

**Relación del clima laboral y percepción del funcionamiento familiar de los
docentes de un colegio privado de Bogotá-Colombia**

María Claudia Torres Benavides

Robert Jeison Vega Aguillón

Ángela Gabriela Vega Viviescas

Trabajo de grado presentado para optar al título profesional en psicología

Asesor:

Javier Vicente Giraldo Jaramillo

Universidad Santo Tomás

División de Ciencias de la Salud

Facultad de Psicología

2022

Tabla Contenido

Resumen	3
Abstract	3
Introducción	4
Justificación	5
Problematización	7
Objetivos	10
General	10
Específicos	10
Marco Teórico	11
Marco Interdisciplinar	13
Marco Paradigmático	16
Metodología	18
Instrumentos	19
Población	20
Procedimiento	24
Trazabilidad Estadística	25
Consideraciones Éticas	26
Resultados	27
Discusión	48
Conclusiones	52
Aportes, Limitaciones y Sugerencias	53
Referencias	55
Anexos	75
Anexo 1. Instrumento Escala de Clima Organizacional-ECO	75
Anexo 2. Instrumento APGAR Familiar	88
Anexo 3. Características Sociodemográficas	89
Anexo 4. Carta de presentación de la investigación al colegio	93
Anexo 5. Consentimiento informado	96
Anexo 6. Formato devolución de resultados a nivel individual	98
Anexo 7. Carta devolución de resultados al colegio	100

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo relacionar el clima laboral y percepción del funcionamiento familiar de los docentes de un colegio privado de Bogotá. Para esto se aplicaron los cuestionarios Escala de Clima Organizacional (ECO) y APGAR Familiar el cual fue respondido por una muestra de 29 (96,7%) docentes del N total de la población (30 docentes); siendo esta significativa con un porcentaje de confiabilidad del 97%. La investigación se construyó a partir del enfoque cuantitativo con un alcance descriptivo-correlacional. Teniendo en cuenta que todos los integrantes de la población tenían la misma posibilidad de participar y pertenecer al grupo significativo, se usó el muestreo probabilístico, usando el programa SPSS. La prueba estadística Chi-cuadrado de bondad de ajuste fue aplicada con éste, puesto que esta permite identificar la normalidad de distribución de las variables de la muestra. Seguidamente, se realizó un análisis con tablas cruzadas entre las características sociodemográficas y las cinco dimensiones del ECO. Como principales hallazgos se encontró que la distribución de la muestra en la variable de funcionamiento familiar no se ajusta a la distribución normal, por lo que no se pudo realizar la correlación de esta variable con el clima organizacional y las características sociodemográficas. Sin embargo, se realizaron tablas cruzadas entre las variables sociodemográficas y las dimensiones del ECO.

Palabras clave: Clima laboral, funcionamiento familiar, docentes

Abstract

The objective of this research was to relate the work environment and the perception of family functioning of the teachers of a private school in Bogotá. For this purpose, the ECO and APGAR Family questionnaires were applied, which were answered by 29 teachers, 96.7% of the total N of the population, a significant sample size with a confidence level of 97%. The research was built from the quantitative approach with a descriptive-correlational scope. Taking into account that all members of the population had the same possibility of participating and belonging to the significant group, probability sampling was used, using the SPSS program. The Chi-square goodness-of-fit statistical test was applied, since it allows to identify the normality of distribution of the sample variables. Subsequently, a cross-table analysis was performed between the sociodemographic characteristics and the five dimensions of the ECO. As main results, it was found that the distribution of the sample in the family functioning variable did not fit the normal distribution, so it was not possible to correlate this variable with the organizational climate and the sociodemographic

characteristics. However, cross tables were made between the sociodemographic variables and the dimensions of the ECO.

Key words: Work environment, family functioning, teachers.

Introducción

El presente proyecto de grado se enfocó en relacionar el clima laboral y la percepción del funcionamiento familiar de los docentes de un colegio privado de Bogotá, teniendo en cuenta que el clima organizacional es de interés para:

[...] las empresas –familiares, emprendimientos, microempresas o PyMEs–, por su influencia en los procesos organizacionales y psicológicos, como la comunicación, la toma de decisiones, la solución de problemas, el aprendizaje, la motivación, y su repercusión en la eficiencia de la organización y en la satisfacción de sus miembros. El ambiente laboral influye enormemente en el comportamiento de los empleados, es decir, en la ejecución y el rendimiento de su trabajo. Por esta razón, la empresa debe conocer qué influye en este comportamiento, cuál es la percepción que tienen del ambiente laboral, de sus jefes, entre otros factores (Chirinos et al., 2018, p. 47).

