

LA PEDAGOGIA DEL AMOR COMO ESTRATEGIA PARA OPTIMIZAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS**THE PEDAGOGY OF LOVE AS A STRATEGY TO OPTIMIZE THE ORGANIZATIONAL CLIMATE IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS**

Lisbeth Rosario, Flores Calderón

Especialización Dirección y Supervisión UNEM Cojedes. Escuela Técnica Robinsoniana Sixto Sosa de Tinaco Estado Cojedes. Correo: callisbethflor20@gmail.com. Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-6048-7357>

Autor de correspondencia: callisbethflor20@gmail.com.

Recibido: 30/11/2024 **Admitido:** 17/02/2025

RESUMEN

La investigación está dirigida al personal docente en función directiva para que a través de su gestión escolar use la pedagogía del amor en el clima organizacional. El propósito de acción transformadora: Generar un modelo teórico fundamentado en la pedagogía del amor como herramienta para la optimización del clima organizacional en las instituciones educativas. El nudo crítico será abordado utilizando la metodología cualitativa con enfoque para la investigación acción participativa transformadora, se empleará como técnica de recogida de datos la observación participante y la entrevista semi-estructurada. La muestra estará conformada por ocho (08) directivos de los diferentes niveles del subsistema de educación básica adscritos al circuito educativo 200901009. En los Resultados se encontró que al ocurrir estas situaciones está inmersa la pedagogía del amor como elemento esencial para recuperar ambientes perjudiciales que se tiene en planteles educativos locales. Se concluye que: la gestión en las organizaciones puede derivar resultados positivos cuando se centra en promover valores que aplicados a la negociación del conflicto contribuyen a abrir espacios para forjar la propia identidad de la organización, con respecto al entorno, uno de ellos es aplicar la pedagogía del amor como estrategia de agente de cambio social dentro de los planteles educativos

Palabras Claves: Pedagogía, Amor, Clima. Organización. Educación.

ABSTRACT

The research is aimed at teaching staff in a management role so that through their school management they use the pedagogy of love in the organizational climate. The purpose of transformative action: Generate a theoretical model based on the pedagogy of love as a tool for optimizing the organizational climate in educational institutions. The critical node will be addressed using qualitative methodology with a focus on transformative participatory action research, participant observation and semi-structured interviews will be used as data collection techniques. The sample will be made up of eight (08) directors from different levels of the basic education subsystem attached to the educational circuit 200901009. In the results it was found that when these situations occur, the pedagogy of love is immersed as an essential element to recover harmful environments that exist in local educational establishments. It is concluded that: management in organizations can lead to positive results when it focuses on promoting values that, when applied to conflict negotiation, contribute to opening spaces to forge the organization's own identity, with respect to the environment. One of them is to apply the pedagogy of love as a strategy for social change within educational institutions.

Keywords: Pedagogy, Love, Climate. Organization. Education.

INTRODUCCIÓN

Los valores dentro de las organizaciones propician transformaciones de gran relevancia en los trabajadores y en la imagen de una institución, su puesta en práctica determina el éxito de la organización, ayudan a fijar lineamientos y políticas sólidas, crean un sentido de pertenencia, son criterios para la toma de decisiones y brinda las bases para que todos los miembros de la organización tomen la misma dirección. Venezuela actualmente vive un momento trascendental en lo que, al aspecto político y económico, refiere, se puede visualizar el enfrentamiento del colectivo que hace vida en los diversos planteles educativos que hacen vida dentro de la organización circuital propuesta por la circular 30013, es aquí donde tenemos la importante tarea de atacar esta problemática.

Así pues, una de las mejores formas es aplicando estrategias fundamentadas en la pedagogía del amor para que la gestión del directivo produzca reacciones, sentimientos, equipos productivos, organización efectiva y ambientes agradables donde el personal que a diario comparte el clima de la organización le sea agradable su asistencia y permanencia en el recinto escolar, ya que queda demostrado por investigaciones que despertando la motivación de los docentes la organización será productiva.

