



SENTIDO DE PERTENENCIA

*Sentido de pertenencia significa amar el sitio
donde nos desempeñamos o vivimos.
(Robin S. Sharma)*

Índice

*Definiciones previas
Sentido de pertenencia
Sugerencias
¿Qué somos?*

Definiciones previas

- *Definición de Organización*

Se entiende por “Organización” al conjunto ordenado de personas que aportan sus recursos para obtener un fin común. Desde este punto de vista la Universidad es una organización.

- *“Imagen” de una organización*

Es la representación mental en la memoria colectiva de un conjunto significativo de atributos que configuran un estereotipo capaz de influir o determinar comportamientos.

- *La imagen de una organización sirve para:*
 - *Situar socialmente su verdadera identidad*
 - *Situar a sus trabajadores en un contexto real*
 - *Transmitir notoriedad, prestigio y personalidad pública*
 - *Favorecer estrategias de crecimiento*
 - *Posibilitar un manejo táctico de los mensajes*
 - *...*

- *Elementos que definen a la organización*
 - *Identidad.* Características y rasgos esenciales de la organización, tal como aparecen en los escritos fundacionales y que en el decurso de la historia han perpetuando las fuentes institucionales, el comportamiento corporativo y la alta dirección. La identidad corporativa supone una fidelidad a la esencia y a la tradición del buen hacer de la compañía.
 - *Filosofía.* Es la “razón de ser de la organización”. El conjunto de las razones y principios básicos que inspiran sus acciones: los “porqués” y los “para qué”. Responde a la misión encomendada por sus fundadores y en ocasiones consta por escrito en unas líneas que todos los empleados deben conocer.
 - *Personalidad.* Es el conjunto de rasgos concretos, que hacen a cada organización ser ella sola, única e individual, claramente diferenciada del resto de las organizaciones. La personalidad es la que lleva a la organización, dentro del sector, a ocupar un segmento

específico del mercado y a definir objetivos, políticas y estrategias que tratan de ser exclusivas.

- **Diseño.** *Es la normalización de los signos (símbolo, logotipo, colores, tipografía corporativa y formas expresivas básicas) que actúan como identificadores visuales de la identidad y personalidad de la organización.*
- **Cultura.** *Es el conjunto de ideas, creencias, valores, normas escritas y no escritas, actitudes y pautas de conductas creados, arraigados, asumidos y compartido por las personas que forman la organización hasta el punto de constituir sistemas de referencia estable y llegar a definir y a hacer predecible su forma de ser y de actuar.*



Sentido de pertenencia

El sentido de pertenencia, la adscripción a un grupo social, el afecto e implicaciones que pretende todo individuo al integrarse a un grupo es muy importante. Esto se debe a que los hombres fueron creados para vivir en comunidad, procurando la satisfacción de sus necesidades y la realización de sus proyectos de manera recíproca. Es de esta manera que la civilización y la sociedad progresan; porque un grupo de individuos se identifican con causas nobles y conquistan sus objetivos; en la ciencia, en la educación, en el arte, el deporte, etc.

Toda organización necesita crear y mimar esa sensación en sus miembros. Está demostrado que las organizaciones que invierten en hacer sentir a sus trabajadores que pertenecen a dicha organización, son más eficientes. «No es lo mismo trabajar con un amigo que con alguien con quien tienes problemas».

El objetivo único que pretende alcanzar esta reflexión es poner de manifiesto que los métodos que se utilizan actualmente para conseguir generar esa sensación de pertenencia, en muchos de los entornos universitarios que nos son más familiares y en particular en el nuestro, son incompletos, suelen estar diseñados de manera intuitiva y se desenvuelven basados en la buena voluntad de ciertas personas.

Si el lector coincide con estas apreciaciones iniciales, también coincidirá conmigo en la necesidad de reflexionar en como avanzar en esa dirección, trabajar en la profundización de los elementos que definen a nuestra organización, y dedicar el tiempo adecuado a su comunicación a los miembros que pertenecemos a ella. Todo ello contribuirá de forma proporcional a conseguir aumentar la

sensación de pertenencia, con el único fin de conseguir un aumento en la calidad, eficacia y eficiencia de nuestras actuaciones así como una mejora del bienestar en el puesto de trabajo.



Sugerencias

Es evidente que el objetivo planteado requiere un trabajo y dedicación que está fuera del alcance de estas hojas, pero a modo de sugerencias...

- *¿Cualquier miembro de la comunidad universitaria tiene acceso a la descripción mínima de la estructura universitaria?, es decir, número y distribución de centros, titulaciones, estudiantes, P. A. S., P. D. I.,...*
- *¿Cualquier miembro de de la comunidad universitaria, sabe cual es el lugar que cada uno ocupa en los ámbitos de la Docencia, Investigación, Desarrollo e Innovación? Bastarían sencillos diagramas de frecuencias globales y anónimos en los cuales estuviera indicada la colocación relativa de cada profesor en ellos, globalmente y en relación con la macro área a la que pertenece.*
- *¿Los miembros de la comunidad universitaria, reciben en algún momento de su historia, sugerencias en relación con su labor? Salvo en el caso de la actividad docente o en algunas ocasiones finalizaciones de mandatos de gestión, la institución no es capaz o no quiere darse cuenta de la labor de sus trabajadores.*
- *No existe una ética institucional establecida ni medianamente definida y clara que oriente en la:*
 - *Relación de los alumnos con sus estudios y sus profesores.*
 - *Relación de los profesores con sus estudiantes.*

- *Relación de los profesores frente a la investigación.*
- *Relación de los profesores frente al desarrollo y la innovación.*
- *Relación de los profesores frente a su institución.*

- *No existe un directorio en el que se recoja el nombre del conjunto de todos los seres humanos que han sido profesores de la universidad de Zaragoza, o han ocupado puestos de Personal de Administración y Servicios, así como el de los equipos de gobierno que se han sucedido a lo largo de la historia.*

- *Y muchas más...*



¿Qué somos?

Conócete a ti mismo (que en griego clásico es γνῶθι σεαυτόν, gnóthi seautón). Esta inscripción, puesta por los siete sabios en el frontispicio del templo de Delfos, es clásica en el pensamiento griego. En todos los tiempos muchos pensadores han reflexionado sobre ella con variados matices siguiendo el ejemplo de Sócrates y Platón. La sabiduría de Occidente comienza, en su vertiente filosófica, con este pensamiento, intentando alejarse de adivinanzas y supersticiones.

En nuestro tiempo, ese pensamiento también es una exigencia que debe intentar cumplir toda estructura organizativa como lo es la Universidad de Zaragoza. Su consecución pasa de forma inevitable por la fiabilidad y cantidad de información que la organización tiene de ella misma. Además, es un hecho que la sociedad requiere cada día más información a sus instituciones a la hora de tomar decisiones sobre el futuro de dichas instituciones.

Y por último, visualizar la información existente, de manera que se pueda “ver, analizar e interpretar” qué es la U. Z. Esto permitiría entender rápidamente dicha información y ofrecería una forma “elegante, impactante y moderna” de mostrar a cualquier autoridad, invitado o institución, ... dicha información.





<http://objetivomurcia.laverdad.es/fotos-dario-beck/templo-apollo-delfos.-215811.html>