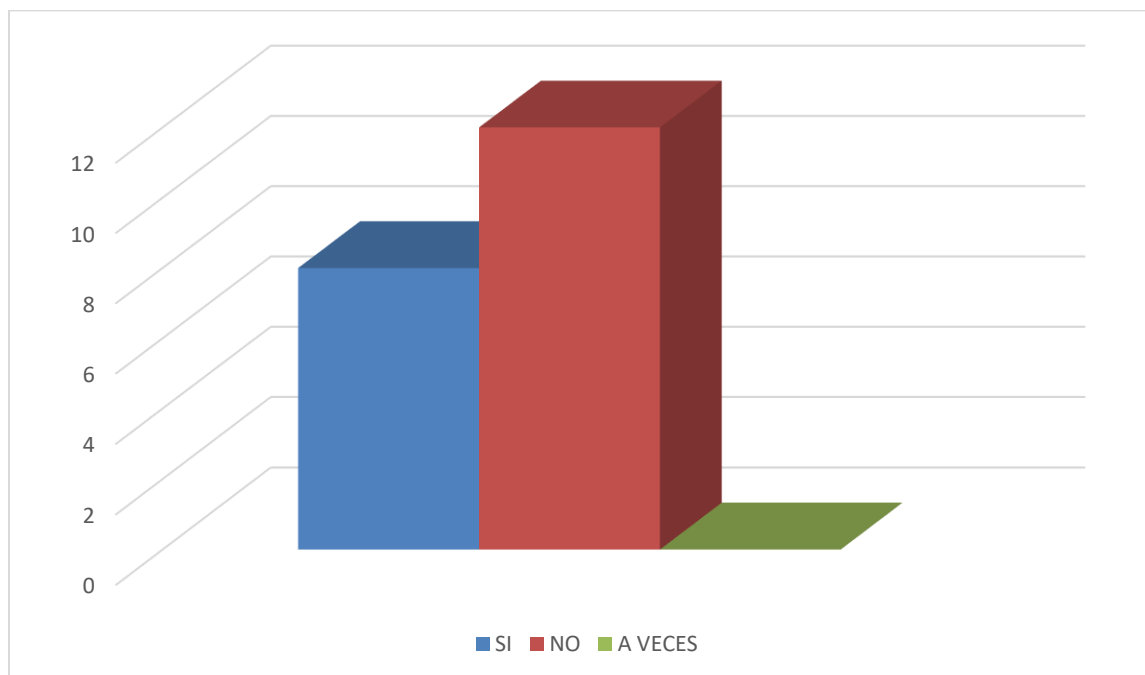


Figura 10 ¿Recibo estímulos por mi trabajo?

Trabajar en un lugar que reconocen el esfuerzo, la antigüedad, el compromiso, la participación en fin varios factores que inciden en llevar a cabo una premiación o algún tipo de estímulos que motiven a seguir desempeñándose o laborando de la mejor manera. Los resultados indican que el 12 % si los recibe, mientras que el 3% no y el 2 % a veces. Por lo tanto si existe un elevado efecto en los estímulos que reciben por su trabajo.

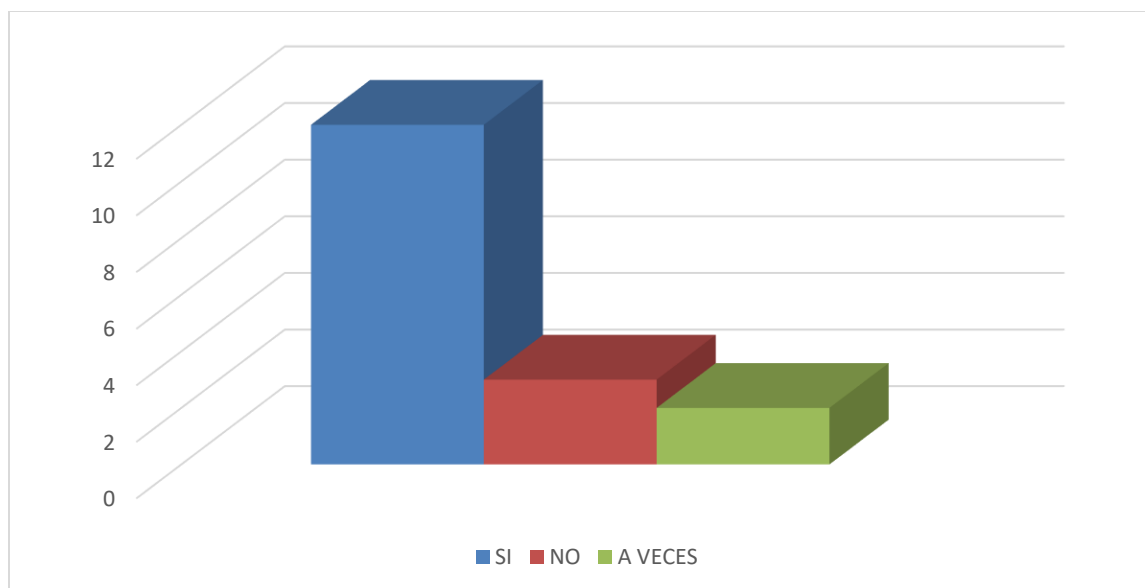


Figura 11 ¿Usted ha recomendado la institución como lugar de trabajo?