Las instituciones educativas entran en la categoría de empresa puesto que son un grupo dirigido por un representante (empresario) y organizado para cumplir un objetivo: obtener un beneficio satisfaciendo la necesidad de mercado, a partir de la prestación de un servicio, en este caso la educación, con la contraprestación de un precio (Sánchez, 2015). Por lo tanto, se evidenció la relevancia e interés para las empresas y a la disciplina psicológica desde el campo organizacional en instituciones educativas, ya que no solo actúan como formadores de conocimientos y guías sociales, sino que también se desarrollan como una organización. De igual manera se le dio importancia al funcionamiento familiar puesto que:

La familia desempeña un rol imprescindible en el desarrollo de cada uno de sus integrantes, pues son los que enseñan y establecen normas de convivencia en el hogar, y dependiendo a como este las va incorporando opta por ciertos patrones conductuales específicos que se van manifestando al relacionarse con su entorno social (Cieza y Fernández, 2017, pp. 273 - 274).

Mostrando así que la familia de cada individuo impacta, moldea, determina y afecta la manera en que los seres humanos se desenvuelven, desarrollan e interactúan en sus diferentes entornos sociales y con los distintos grupos sociales a los que pertenecen.

Desde estas perspectivas se generó interés por el clima organizacional y percepción del funcionamiento familiar en una población específica como lo fueron los docentes de un colegio privado de Bogotá, y se dio valor significativo a la posible relación que podía existir entre ellas.

Para lograr ello, la presente investigación asumió el enfoque cuantitativo con alcance descriptivo-correlacional, cuyo objetivo es dar a conocer la relación o grado de asociación que pueda existir entre dos o más variables, categorías o conceptos en una muestra. En este tipo de estudios se debe realizar la medición de cada variable de forma individual, después se deben cuantificar, analizar, establecer y evaluar el grado de vinculación entre las mismas (Hernández et al., 2014; Monje, 2011; Ramos, 2020), tomando como muestra a 29 (96,7%) docentes de un colegio privado de Bogotá.

Justificación

El mundo actual se construye a través de las organizaciones laborales, ya que sin estas no se concibe su estructura y funcionamiento (Pulido, 2009; Vesga, 2020). En este sentido el trabajo se constituye como un organizador social (Peralta, 2009; Rentería, 2009).

De esta manera, la sociedad enmarca a los seres humanos en diferentes organizaciones en las que se desarrollan diferentes actividades, como las definen Corrales y Díaz (2003): "Una organización es un grupo de personas con responsabilidades específicas, que actúan juntas para el logro de un propósito" (p. 645), a partir de esta definición se puede decir que la mayoría de personas hacen parte de dos organizaciones principales: la familia y la empresa en la que laboran como refieren Castro y Pintado (2010): "La familia ha sido siempre la base fundamental de toda organización social y humana, es la institución histórica de más profundo arraigo" (p. 12). Del mismo modo, se puede ver a la organización como parte substancial de la vida, es decir, del hombre, por lo tanto, las organizaciones se pueden llegar a pensar como sistemas vivos, con una alta fuente de ideas o constructos, los cuales posibilitan la formación y organización de una institución básica como lo es la familia (Cicerchia y Palacio, 2018; Giraldo y Gutiérrez, 2016).

Es así como el primer contacto que tiene un trabajador con una organización es la familia debido a que esta es la que determina cómo los individuos se desenvuelven y relacionan en otros entornos por ser la unidad básica de la sociedad, de igual forma es la que brinda apoyo fundamental en la vida de las personas en sus diferentes etapas, como dicen Paternina y Pereira. (2017):

La familia cualquiera que sea su estructura y funcionamiento es el primer espacio que garantiza la subsistencia humana, ya que en su interior se genera el cuidado y el proceso de socialización, mediante las interacciones, el aprendizaje de principios, valores y costumbres (p. 430).