En este sentido, la práctica de los docentes en las instituciones educativas del subsistema

de educación básica actualmente se traspone a un proceso de transformación y cambios cotidianamente, producto de la postmodernidad, globalización y las tecnologías del siglo XXI, que conlleva a una problemática en la acción educativa y pedagógica, es por ello, la importancia que se tome conciencia en las estrategias, metodologías y pedagogías que se aplican y desarrollan dentro de los planteles educativos que afectan en gran medida el desempeño laboral por un clima organizacional no acorde a las exigencias del colectivo institucional.

De aquí que, resulta importante revisar, analizar y comprende el rol y la labor de los docentes en función directivo desde una visión holística en su práctica educativa, que congrega un cumulo de experiencias y prácticas de gestión escolar que influyen notablemente el accionar del equipo de trabajo en su interacción dentro de los planteles educativos, a tal efecto, para Pérez (2018: 48):

La pedagogía del amor recoge todas las facetas del ser humano, desde su comprensión holística y valoración de sus roles en el hecho educativo, dado al reconocimiento de todos los actores educativos alineado a una formación integral en valores. Ahora bien, desarrollar la formación académica y profesional de los docentes que asumen las riendas de las instituciones, desde la esencia de una pedagogía humanista y amorosa en función de promover un clima laboral armonioso y

enriquecedor de aprendizajes para los estudiantes y el personal en la procura de la ternura de aceptación de las individualidades, características, habilidades, destrezas y limitaciones de todos en el marco de la construcción del conocimiento colectivo y sin barreras o limitaciones, la aceptación mutua docentes y estudiantes en un solo acto de aprendizaje y enseñanza común.

Lo expresado por el autor, relata la importancia de desarrollar la gestión escolar desde los planteamientos de la pedagogía del amor estrategia que facilitara el clima organizacional de los planteles educativos donde hace vida el gestor escolar. De acuerdo con, Muñoz, citado por Hernández (2018: 266): “el amor se define entonces como el intenso deseo por la unión con otra persona, así está asociado a un estado de profunda excitación emocional y fisiológica, al éxtasis y a la realización”.

De aquí que, el docente en función directivo debe promover e impulsar su acción pedagógica diaria con amor y abocado a la tolerancia, mística, entrega y aprendizaje diario con los estudiantes desde la toma de conciencia de que cada cual lleva un ritmo propio de aprendizajes y la diversidad de intereses no son iguales, cada estudiante un mundo de sorpresas y aventuras de vida, muchos criterios individuales en un solo espacio, el aula. Por lo tanto, es importante destacar lo planteado por Pérez, (2019:5):

Ama el maestro que cree en cada alumno y lo acepta y valora como es, con su cultura, su familia, sus carencias, sus talentos, sus heridas, sus problemas, su lenguaje, sus sueños, miedos e ilusiones; celebra y se alegra de los éxitos de cada uno, aunque sean parciales; y siempre está dispuesto a ayudarlo para que llegue tan lejos como le sea posible en su crecimiento y desarrollo integral.

Lo expuesto por el autor refiere, al valor fundamental de todos los seres humanos aplicado en el espacio escolar por el gestor escolar como estrategia puede ser referente y motivadora de un equipo armonioso de trabajo donde todos los inmersos puedan desarrollarse profesionalmente sin que existan sentimientos de envidia, resentimientos u otro que genere conflictos laborales en la organización educativa. Es por ello, que el presente proyecto de investigación se plantea las siguientes interrogantes: ¿Existe la necesidad de aplicar estrategias fundamentadas en la pedagogía del amor como medio para la optimización el clima organizacional en las escuelas del circuito 200901009? ¿Cómo se puede determinar el alcance que tiene la aplicación de estrategias para optimizar el clima escolar de las instituciones del circuito 200901009 basadas en la pedagogía del amor? ¿Qué elementos de la pedagogía del amor pueden aplicarse para optimizar el clima escolar de las instituciones educativas del circuito 200901009?