Recomendar el lugar donde se trabaja genera confianza en todos los campos (académicos, de convivencia, administrativos, entre otros) El 12% de los docentes un gran porcentaje señalo que si ha recomendado la institución, un 3 % no y 2 % a veces y ese recomendado que llego y vivió una excelente experiencia permite que pueda ampliarse la red y tener una amplia comunidad educativa.

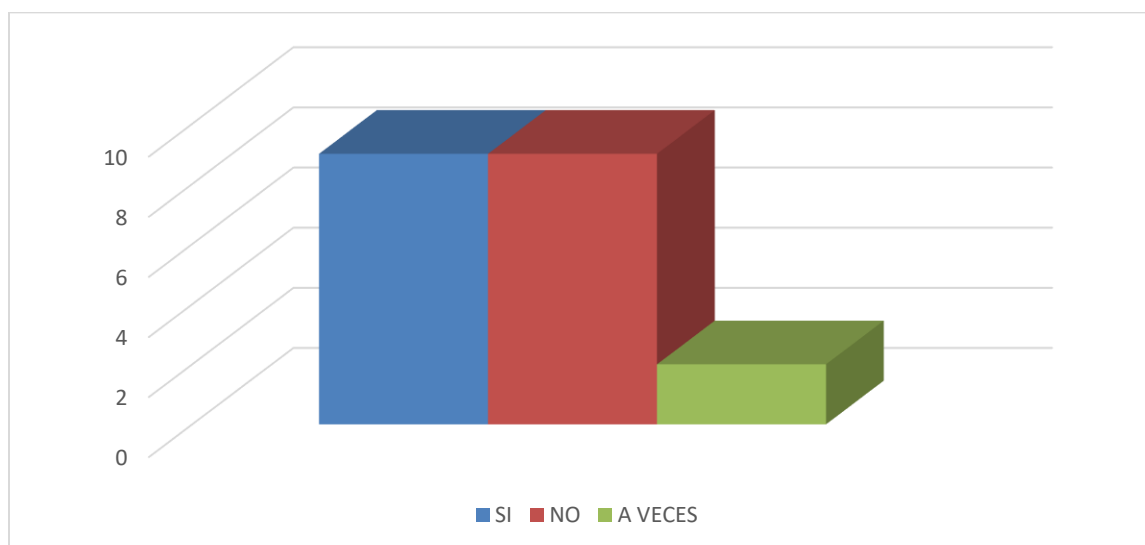


Figura 12 ¿A usted le gusta participar en las actividades que realiza la institución?

Participar en las actividades que realiza la institución, logrando un reconocimiento por participar en este, demuestra que se siente parte de ella y ajusto con las diferentes actividades que de varias maneras puede ayudar a su desarrollo profesional, a vivir una experiencia de convivencia, o simplemente manejo de un grupo. Las estadísticas indican que está muy igual el sí y el no con un 9% y un 2 % a veces. Como fin, se debe aumentar y motivar la participación más por parte de los docentes.

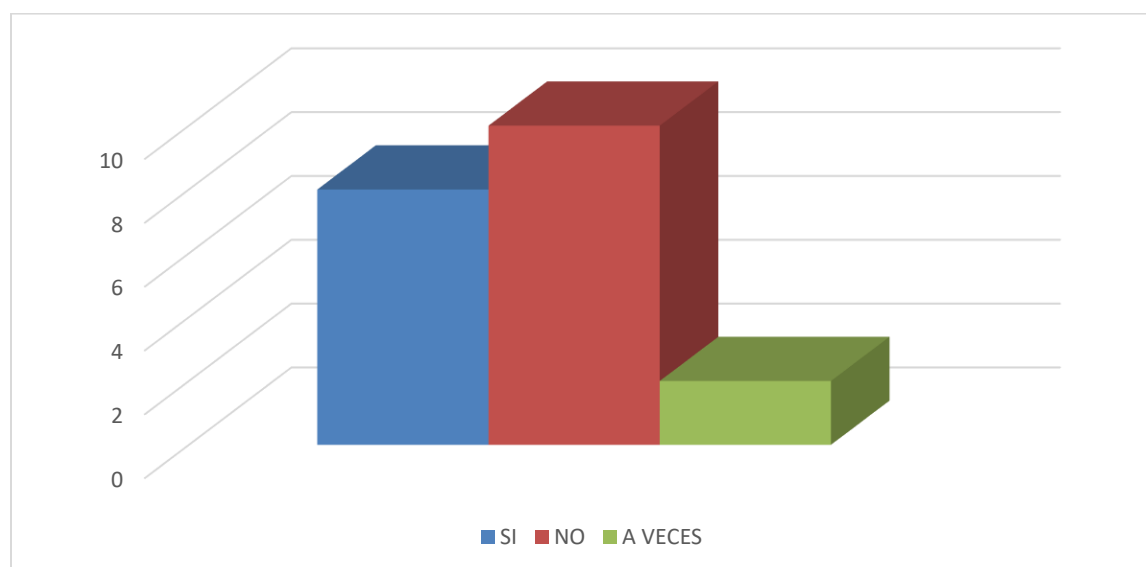


Figura 13 ¿ha participado en algún plan de mejoramiento de la institución?