Además, se puede agregar que la familia se ve como “[...] una unidad ecosistémica, que crea solidaridades de destino en el tiempo y en el espacio y opera a través de rituales, mitos y epistemes, que se organizan en el interjuego de procesos filogenéticos, ontogenéticos y culturogenéticos” (Hernández, 2005, p. 6).

Por otro lado, la familia se estructura a partir de individuos que constituyen un sistema abierto inmerso en la sociedad, respondiendo a su cultura, tradiciones, desarrollo económico, convicciones, concepciones ético-morales, políticas y religiosas; por lo tanto, es la única institución que cumple conjuntamente una multiplicidad de funciones para la supervivencia, bienestar y ajuste de la persona (Martínez et al., 2013; Valladares, 2008).

Los seres humanos al ser seres sociales necesitan de relaciones y óptimas condiciones en los diferentes entornos de los que hace parte para que así se pueda desarrollar a nivel individual. En el entorno laboral en el que las personas se desarrollan el clima organizacional ha ido tomando importancia en la actualidad, ya que a partir de este las organizaciones evalúan su funcionamiento y las formas en las que pueden mejorar las condiciones de sus trabajadores para potenciar su éxito a partir de las relaciones humanas que se desarrollen, así como lo define García (2009), el clima organizacional es:

[...] la percepción y apreciación de los empleados con relación a los aspectos estructurales (procesos y procedimientos), las relaciones entre las personas y el ambiente físico (infraestructura y elementos de trabajo), que afectan las relaciones e inciden en las reacciones del comportamiento de los empleados, tanto positiva como negativamente, y, por tanto, modifican el desarrollo productivo de su trabajo y de la organización (p. 48).

Esta definición se encadena con la percepción de los trabajadores la cual se da a partir de la atmósfera de trabajo y genera la descripción de diferentes estímulos, como son: la productividad, bienestar al trabajar y sus afectaciones, que actúan sobre ellos en el mundo profesional. Es así, como el estudio del clima organizacional ha aumentado su relevancia en la disciplina psicológica y en el ámbito laboral, ya que este sirve como referente principal de la percepción y descripción individual de las propiedades del medio ambiente de trabajo, como

las características sociales, físicas y estructurales que inciden en el comportamiento de los trabajadores y su relación con la organización, propiciando la creación de estrategias e intervenciones para el logro de un buen clima organizacional con base en los objetivos personales y organizacionales (Cárdenas et al. 2009; Ramos, 2012).

Así mismo, García (2009) identifica al clima organizacional como aquellas características “[...] que hacen los individuos que componen la organización y que influyen en su comportamiento, lo que hace necesario para su estudio, la consideración de componentes físicos y humanos, donde prima la percepción del individuo dentro de su contexto organizacional” (p. 48), esto se relaciona con la percepción de cada persona y en el cómo se percibe bienestar o malestar en sus relaciones, desempeño y/o actitudes en la organización.

Teniendo en cuenta que las instituciones educativas prestan un servicio de academia a la sociedad, tienen funcionalidades similares como cualquier otra organización, lo cual según Silva (2004), citado por Rivera et al. (2016):

[...] cada vez se hace más necesario realizar estudios sobre el clima organizacional en las escuelas, pues permitirá revelar información valiosa para conocer la calidad de las interacciones personales y adoptar cambios tendientes a superar deficiencias, lograr un clima armonioso y tener un impacto positivo en los actores que hacen vida en la misma (p. 319).

Por lo expuesto previamente se consideró que esta investigación se enmarcó en la línea de investigación de la Facultad de Psicología de la Universidad Santo Tomás “psicología y desarrollo social de las organizaciones y el trabajo”, puesto que se interesó en la calidad de vida de los docentes desde el entorno laboral y social.