Como en todo proceso de investigación, los objetivos son la guía del estudio; expresan de manera muy sintética qué se pretende con la investigación y guardan relación directa con las actividades, en este sentido el objetivo principal que se propone para la presente investigación es: Aplicar la pedagogía del amor como estrategia para optimizar el clima organizacional en las instituciones educativas. Como propósitos específicos que corresponden a las tareas del investigador se proponen: Analizar la necesidad de aplicar estrategias fundamentadas en la pedagogía del amor como medio para la optimización el clima organizacional en las escuelas del circuito 200901009. Caracterizar el alcance que tiene la aplicación de estrategias para optimizar el clima escolar de las instituciones del circuito 200901009 basadas en la pedagogía del amor. Y desarrollar elementos de la pedagogía del amor que permitan optimizar el clima escolar de las instituciones educativas del circuito 200901009.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

En toda organización educativa se deben desarrollar relaciones interpersonales fundamentadas en los valores, desde los cuales se propicie actitudes basadas en cooperación, acogida, autonomía, participación, satisfacción, solidaridad, tolerancia orientadas a producir una aptitud explícita o no, de deseos, aspiraciones e intereses corporativos y personales,

garantizando el cumplimiento eficaz de la labor de cada uno de las personas que laboran en una institución educativa. De allí, que para lograr convertir valores que permitan un mejor clima organizacional, es ineludible, propiciar el desarrollo de los individuos a través de su ejercicio personal, aplicarlos sustantivamente en el trabajo profesional; generar un sentido de compromiso y pertenencia basado en la participación, y crear una cultura de solidaridad, compromiso, respeto y tolerancia.

De lo anterior se deduce, que las personas son el eje central de las relaciones, los comportamientos que éstas adopten en situaciones particulares de interacción pueden, en algunos casos favorecer las relaciones en la organización, asumiendo que para que esto se logre debe ponerse en práctica los diversos valores, alejados de la base de actitudes negativas, como la intolerancia, la falta de cooperación y la irresponsabilidad, siendo estos elementos que entorpecen el clima organizacional.

Al respecto, García, (2017: 39), expresa que “el clima organizacional es un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modo de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección, entre otros aspectos”. Con base en esta postura la cultura organizacional de las instituciones educativas no es más que un

conjunto de valores y creencias que, aunadas a patrones de comportamiento van a distinguir una institución de otra.

Por consiguiente, la motivación, la satisfacción laboral, las actitudes, valores, el estrés y el manejo de conflictos son aspectos cada vez más importantes en este proceso ya que la percepción del personal con respecto a su trabajo influirá positiva o negativamente en el clima organizacional, es por ello, que se deben emplear herramientas que le permitan alcanzar la solución a los mismos y que todas las partes se sientan satisfechas con respecto a la posición y actuación del gerente dentro de la institución.

En este sentido, si se toma en consideración que las instituciones educativas son una empresa de servicios educativos se hace imprescindible la implementación de los valores organizacionales, desde una perspectiva expresiva y eficaz que conduzcan a fortalecer, y enriquecer la construcción de un sistema gerencial para precisar las necesidades de la organización y a partir de estas, permitir formular los planes que conlleven a la optimización del clima escolar mediante la aplicación de técnicas de pedagogía del amor.

Desde el punto de vista teórico esta investigación estará sustentada en la Teoría del Clima Organizacional de Rensis Likert el cual establece que a partir de 1946 Re, realizó una

serie de investigaciones para el Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad de Michigan, pretendiendo explicar el liderazgo, dichos estudios se realizaron inicialmente con empleados de oficina de una gran empresa aseguradora; gracias a ellos se observó que había diferentes estilos de liderazgo asociados a diversos niveles de productividad, el estudio logro demostrar que los departamentos en los que había más alta productividad eran dirigidos con estilos diferentes a aquellos cuyo índice era menor.