El plan de mejoramiento de una institución es necesario y primordial. Con este en la comunidad educativa identifica cuales son las causas que están afectando en las distintas áreas evaluadas y se busca una propuesta que involucre su mejora, logrando unas posibles metas alcanzar. En el Pio XII el 8% de los docentes ha participado en el plan de mejoramiento, mientras que el 10 % y el 2 % no.

Entrevista. En la entrevista realizada al rector del colegio bilingüe Pio XII Campestre frente a la identidad institucional y el sentido de pertenecía en los docentes. Respondió que se le hace extraño, debido a que un trabajador siempre debe destacar y dar lo mejor de sí con el objetivo

que tenga la empresa en este caso el colegio. Asimismo, indico que no es solo establecer unas reglas y cumplirlas sin también sobresalir y sentirse parte de una organización. De igual forma contesto como era el proceso de selección en la institución? , el indico lo siguiente; solicito por medio de una plataforma en línea, el perfil que estoy buscando, se revisa su hoja de vida, se llama para agendar una entrevista, luego en la entrevista estudio el perfil y la decisión la tomó el mismo día. Siguiendo con la entrevista viene la pregunta más importante que podía ayudar a clarificar la problemática planteada. ¿Señor rector que significa para usted sentido de pertenencia? Evidencio que tenía un alto concepto y manejo de lo que se le estaba preguntando. ¿Al preguntarle que si tenía estímulos para los docentes? Inmediatamente respondió; el salario. Al parecer para él es significativo este estímulo debido a que como él lo destaca reconoce su profesión y el desempeño laboral. Finalizando se cierra con la pregunta importante para observar desde un punto de vista administrativo. ¿Existe un buen clima laboral en su institución? su respuesta fue. Por supuesto.

La mayoría de las preguntas se respondían de forma positiva por parte del rector pero en las encuestas aplicadas al grupo objetivo no eran del todo positivas.

Observación Participante. La coordinadora de la sección de preescolar y primaria realizó una observación a los procesos y proyectos desarrollados por los docentes del Colegio.

Los espacios donde se observó la falta de sentido de pertenencia por parte de los docentes que conforman la institución fueron los siguientes.

1. En la salida pedagógica realizada el 2016 a diferentes sitios que se les asignó por secciones y los profesores no mostraron agrado a la actividad.
2. Cuando se llevan a cabo por mes las izadas de bandera de los años 2016 y 2017. No cantan con orgullo el himno del colegio.

3. El alto nivel de inasistencia en el año 2016 y 2017. Avisan el mismo día que no pueden asistir y la mayoría de veces no envían los trabajos o dejan listos un día antes los talleres para el día que van a faltar.
4. No se ve la disposición en los proyectos transversales en los años 2016 y 2017, sugeridos por la coordinación.

En este mismo proceso se observaron las actividades del día E, realizadas el 10 de mayo se llevó a cabo el día de la excelencia en el colegio Bilingüe Pio XII donde se reunieron los docentes y el equipo de directivos para reflexionar en los resultados obtenidos en las pruebas saber.

Los docentes se organizaron por secciones, hicieron un análisis de las competencias que se plantearon desde el currículo, desde las debilidades que se evidenciaron en los resultados y en las estrategias para lograr un mejoramiento.

Por consecuente se observó que solicitan la implementación de un filtro y unos estándares de selección, evaluación a fin de calificar el proceso académico. Finalmente contemplaron en el ambiente escolar la importancia de la motivación al trabajador, reconocimiento, capacitaciones, incentivo, foros s entre otros.

Estructura Técnica de la Propuesta.

A continuación, se presentan las distintas actividades y estrategias que fueron planteadas por la coordinadora de preescolar y primaria con la intención de intervenir en la problemática, se sugirieron estas actividades para realizar el proceso de búsqueda y poder analizar después los resultados

Relacionar información y proponer sugerencias que serán a disposición del colegio bilingüe

pio xii campestre como elementos de apoyo para actuar en la problemática revelada.

Tabla 4. Plan de acción

OBJETIVOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	RESPONSABLE	TIEMPO
Fijar una herramienta que posibilite solucionar el objeto de principal	Aplicación de encuesta de tipo descriptivo al grupo de veinte (20) docentes del colegio. (Anexo1)	Trabajo Individual	Tatiana Ascencio Parra	noviembre 15 del 2016
Identificar el nivel de pertenencia de los docentes frente al colegio bilingüe pio xii campestre	Aplicación de encuesta de tipo descriptivo al grupo de veinte (20) docentes del colegio. (Anexo1)	Trabajo Individual	Tatiana Ascencio Parra	Febrero 17 del 2017
Comparar los testimonios conseguidos en las encuestas	Realización de una entrevista a el rector del colegio.	Encuesta audio	Tatiana Ascencio Parra	Febrero 24 del 2017
Participación Determinar la idea que tiene los docentes sobre el sentido de pertenecía.	Reunión de docentes para el desarrollo del grupo focal.	Trabajo grupal	Tatiana Ascencio Parra	Mayo 10 del 2017
Proponer sugerencias de participación para fortalecer el sentido de pertenencia de los docentes del colegio	Creación de posibles propuestas dirigidas al colegio Metodología del Plan de actividades e incentivos	Documento escrito	Tatiana Ascencio Parra	Junio 1 del 2017