Problematización

El clima organizacional es relevante en la actualidad independientemente del tamaño, sector o actividad económica que desarrolle la organización. Principalmente, por la necesidad que tienen de generar ventajas competitivas para permanecer y evolucionar (Asio, 2020; Berberoglu, 2018; Moslehpour, 2018). En el sector educativo, los docentes representan la principal fuente de formación en conocimientos, experiencias, habilidades, destrezas, valores, capacidades y potencial haciendo posible que las organizaciones logren sus resultados. Es por esto, que es fundamental que el gerente educativo proporcione un ambiente de trabajo favorable, posibilitando las motivaciones de los miembros y un buen comportamiento, facilitando así el cumplimiento de los objetivos organizacionales, teniendo

en cuenta que las jerarquías que existen en las instituciones educativas pueden impactar de forma negativa o positiva en el clima laboral y por lo tanto en el desempeño del docente (Pedraza, 2018; Rivera et al., 2016). Consistente con esto, Contreras y Jiménez (2016) sostienen que, si los directivos de una organización presentan inestabilidad emotiva, esta se ve reflejada en las decisiones ya que no son firmes y usualmente cambian abruptamente haciendo que la percepción del clima organizacional de los trabajadores sea de poca cohesión en las políticas del trabajo y la forma de implementarlas, generando descontento, desmotivación y tensión entre el personal.

Adicional a esto, Gómez y Mendoza (2018) encontraron que la percepción de los docentes sobre un buen clima organizacional está ligado al cumplimiento de la planeación de actividades dentro de los tiempos establecidos, ya que los cambios que se realicen sobre la marcha afectan la programación y las relaciones interpersonales dentro de la organización.

La dimensión que enmarca la infraestructura de cada organización es determinante en el clima organizacional, debido a que mejores condiciones arquitectónicas, recursos y de herramientas de apoyo según los criterios de los docentes, como: la iluminación adecuada en el entorno de aprendizaje, la temperatura moderada y la disponibilidad de espacios de trabajo, influyen significativamente en la productividad de los docentes y permiten mejoría en la satisfacción laboral (Barrios et al., 2020; Edo y Nwosu, 2018).

Por otro lado, Nyathi y Bhebhe (2019) hallaron que la flexibilidad de la estructura organizativa de las instituciones permite la toma de decisiones en grupo, la comunicación y cooperación entre jefes y empleados, como también la división de tareas entre profesores y la delegación de diferentes labores dependiendo de las capacidades y aptitudes de los miembros de la organización, incidiendo positivamente en el rendimiento de los estudiantes pertenecientes a la institución. En contrapunto, la satisfacción laboral de los docentes está directamente relacionada con las malas condiciones laborales en la que se encuentren, la poca autonomía que tienen para desempeñar sus labores y el bajo salario relacionado con sus responsabilidades y funciones, afectando de forma negativa el desempeño de los estudiantes. (Ansah, 2016; Hughes y Kwok, 2006; Naz, 2017).

Es evidente entonces que la percepción de los docentes frente al clima laboral está ligado a la satisfacción que tienen de las instituciones educativas, a la forma en que ellos se sienten y a la calidad de su labor. Por otra parte, es importante reconocer que la familia es el grupo social, por excelencia, donde los seres humanos sienten apoyo, el que permite conformar otros vínculos relacionales, y determina la forma en que se desarrolla la persona y percibe el mundo. Es por esto que la familia representa un papel fundamental en el

crecimiento de las personas y en el desarrollo de las mismas en los diferentes entornos en los que se desenvuelve. De igual forma se le considera como el grupo primario en que los individuos desarrollan experiencias, habilidades, comprensiones, capacidades, valores, vínculos y bases de ideales fundamentales y necesarios en el desarrollo de la vida social donde se encuentran inmersos [amigos, cultura, ámbitos escolares y laborales] (Balbuena, 2007; Bezanilla y Miranda, 2014; Oliva y Villa, 2014). Es así como las personas que no se encuentran satisfechas con la ayuda que reciben de su núcleo familiar se les dificulta utilizar los recursos intra y extrafamiliares para adaptarse y afrontar situaciones de crisis, como tampoco resolver problemas de forma óptima, establecer relaciones afectivas con límites claros, generar unión, apoyo y el manejo de dificultades con personas externas a su familia pertenecientes a otro grupo social (Márquez y Gaeta, 2017).

Las relaciones organizacionales se basan en el estudio de los trabajadores como individuos, a partir de las diferentes transformaciones y modificaciones que han tenido las dinámicas laborales se recalca la importancia de considerar a las personas en su ambiente de trabajo y en el marco de sus relaciones familiares. Así, la funcionalidad familiar representa una de las variables más importantes debido al impacto que tiene en el funcionamiento de la sociedad; la psicología ha venido dejando a un lado las composiciones y parentescos definidos usualmente (biológico, cultural, comunitario o legal) y le da relevancia a las características de vinculación que puedan entablar los miembros (Román et al., 2012; Villarreal y Paz, 2017).