Las características básicas en los departamentos con productividad más elevada eran que los supervisores delegaban más autoridad, ejercían una supervisión más flexible y mostraban interés por la vida personal y bienestar de sus subordinados. Al obtener los resultados semejantes en otros estudios, Likert concluyó que los supervisores que se orientaban hacia un mayor interés por sus subordinados más que por la tarea, eran superiores en productividad que los que anteponían el interés por la tarea, por lo cual sus subordinados mostraban una moral más baja y menos satisfacción por su trabajo.

Posteriormente, al continuar sus investigaciones, Likert se percató que ambas dimensiones, interés por los subordinados e interés por la tarea, son independientes, no excluyentes, o sea que se puede tener una calificación baja o alta en una o en ambas

simultáneamente, que es el mismo resultado alcanzado por otros investigadores.

Para medir el ambiente organizacional, que está determinado fundamentalmente, según Likert, por el estilo de Liderazgo, propuso un modelo para estudiar la conducta del líder basado en lo que denominó: “Sistemas de Administración”, que describen los diferentes tipos de líder.

MATERIALES Y MÉTODOS

La metodología a que refiere el estudio es la cualitativa a lo cual Hernández, Fernández y Baptista citado de López (2022) en el III Congreso Virtual desafíos de las empresas del siglo XXI señalan que el enfoque cualitativo se selecciona cuando se busca comprender la perspectiva de los participantes (individuos o grupos pequeños de personas a los que se investigara) acerca de los fenómenos que los rodean, profundizar en sus experiencias, perspectivas, opiniones y significados, es decir, la forma en que los participantes perciben subjetivamente su realidad. También, señalan los autores que es recomendable seleccionar el enfoque cualitativo cuando el tema del estudio ha sido poco explorado, o no se ha hecho investigación al respecto en algún grupo social específico, el proceso cualitativo inicia con la idea de investigación.

Se aplicó como técnicas de recogida de datos la observación participante ya que es la técnica de recolección de datos que nos permite

acercarnos al sujeto de investigación y durante la cual se recogen datos de modo sistemático, la entrevista semi- estructurada, para ello realizaré una serie de preguntas bajo un esquema fijo a un grupo de personas que deberán responder preguntas comunes. La muestra se conformará por ocho (08) directivos del circuito 200901009 del Municipio Tinaco Estado Cojedes. La línea de Investigación está ubicada en el Clima Escolar definida por el documento del SNIFP como: Se valora por la calidad de las relaciones entre sus integrantes y los sentimientos de aceptación, así como los rechazos hacia los demás.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo a las observaciones, se encontró que, la teoría del amor en el clima escolar se basa en la idea de que el amor es un factor importante en la educación y que puede contribuir a la creación de un ambiente de aprendizaje positivo. La Pedagogía del amor, trata de una postura ética y axiológica que se basa en la consideración mutua entre los docentes. Se caracteriza por el diálogo sincero, el respeto, la tolerancia, la solidaridad y la empatía.

Los hallazgos, condujeron a, codificaciones expresadas en expresiones como: El Amor como Compromiso, implica que el docente se involucra de manera genuina en la institución, apoyando en su proceso de crecimiento

personal. Este compromiso se traduce en acciones concretas que demuestran interés y dedicación.

Otra expresión de interés fue: Amor como Respeto y Comprensión, son componentes esenciales del amor educativo. Un docente que respeta busca comprender sus necesidades y emociones crea un ambiente donde todos se sienten valorados y escuchados. El amor en la educación tiene un impacto significativo en el clima escolar, ya que fomenta un ambiente positivo que potencia la motivación y el rendimiento en el desempeño. El amor también contribuye al desarrollo emocional y social. Un ambiente amoroso promueve la autoestima, la confianza y la capacidad de establecer relaciones saludables con sus compañeros.