Proponer el nuevo cronograma de actividades– incentivos, reconocimientos y estímulos para los docentes	Trabajo grupal	Tatiana Ascencio Parra	Junio 10 de 2017
--	----------------	------------------------	------------------

Se proponen algunas estrategias a implementar por las directivas del colegio, a saber:

- Los directivos deben conocer las funciones y obligaciones de cada uno de los docentes y de esta manera armonizarlas con el desarrollo efectivo de las iniciativas pedagógicas, académicas y los objetivos que existen en la institución educativa.
- Al interior de las aulas de clase, los docentes deben tener la autonomía y la capacidad de diseñar estrategias pedagógicas para impartir los conocimientos, para desarrollar las metodologías de clase y ajustar los programas académicos según las particularidades, fortalezas y debilidades de los estudiantes.
- Para desarrollar motivación se debe partir de la autonomía de cada uno de los docentes generando una relación de interdependencia con los directivos a través de la cual el mejoramiento y la calidad académica e institucional permitirá que el trabajo en equipo permita alcanzar los objetivos personales de cada uno de los integrantes del equipo.
- Promover un sistema de estímulos donde el reconocimiento a las acciones y labores destacadas tenga en cuenta la importancia de seguir desarrollando comportamientos y acciones positivas en pro de la institución.

- Realizar jornadas pedagógicas y actividades extracurriculares en las cuales los docentes puedan relacionarse y compartir sus ideas, experiencias y expectativas personales y profesionales mostrando diferentes facetas frente a sus pares.
- Promover la participación crítica constructiva para aportar y mejorar los proyectos institucionales y la toma de decisiones frente a las actividades institucionales, de manera que se promuevan el compromiso, la confianza y la responsabilidad.
- Capacitar a los docentes en diferentes temas que potencien la comunicación asertiva, la mejora de las relaciones con otros miembros de la comunidad educativa, la resolución de conflictos y el manejo de las normas y políticas institucionales.
- Instalar el comité de convivencia laboral para trabajar en la solución de conflictos, mejorar el clima laboral, identificar las fortalezas y habilidades de los docentes y ser garante de los derechos y deberes de los docentes.
- Realizar actividades, reuniones y autoevaluaciones en las cuales se pueda determinar cómo ha evolucionado la percepción de los docentes frente a temas como la motivación, las relaciones interpersonales, el reconocimiento de las labores destacadas y el liderazgo, con el fin de seguir generando ideas y acciones que ayuden a promover un clima laboral cada vez más adecuado, y que incidan positivamente en el bienestar de los empleados y en el desarrollo académico de la institución.

Desarrollo y Logros Alcanzados

El plan de acción fomentará en su totalidad el objetivo de la investigación, que es fortalecer el sentido de pertenencia de los docentes del Colegio Bilingüe Pio XII Campestre. El proceso de ejecución se empezó con la identificación del objeto de estudio. Para reconocerlo con mayor

enfoque se aplicaron encuestas de tipo descriptivo para observar si las circunstancias del problema nacían por falta de apreciación de la identidad institucional, si se estaba mostrando algo vinculado con el sentido de pertenencia. Considerando la situación problemática definida: Sentido de pertenecía, se identificó, mediante una encuesta de tipo descriptivo, la falta de sentido de pertenencia de los docentes hacia el colegio.

Para profundizar en la situación en cuestión, es esencial conocer la idea que tenían los docentes sobre el citado a través de grupo focal, esto se realizó en febrero del 2017 la persona encargada de entregar y verificar que se realizara fue la coordinadora de la sección de preescolar y primaria Tatiana Ascencio Parra aplicando encuestas de tipo cualitativo, a los 20 profesores del colegio bilingüe pio xii campestre se visualizaron aspectos llamativos como: Una perspectiva adecuada de lo que es sentido de pertenencia, filiación de varios aspectos que incurren en la elaboración del sentido y la concepción de algunas acciones de participación que ayuden para el fortalecimiento de ella en beneficio del talento humano.

Añadiendo se encontró una fecha en la que el colegio puede focalizarse en el sentido de pertenencia, El día del Colegio Bilingüe Pio XII, la investigadora propuso que podría ser una oportunidad para potencializar el objetivo general de la investigación

Asimismo, se observa que el proyecto no muestra claridad frente al proceso de selección y reclutamiento, por lo tanto, no hay enfoques precisos desde los cuales se pretende trabajar. Desde la autora del proyecto invita a la institución a que reestructure el proceso de “selección y reclutamiento “ya que identificamos la importancia de contar con un proceso amplio que promueva aspectos que favorezcan a la comunidad y desde ahí fortalecer el sentido de pertenencia.

Se aconseja que el proyecto de cada institución se base en el bienestar del personal, en tener un excelente clima laboral y no solo se enfoque en valorar el rendimiento o desempeño del docente. La evaluación de la función del docente es un desarrollo que debe ejecutarse al interior de las instalaciones y es claramente de índole obligatoria. Ya que se espera tener una alta calidad educativa.