El vínculo que existe entre el ambiente laboral y el funcionamiento familiar que tiene una persona se evidencia a través de la interacción trabajo-familia, entendido esta como un proceso donde el comportamiento de una persona en un ambiente (trabajo) es influido por diferentes experiencias que se ha construido y vivido en otro ambiente (hogar). Es así, como la interacción entre estos dos ambientes originan una relación bilateral, en donde uno de estos puede interferir en el desarrollo del otro. A partir de la influencia que tienen estos dos ambientes de forma recíproca nace y radica la importancia de que los seres humanos se sientan satisfechos, apoyados y escuchados por los miembros que conforman cada ambiente al que pertenecen, al igual que el interés por que la relación entre estos dos ambientes sea positiva, para que así las personas logren un equilibrio óptimo entre la vida laboral y el funcionamiento de sus familias, y favoreciendo a su vez a las empresas donde laboran (Andrade y Landero, 2015; Geurts et al., 2005; Otálora, 2007; Rhnima et al., 2016; Rojas, 2019).

Los docentes representan un papel simbólico debido al impacto, emocional e intelectual que tienen en la sociedad a partir de su discurso pedagógico, enmarcado por su

historia familiar, sus creencias, valores y convicciones, al igual que su actuar frente a las diferentes situaciones y problemáticas culturales. De igual forma, el docente como sujeto de la educación es un actor principal para la sociedad, transmisor de la cultura que le ha antecedido, mediador de conflictos, educador, anexo familiar y propiciador del aprendizaje mediante el proceso educativo (Nieva y Martínez, 2016; Prieto, 2008).

En correspondencia a lo expuesto, se puede evidenciar y resaltar la trascendencia de investigar la relación entre el clima laboral y el funcionamiento familiar de los integrantes de una organización. Como se ha podido entender las instituciones educativas y sus trabajadores representan una organización fundamental para el desarrollo individual, social, cultural y de razonamiento, por ser aquellas que acompañan el proceso de formación de los niños y adolescentes que serán el pilar del país; los docentes son los principales responsables de este proceso al ser aquellos que mantienen un contacto directo y continuo con los niños y adolescentes. Resulta entonces considerable indagar sobre la relación trabajo-familia que tienen los docentes para así cultivar una relación bilateral positiva en aquella población responsable de la educación.

Con todo esto es lícito preguntar: ¿Qué tipo de relación existe entre clima laboral y percepción del funcionamiento familiar de los docentes de un colegio privado de Bogotá?; y plantear la siguiente hipótesis: El clima organizacional incide en la percepción del funcionamiento familiar de los docentes de un colegio privado de Bogotá, teniendo en cuenta la posible influencia de las características sociodemográficas como variables intervinientes; la variable dependiente en esta investigación se entenderá como el clima organizacional y la percepción del funcionamiento familiar será la variable independiente.

Objetivos

General

Relacionar clima laboral y percepción del funcionamiento familiar de los docentes de un colegio privado de Bogotá.

Específicos

-Caracterizar clima laboral y percepción del funcionamiento familiar de los docentes de un colegio privado de Bogotá.

-Establecer relaciones simples y complejas entre el clima laboral y la percepción del funcionamiento familiar de los docentes de un colegio privado de Bogotá.

Marco Teórico

Al hablar de clima organizacional desde la psicología no se estipula una definición única de este, sino que se encuentran diferentes conceptualizaciones a partir de diferentes autores y sus posturas (Vega et al., 2006), sin embargo, existe un consenso a que este hace referencia a aquellas características del ambiente percibidas en las experiencias de los trabajadores (Antunez, 2015; Domínguez et al., 2013; González y González, 2010; Rodríguez et al., 2013). Así, incluye: relaciones, entorno, infraestructura y límites dentro de los roles, pertenecientes al lugar en donde el individuo trabaja (Fernandes, 2008; Garcia, 2013; Toro, 2010; Vesga, 2020). A partir de esto, las organizaciones deberían prestar atención a los cambios que se producen globalmente, para que así se puedan implementar acciones de mejora y la percepción de los trabajadores de su ambiente laboral logre modificarse de forma positiva, debido a que esta apreciación impacta tanto el comportamiento como el contexto de los individuos, al igual que en la calidad de vida y el desempeño de la organización (Ali et al., 2012; Barriga, 2016; Chiavenato, 2009; Rojas, 2019).