Otras categorías que se encontraron fueron: Construyendo Relaciones Saludables, el amor también promueve relaciones saludables, facilitando la colaboración y el apoyo mutuo en el proceso de aprendizaje. En cuanto al Amor como Herramienta para la Resolución de Conflictos: puede ser una herramienta poderosa para resolver conflictos en el ambiente escolar, promoviendo el diálogo y la comprensión entre los involucrados. Así pues, en el diálogo y comprensión en situaciones difíciles, el amor permite que los docentes aborden los conflictos con empatía, facilitando un diálogo constructivo que busca soluciones efectivas.

CONCLUSIONES

El amor en la educación es fundamental para prevenir, ya que fomenta un ambiente de respeto y apoyo donde todos los estudiantes se sienten valorados. En el desarrollo de la Empatía a través del Amor están intrínsecamente relacionados. Un docente que ama a sus estudiantes también desarrollará empatía hacia ellos. Las Conexiones Emocionales entre Docentes, se establecen a través del amor permiten que los docentes comprendan mejor las necesidades y emociones de sus estudiantes. Se verificó la Importancia de la Escucha Activa, es una habilidad clave que se potencia a través del amor, permitiendo que los docentes respondan adecuadamente a las inquietudes y necesidades.

Todo lleva a destacar que, el ambiente donde se reflejan las facilidades o dificultades que encuentra la persona para aumentar o disminuir su desempeño, o para encontrar su punto de equilibrio. Es decir, la percepción que tienen las personas, de cuáles son las dificultades que existen en una organización y la influencia que sobre estos ejercen las estructuras organizativas, factores internos o externos del proceso de trabajo actuando como facilitadores o entorpecedores del logro de la calidad de los objetivos de la organización.

Desde estas perspectivas, puede afirmarse que, en toda organización, la calidad de la vida laboral, depende en gran medida, del entorno, el

ambiente, el aire que se respira en una organización. Por tanto, mejorar la vida laboral lleva implícito acciones para que los colaboradores puedan desarrollar sus funciones, de manera óptima en condiciones favorables en cuanto a ambientes de mayor profesionalidad, confianza, relaciones cordiales y comunicación constante entre todos sus miembros. El clima organizacional repercute en las motivaciones y el comportamiento, se ha convertido en un enfoque y una herramienta administrativa importante en la toma de decisiones, que les permite proyectar un incremento en la productividad, conducir la gestión de los cambios necesarios en la organización para el mejoramiento continuo.

Para el análisis del clima de una organización, es preciso comprender el comportamiento de las personas, la estructura de la organización y los procesos que se desarrollan en la misma. En este sentido, medir el clima organizacional, requiere de observaciones directas, o del análisis a través de encuestas que se aplican o entrevistas a sus principales docentes. Lo importante es conocer las perspectivas de los colaboradores en cuanto a su entorno laboral.

El clima organizacional, sin dudas, va a hacer referencia al entorno físico y humano en el cual se desenvuelven los docentes de una organización, así como a factores de su motivación: a mayor motivación existirá un

clima laboral positivo, mientras que si el personal de la organización no se encuentra motivado el clima laboral sería muy negativo, hacia la generación de conflictos. Por ende, para que exista un desempeño adecuado es importante contar con un clima organizacional positivo.

Las percepciones e interpretaciones de los actores educativos, incidiendo directamente en su motivación y satisfacción laboral, por ende, en su desempeño. Genera una incidencia significativa en el modo de actuar de los actores educativos, su entorno y el medio en que se desenvuelven, incide en la calidad de su desempeño, en el alcance de las metas, de los objetivos y proyecciones de la empresa en cuanto a su rendimiento y productividad.

La atmósfera que rodea el ambiente de trabajo, puede determinar significativamente, la calidad de los servicios, la productividad y competitividad. Muestran eficiencia en el cumplimiento de sus tareas, contribuyendo al éxito. Los resultados, los objetivos cumplidos serán un hecho alcanzable en la medida que los colaboradores consideren el entorno como un ambiente positivo y ameno, que refleja relaciones interpersonales y comunicación altamente efectiva; valores, actitudes, aptitudes y creencias, siendo estas cualidades las que impulsarán a los colaboradores a un mejor desempeño laboral.