Si uno de los objetivos de la institución es generar ambientes agradables y promover la motivación, el compromiso, la excelente comunicación y crecer el clima organizacional y por lo tanto fortalecer el sentido de pertenencia y lograr significantes resultados tanto en la organización como persona. El sentirse reconocido, con buenas relaciones ya son bastantes motivos para sentirse entusiasmado e identificado al interior de la institución.

Conclusiones y Recomendaciones .

Es considerable que el juicio de sentido de pertenencia es extenso por eso desde las instituciones educativas privadas se deben plantear los factores, con la comunicación organizacional, el compromiso del docente, la motivación, el clima organizacional y desde este punto buscar la pertenencia, la firmeza de los trabajadores que generan vigor y buen ambiente escolar y laboral en la comunidad educativa.

Posterior a llevar a cabo la participación sugerida en esta investigación, se expuso que en el Colegio Bilingüe Pio XII es crucial trabajar el sentido de pertenencia como índice que aporte al entorno laboral interno del colegio. El Equipo docente declaró constantemente la necesidad de contar con acciones que beneficien el clima laboral de ellos, satisfaciendo las necesidades básicas como reconocimiento, motivación y apoyo a los posibles proyectos inventados por los docentes. Sugiriendo estrategias que lleven por buen camino el plan de mejoramiento que podrá lograr enriquecer y tener grandes resultados para el bienestar de toda la comunidad Pista.

Para hacer efectivo el plan de mejoramiento de la institución educativa y contestar la pregunta problema, se tuvo en cuenta la opinión de las personas que hacen parte de ella. Ya que desde las vivencias y diferentes perspectivas se puede contribuir a buscar la excelencia día tras día en los procesos internos. El grupo focal ofreció la oportunidad de visualizar los factores que afectan el objetivo general que es el fortalecimiento del sentido de permanencia y como desde ellos se pueden implementar estrategias para circunstancias que influyen negativamente en el ambiente laboral y compromiso.

Las estrategias y acciones que se cree para fortalecer el sentido de pertenencia de los docentes del Colegio Bilingüe Pio XII es crear incentivos y reconocimientos constantes por parte de la

institución hacia los docentes generando mayor satisfacción y motivación para reforzar el trabajo con mayor interés, recuerdos por permanencia, aumento de sueldo, bonificaciones, felicitaciones y detalles. Llevando a cabo capacitaciones en diferentes temáticas de interés como: Inducción institucional, talleres, participación de proyectos especiales, se entregarán diplomas – medallas, bonos de estímulo y cuadro de honor entre otras.

La investigadora reevalúa que si se tienen en cuenta las sugerencias se pueden alcanzar cambios efectivos en las relaciones entre los docentes, compromiso laboral del docente, la comunicación clara entre los miembros de la comunidad, ambiente organizacional y un buen direccionamiento de la institución en busca de las metas de calidad que procura ofrecer a los padres de familia y alumnos.

Por último, la investigadora recomienda sobre el nivel de compromiso que debe tener el rector frente a convertirse en factor emprendedor y potencializador del sentido de pertenencia en su institución , liderándola con éxito durante el periodo de su labor pedagógica. Para que el cuerpo laboral que dirige se sienta motivado, reconocido, proactivo, eficiente y sacando a luz los resultados proyectados frente a las metas establecidas desde un buen direccionamiento organizacional y su acreditación.

Referencias Bibliográficas

- Agencia nacional de evaluación de la calidad y acreditación. Plan de mejoras. Recuperado de https://www.uantof.cl/public/docs/univerisdad/direccion_docente/15-elaboracion-plan-de-mejoras
- Alcaldía de Mosquera. Todos y todas por la primera infancia de Mosquera Recuperado de http://www.colombiaaprende.edu.co/html/familia/1597/articles-305952_mosquera.pdf.
- Alonso, A (2013). Sentido de pertenecía ¿la competencia olvidada?. Recuperado de <https://enpositivocoaching.wordpress.com/2013/01/24/sentido-de-pertenencia-la-competencia-olvidada/>
- Andrade, H. (2005). Comunicación organizacional interna: proceso, disciplina y técnica. Netbiblo. Fortalecimiento del sentido de pertenencia sentido de pertenencia a la institución, en los docentes del Liceo Femenino de Cundinamarca jornada tarde.
- Angarita, J. (2007). Teoría de las necesidades de Maslow
- Blayter, L, Hughes, C, & Tight, M (2000). Como se hace una investigación. Barcelona: GEDISA
- Bonilla , V. ; García, A. (2010) Análisis de datos cuantitativos. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/247237062/Analisis-de-Datos-Cualitativos>.
- Caraveo, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. Hitos de ciencias económico administrativa
- Casilimas, C. (1996). Investigación cualitativa. ICFES
- Castro, A. y Urbina, I.(2014) Estrategias para el fortalecimiento del sentido de pertenencia de los docentes del jardín dreams kinderganten
- Evaluación institucional - Colombia Aprende Recuperado de <http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/article-237470.html>
- García, M. (2011). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual (Agencia nacional de evaluacion de la calidad y acreditacion plan de mejoras)https://www.uantof.cl/public/docs/univerisdad/direccion_docente/15-elaboracion-plan-de-mejoras