El clima organizacional surge a partir de la identificación de las características que hacen las partes que componen las organizaciones: personas, grupos y colectividades, y que influyen en su comportamiento, es por esto, que para entender el clima de una organización es necesario comprender el comportamiento de las personas, la estructura de la organización y sus procesos. Para hablar de clima organizacional es fundamental penetrar a fondo en la percepción de los trabajadores sobre las condiciones y procesos que se originan en el espacio laboral y sus expectativas frente a la calidad de vida en el trabajo, por esta razón, un clima organizacional propicio incrementará las iniciativas de nuevos negocios y proyectos, solución de problemas y mejorará la comunicación. (García, 2009; Salazar et. al, 2009).

De igual forma, el clima organizacional se entiende como la personalidad y el carácter de una organización influenciada por la cultura y tradición en que se desenvuelve, aportando al crecimiento y cambio organizacional, acorde con esto en el contexto educativo el clima se entiende como el conjunto de valores, normas, pautas ideológicas y objetivos compartidos entre los mismos docentes, estudiantes, directivos y padres de familia (Bedoya y Obando, 2011; Guevara, 2018).

Pasando al siguiente elemento principal de la investigación, la familia para la psicología es definida como el sistema fundamental para el desarrollo emocional, físico y social humano, conformada por un conjunto de personas que conforman subsistemas, que a su vez hacen parte del sistema social; que comparten proyectos, experiencias y propósitos, generando fuertes sentimientos de pertenencia, compromiso y relaciones de intimidad,

dependencia y reciprocidad, siendo uno de los principales recursos para la prevención de daños psicológicos y físicos (Ferrer et al., 2013; Minuchin, 2004; Nardone et al., 2005; Sánchez, 2012; Sigüenza, 2015).

La vida familiar es el ambiente con mayor importancia en el desarrollo de los seres humanos, ya que, en ella se nace, crece y desarrolla. Este grupo social es considerado una de las principales fuentes de apoyo social y psicológico que poseen los individuos durante su vida, ejerciendo una función protectora ante las tensiones y adversidades de la cotidianidad. El apoyo que se brinda entre los integrantes de una familia se convierte en uno de los principales recursos de prevención, es en este entorno donde se adquieren los principales patrones de conducta, se establecen las primeras relaciones sociales y vínculos afectivos, por esta razón las relaciones interpersonales entre los miembros de la familia juega un papel fundamental, ya que ayuda a determinar actitudes que quedarán relativamente estables por el resto de la vida (Pérez, 2016; Sigüenza et al., 2017).

A partir de esta definición se empezó a construir el concepto de funcionamiento familiar entendido para Olson (2000) como “[...] la interacción de vínculos afectivos entre miembros de la familia (cohesión) y que pueda ser capaz de cambiar su estructura con el fin de superar las dificultades evolutivas familiares (adaptabilidad)” (p. 2). Se entiende como el conjunto de relaciones interpersonales que se generan en el interior de un grupo familiar que le confieren identidad a partir de las dinámicas del ambiente y la atmósfera del hogar, cohesión del grupo familiar y la satisfacción que se brinde de apoyo social y psicológico dentro del núcleo frente a las diferentes tensiones que atraviesan las personas (Castellón y Ledesma, 2012; Ruiz, 2015; Sigüenza, 2015).

El funcionamiento familiar implica conceptos como: cohesión familiar, estilos parentales, apego emocional y estrategias de resolución de conflictos, y se puede precisar como la interacción de los vínculos afectivos entre los miembros de la familia (cohesión) y la capacidad que tienen de reestructurarse con el fin de superar las dificultades evolutivas familiares (adaptabilidad) y mantener su sistema a pesar de los eventos o amenazas que se presenten. La funcionalidad familiar está presente cuando se logra promover el desarrollo integral de los miembros, un estado de salud favorable en ellos, y cuando el grado de satisfacción de: adaptación, participación, crecimiento afecto y recursos, es positiva según la percepción de los miembros (Gallegos et al., 2016; García et al., 2006; Gómez et al., 2020; Moreno y Chauta 2012).