Es una herramienta decisiva para alcanzar competitividad en las instituciones. Para dichas instituciones, debe ser prioridad, la creación de mecanismos para fortalecerse y que sea favorable, debido a su incidencia en el desempeño laboral, al integrar las percepciones del colaborador en torno a: estilos de dirección, procesos y procedimientos, políticas, horarios, capacitaciones, calidad de vida laboral, relaciones laborales, instalaciones físicas, comunicación, recompensas e incentivos recibidos, además de integrar aspectos en torno a la realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Actualmente, el concepto de clima organizacional es un tema que despierta el interés de múltiples profesionales y disciplinas; a partir de su misma razón de ser en los contextos organizacionales reconocen la importancia de su estudio, en el que priman las interacciones sujeto-organización y sujeto-sujeto. Es una dimensión de la calidad de vida laboral y tiene gran influencia en la productividad y el desarrollo del talento humano de una organización.

Sobre el clima organizacional se desarrolla en el comportamiento del individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales, sino también de la forma en que éste percibe su clima de trabajo y los componentes de la organización. Cuando se

refiere a características personales se está hablando por nombrar algunas, de la motivación, la satisfacción y las actitudes del individuo que al ser unidas a la percepción que éste se hace de su mundo laboral al cual pertenece y a los procesos y la estructura organizacional de la que forma parte, determinan en gran medida el comportamiento que el individuo tendrá en cuanto al rendimiento y productividad de la empresa se refiere.

Se esboza la situación de tensión típica que se presenta al interior de un equipo de trabajo en donde la participación de ellos frente a la toma de decisiones es mínima, si bien incrementa la productividad en donde el beneficio es únicamente para la organización, la lealtad y el interés frente al desempeño laboral disminuye, consecuencia negativa tanto para la empresa como para el empleado, ya que este hecho genera grandes pérdidas a largo plazo viéndose afectada la eficacia de la organización, mientras que para el empleado su satisfacción disminuirá en razón de sus necesidades de logro y autorrealización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

García, A. 2017. Primeras Jornadas de Educación para la Paz. Un objetivo pedagógico: educar para la paz. *Pedagogía social: revista interuniversitaria*, (5), 166-174, e-ISSN: 1989-9742. Recuperado

de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2577069>

Hernández, O. 2018. Incluir desde lo amoroso: Una mirada desde la Pedagogía del Amor y la Paz. *Ra Ximhai*, 12(3), 261-269, e-ISSN: 1665-0441. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46146811017>

López, M. 2012. La Escuela Inclusiva: Una oportunidad para Humanizarnos. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 74(26,2), 131-160, e-ISSN: 0213-8646. Recuperado de: https://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1396551140.pdf

Pérez, A. 2018. Se necesitan Maestros. Venezuela: Centro de Formación P. Joaquín de Fe y Alegría. [Documento en línea]. Recuperado de: <http://www.feyalegria.org/sites/defaultfiles/SeNecesitanMaestros.pdf>

Pérez, A. 2019. Pedagogía del Amor y la Ternura. [Blog de WordPress.com]. Recuperado de: <https://antonioperezescclarin.com/2013/11/28/pedagogia-del-amor-y-la-ternura/>

Pérez, A. 2017. La Pedagogía del Amor y la Ternura: Una Práctica Humana del Docente de Educación Primaria.

Pérez, S. 2018. Educar en tiempos de crisis (I). *Periódico del país*, RIF: J-30202528-1. [Documento en línea]. Zulia, Venezuela:

Diario Panorama. Recuperado de: <https://www.panorama.com.ve/opinion/Educacion-en-tiempos-de-crisis-I-por-Antonio-Perez-Esclarin-20180628-100.html>.