- Krishnamurti, J. (2015). Frases inolvidables de krishnamuryi- La mente es maravillosa
<https://lamenteesmaravillosa.com/frases-inolvidables-krishnamurti/>
- Maslow, A. (2002) Jerarquía de las necesidades <https://www.gestiopolis.com/jerarquia-de-las-necesidades-de-abraham-maslow/>
- Moreno, D (2013). La comunicación y el sentido de pertenencia habilidades fundamentales que mejoran las relaciones interpersonales de la comunidad Jardín Infantil Marco Iriarte
- Oullet, A. (1982). Processus de recherche: un approche systématique. Sillery: Les Presses de l'Université du Québec.
- Palacios, J. (2017). Plan de mejoramiento del ambiente escolar priorizando sentido de pertenencia e interés por el aprendizaje en el colegio cumbres.
- Pérez, M, y Gómez, G. (2016). Plan de mejoramiento de la motivación laboral para los docentes del colegio Cardenal Sancha
- Programa de estímulos, incentivos y reconocimiento Laboral. Recuperado de <http://www.unisimoncucuta.edu.co/documentos/recursos-humanos/programa-incentivos-estimulos-reconocimiento-laboral.pdf>
- Ramos, D. (2012)- El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje.
- Ramírez, M. (2012). Compromisos organizacional de los docentes: un estudio exploratorio.
- Santodomingo, D. (2014). Guía para la elaboración e implementación de plan de mejoramiento.
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y. & Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. ACIMED.

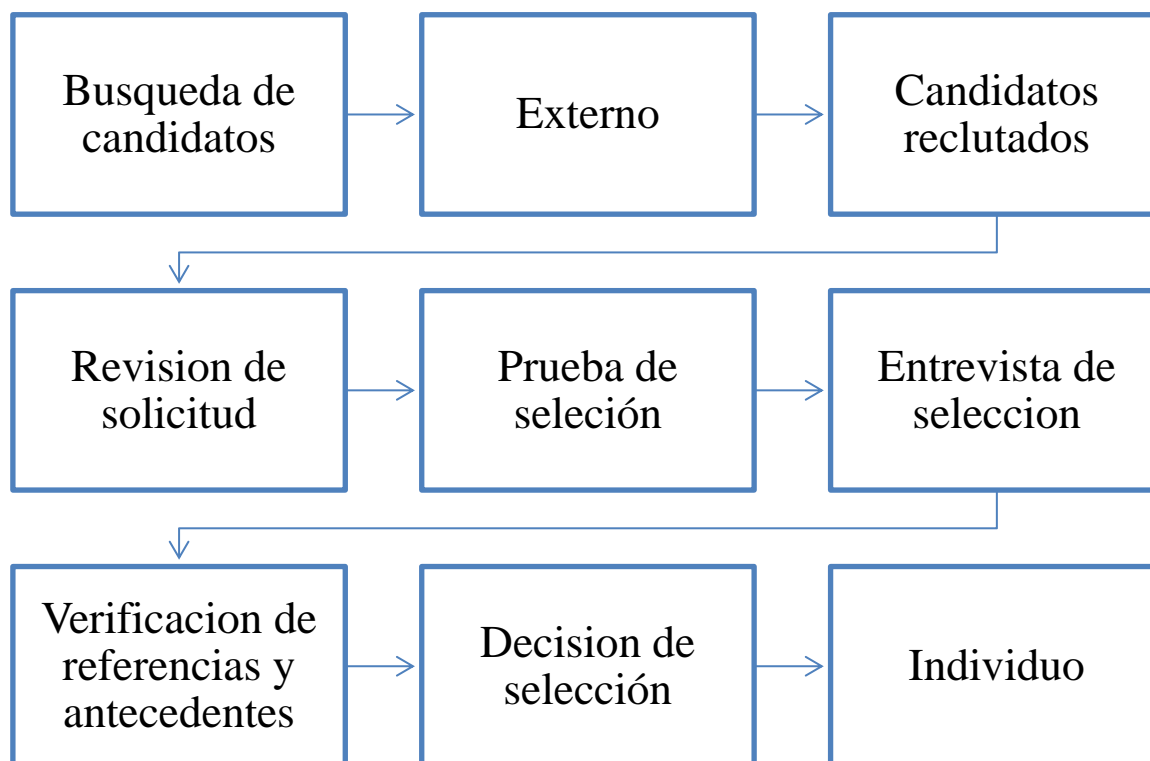
Taylor, S. y Bogdan, R. (1987). Introducción a los métodos cualitativos de investigación (vol. 1).
Barcelona: Paidós.