Para esta investigación es fundamental tener claridad que los colegios son catalogados como una institución educativa, en Colombia se entiende que una institución educativa es el

conjunto de personas y bienes promovidas por autoridades públicas o privadas, con la finalidad de prestar el servicio de educación de la siguiente manera: un año de educación preescolar, nueve grados de educación básica como mínimo y la educación media; y deberán contar con licencia de funcionamiento o reconocimiento de carácter oficial, disponer de infraestructura administrativa, soportes pedagógicos, planta física y medios educativos adecuados (Ministerio de Educación, 2001).

Marco Interdisciplinar

En la educación el clima organizacional es un fenómeno que influye en las emociones, normas, objetivos y motivaciones de los trabajadores, afectando la calidad del trabajo, las relaciones interpersonales, rendimiento, productividad y bienestar, generando una responsabilidad a la dirección administrativa de tomar acción frente a estos factores para mejorar e implementar cambios en la estructura y procesos organizacionales que así lo requieran para modificar dichos factores, actitudes y conductas de los colaboradores puesto que al incrementar los niveles de desempeño en los docentes contribuye a un mejor funcionamiento de la estructura escolar, permitiendo alcanzar las principales metas planteadas por la organización (Barrios et al., 2020; Bernal et al., 2015a; Cárdenas et al., 2009; Piñón et al., 2016; Rizki et al., 2018). Los objetivos de las instituciones educativas giran en función de los estudiantes, su rendimiento académico, su bienestar integral y el sistema en general, a partir del clima organizacional se encuentran variables positivas y negativas que pueden afectar los objetivos, por lo que buscan dar óptimas condiciones laborales como son: la percepción frente al ambiente de trabajo, frente a las relaciones con directivos y compañeros de trabajo, control y autonomía sobre el trabajo, autorrealización, promoción y seguridad y entorno físico adecuado a los docentes para incrementar su desempeño y productividad. Las incongruencias que se puedan presentar en las relaciones de los docentes pueden generar un bajo compromiso frente a su labor y puede afectar no solo la eficiencia y eficacia administrativa, sino también el proceso de aprendizaje y formación de los estudiantes, ya que estos se pueden ver alterados por el ambiente negativo que se presenta en la institución, por esta razón se busca que las instituciones educativas propicien estrategias de interacción que generen altas expectativas frente al ambiente laboral para los docentes y este sea atractivo para ellos generando liderazgo, compromiso y trabajo colaborativo, por estas razones la psicología se ha interesado en estudiar el clima organizacional desde hace varios años (Bermúdez et al., 2015; Bernal et al., 2015a; Bernal et al., 2015b; Guevara, 2018; Martínez y Rodríguez, 2011; Ramírez, 2019; Sagredo y Castelló, 2019).

Por otra parte, es necesario destacar que diferentes disciplinas se han interesado también en investigar la percepción del clima organizacional de los trabajadores de diferentes poblaciones laborales; como lo ha sido la antropología, que busca entender, comprender y explicar la condición y la realidad humana, desde su pasado, presente y futuro, su cultura y sociedad, observando su manera de relacionarse y adaptarse forma de integral y subjetiva (Cely y Gómez, 2016; Kottak, 2011). La antropología parte del hecho de que las organizaciones no tienen una cultura sino que por el contrario son una cultura por sí mismas, en donde se construyen relaciones entre sus miembros con patrones culturales (comportamientos, valores, creencias, diferencias organizacionales, historia, simbolismos, fundadores) que regulan la dinámica interna de la organización y el actuar de sus integrantes de forma implícita o explícita, de igual forma en las organizaciones se utilizan conocimientos y significados únicos de la dinámica propia a la que pertenecen, generando y comprendiendo una construcción de la realidad interna y externa en sus miembros, lo cual les permite ver eventos, acciones, objetos y situaciones con una perspectiva diferente a las de otras organizaciones (González, 2016; Morgan, 1989; Schein, 1990; Vergara, 2016).