Valencia, V. (s.f). Revisión documental en el proceso de investigación. Recuperado de
<https://univirtual.utp.edu.co/pandora/recursos/1000/1771/1771.pdf>

Anexos

A. Proceso de reclutamiento y selección

Proceso de reclutamiento y selección



B. Encuesta**FACULTAD DE EDUCACIÓN****ENCUESTA PARA MEDIR EL SENTIDO DE PERTENENCIA DE LOS DOCENTES HACIA LA INSTITUCION (COLEGIO BILINGÜE PIO XII CAMPESTRE)**

1. ¿Estoy satisfecho con el ambiente laboral de la institución?
2. ¿Por parte del colegio me siento miembro importante de ella?
3. ¿En la institución la comunicación es efectiva?
4. ¿Me siento parte de un equipo de trabajo?
5. ¿Cuándo llego a la institución me siento alegre y preparado para iniciar con
6. mis actividades laborales?
7. ¿Tengo clara la misión y la visión de la institución?
8. ¿Recibo estímulos por mi trabajo?
9. ¿Usted ha recomendado la institución como lugar de trabajo?
10. ¿A usted le gusta participar en las actividades que realiza la institución?
11. • ¿A participado en algún plan de mejoramiento de la institución? Si o no justifique su respuesta.

C. Entrevista

UNIVERSIDAD DE LA SABANA
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ENTREVISTA REALIZADA AL RECTOR DEL COLEGIO BILINGÜE PIO XII CAMPESTRE

E.I. El día de hoy nos encontramos con el rector del Colegio Bilingüe Pio XII H.A., quien lleva trabajando con la institución 32 años, quisiera realizarle una entrevista referente al tema de sentido de pertenencia. Se llevó a cabo una encuesta inicial para determinar si existía algún contexto problemático frente a la identidad institucional y el sentido de pertenencia de los docentes hacia el Colegio Bilingüe Pio XII, los resultados mostraron que hay un poco sentido de pertenencia en los docentes ¿Qué opina usted frente a esto?

H.A. Es raro ya que un empleado debe dar siempre lo mejor de sí, esto con el objetivo de que la empresa emerge, no es solo establecer unas reglas y cumplirlas sino también sentirse parte de una organización.

E. I. ¿Cómo se realiza la selección del personal?

H.A. Solicito por medio de una plataforma en línea, el perfil que estoy buscando, se revisa su hoja de vida, se llama para agendar una entrevista, luego en la entrevista estudio el perfil y se toma una decisión el mismo día.

E.I. ¿Qué significa para usted sentido de pertenencia?

H.A. Poseer un alto nivel de sentido de identidad y pertenencia hacia la institución, siendo íntegros, honestos comprometidos, conscientes de su vocación y con capacidad y espíritu de trabajo en equipo.

E. I. ¿Qué clase y cuáles son los estímulos que el colegio tiene para el personal docente?

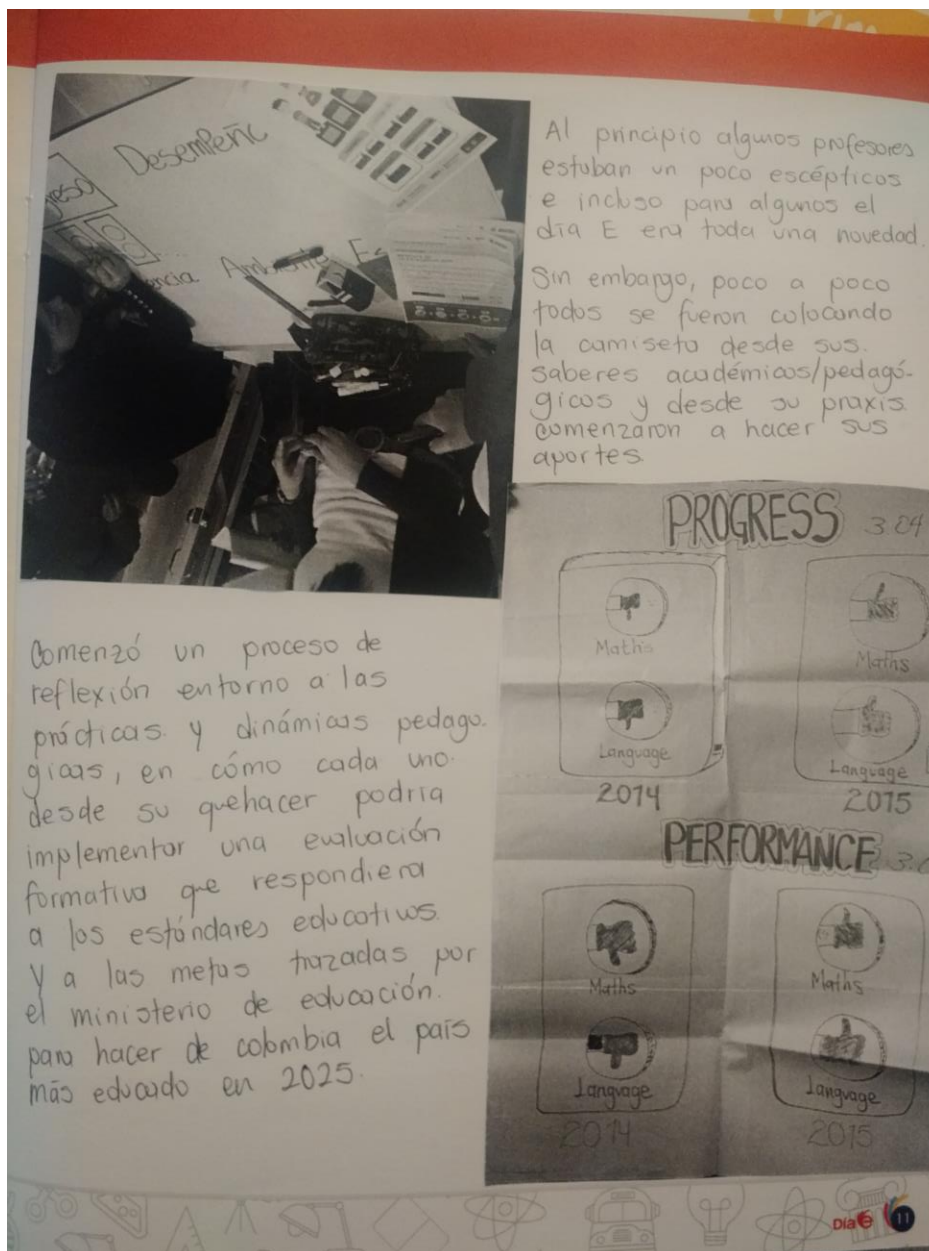
H.A. El salario, los docentes que trabajan en mi institución se les reconoce su profesión, más que en cualquier institución educativa, asimismo existe un incremento en el, siempre y cuando se cumplan las metas establecidas.

E. I. ¿Considera usted que el clima escolar y sus diferentes variables han mejorado en su institución?

H.A. Por supuesto se puede observar un ambiente escolar agradable.

E. I. Muchas gracias por hacer posible esta entrevista y por su tiempo.

D. Observación DIA E



Se firmaron una serie de compromisos pedagógicos por áreas, basados en unas acciones específicas a fin de lograr las metas y los porcentajes propuestos por el ministerio de educación.

Entre las metas figuró promover la importancia del proceso académico para la consolidación del proyecto de vida de los estudiantes.

PLANEACION
EJECUCIÓN

EVALUACION
RESULTADOS

COMUNICACION
AUTOEVALUACION

REFUERZO
RETROALIMENTACION

EXPERIENCIA

También se solicitó la implementación de un filtro y unos estándares de evaluación a fin de cualificar el proceso académico, así como la revisión de la malla curricular de algunas asignaturas a fin de garantizar las metas propuestas.

Finalmente, se habló de la importancia de la formación continua en pedagogía interdisciplinaria para los docentes.

E. Programa de estímulos, incentivos y reconocimiento laboral.

PERIODICIDAD: Se otorgará de enero – Diciembre: Estímulos, Incentivos y Reconocimiento

Responsables: Rector, Recursos Humanos y Coordinación

TIPOS DE INCENTIVOS. Son de dos clases: Pecuniarios y No pecuniarios.

EL PROGRAMA DE INCENTIVOS

INCENTIVOS NO PECUNIARIOS los cuales podrán ser:

- Participación en proyectos especiales
- Publicación de trabajos en medios, ferias, pagina institucional.

PROGRAMAS DE RECONOCIMIENTO

1. Reconocimiento a la innovación.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

1. Creatividad.
2. Esfuerzo Investigativo.
3. Adaptabilidad.
4. Idea Original.
5. Mejoramiento de una Idea anterior.
6. Impacto sobre la eficacia en la prestación de un servicio institucional.
9. Impacto en la satisfacción de los usuarios.

2. Reconocimiento a la antigüedad laboral

1. Medalla
2. Diploma

EL PROGRAMA DE ESTIMULOS

1. ESTIMULO A LA EXCELENCIA A GRUPOS DE TRABAJO

* Publicación en redes sociales de la institución

* Bonos para ir a la cafetería

2. ESTIMULO A LA EXCELENCIA INDIVIDUAL

* Cuadro de honor

* Carta de recomendación

* Garantizar 1 año más de empleo

* Permisos especiales

F. Cronograma de actividades – incentivos, reconocimientos y estímulos

MES	ENERO	FEBRE RO	MARZ O	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOST O	SEPTIE MBRE	OCTUB RE	NOVIE MBRE	DICIE MBRE	
ACTIVIDAD												Encargado
Inducción institucional												Rector
Talleres de juego de roles												Recursos humanos
Taller trabajo en equipo												Recursos humanos
Capacitación liderazgo												Recursos humanos
Incentivos participación en proyectos especiales												Recursos humanos
Incentivos Publicación de trabajos en exposiciones												Recursos humanos
Reconocimientos a la innovación (medalla)												Rector
Reconocimiento a la antigüedad laboral (diploma)												Rector
Estímulos de excelente sección (Publicación en las redes de la institución)												Recursos humanos
Estimulo: Trabajador que tenga alto sentido de pertenencia con la												Rector – recursos humanos

(Agencia nacional de evaluación de la calidad y acreditación plan de mejoras

)https://www.uantof.cl/public/docs/universidad/direccion_docente/15-elaboracion-plan-de-mejoras

institución (Bono cafetería o restaurante)												
Estimulo: Excelencia del docente: Cuadro de honor.												Recurso s humano s
Estimulo: Garantizar un año más de trabajo. o aumento de sueldo												Rector
Estímulos: Permisos especiales (Cumpleaño s ,compromis os personales.)												Rector y coordin ación