Otra de las disciplinas interesadas en el clima organizacional es la sociología, a esta se le atribuye el origen del estudio a partir del desarrollo de la teoría de las relaciones humanas, en la cual el concepto de organización recalca la importancia del hombre en su función laboral y su participación en el sistema social (Chiavenato, 2009; García, 2009; Méndez, 2006). Desde esta visión, las organizaciones deben conocer aquellas características físicas y sociales que influyen en el rendimiento de las personas, ya que estas viven en ambientes dinámicos y complejos, que influyen en el funcionamiento de los sistemas y grupos en los que se constituyen dentro de la organización para así tener en cuenta la interpretación que realizan del ambiente laboral y que afecta su productividad (González y González, 2010; Iglesias y Sánchez, 2015; Méndez, 2006; Segredo, 2013).

La familia es uno de los tópicos de mayor interés para las instituciones educativas, puesto que consideran que la composición y funcionamiento de esta determina y moldea la construcción del comportamiento de los niños y adolescentes, que luego mantendrán sus conductas en la vida adulta (Berbesi et al, 2013; Díaz, 2016; Guibert y Torres, 2001; Higuera y Cardona, 2016; Ulaté, 2013). Para los colegios es importante que las familias de sus estudiantes y colaboradores mantengan una buena funcionalidad, ya que de esta depende en gran medida el actuar, la visión y la forma de comprender las situaciones de este grupo de personas, e influye en el rendimiento académico de los estudiantes, las relaciones

interpersonales y laborales dentro de la institución (Díaz, 2016; Higuita y Cardona, 2016; Sánchez y Valdés, 2011; Ulaté, 2013).

A este interés se le suma la pedagogía puesto que para el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes es fundamental la familia, en el apoyo que les brindan en las diferentes circunstancias y conflictos que presenten en la vida, al igual de que necesitan que las personas que imparten la academia y son uno de los principales modelos a seguir de los estudiantes, mantengan una buena red de apoyo y que su forma de ser este moldeada por valores y principios (Bazdresch, 2001; Gómez y Ponce, 2010; Manjarres et al., 2016; Pizarro et al., 2013; Sánchez y Valdés, 2011).

De igual forma, para la antropología la familia es el grupo primario de todo ser humano unidos por diferentes tipos de vínculos; esta se encuentra influenciada por diferentes grupos de instituciones (educativas, culturales, políticas, entre otras) que intervienen en la formación de los individuos y su forma de relacionarse. El estudio de este grupo social ha sido la base de esta ciencia puesto que es el inicio y base de los diferentes comportamientos, actitudes, valores y responsabilidades que asume cada individuo, entendiendo que las personas son un constructo de diferentes influencias individuales y grupales, como: figuras paternas, familia cercana, fraternidades, figuras de autoridad y personas significativas para cada individuo (Álvarez y Salazar, 2018; Asril et al, 2019; Bestard-Camps, 1991; Contreras, 2016; Gutiérrez, 2017; Wulf, 2017).

En concordancia con esta visión antropológica, el trabajo social también visualiza a la familia como la influencia más poderosa y perdurable en la vida de los seres humanos, puesto que es el primer grupo al que pertenecemos desde el momento de nacer e incluso antes y en el cual la mayoría de personas permanece durante toda la vida, y es este el que genera las primeras particularidades de la personalidad y la forma de socializar e influye en las adopción o no de otras características a través de nuestra vida por otros modelos y grupos a seguir. Para esta ciencia social, el estudio de la familia y su funcionamiento es el fundamento de sus diferentes intervenciones puesto que les ayuda a entender el porqué de los diferentes comportamientos de las personas y cómo se podría llegar a realizar una intervención (Guerrini, 2009; Robles y Di Ieso, 2012).

Por último, para la sociología la familia se concibe como un sistema abierto y de estructura social de relaciones sociales organizada por diferentes individuos que ejecutan tareas y enfrentar retos en conjunto, donde los niveles de organización y funcionamiento de la vida familiar son de interés para los sociólogos, ya que busca entender de qué manera

funcionan las familias en las diferentes sociedades y cómo es su transformación a través de la historia (Gazmuri, 2006; Gonzalez, 2009).

Se evidencia entonces la importancia del estudio y optimización del clima laboral en las instituciones educativas, ya que esto mejoraría el desempeño en el rol del docente en la institución y en la sociedad por la forma en que ejerce influencia en los estudiantes sus diferentes contextos sociales (Bardales, 2016). De igual forma, es claro que el funcionamiento familiar permea la forma de percibir y desenvolverse en el mundo, afrontar problemas, el tipo de creencias que desarrolla una persona y la forma de relacionarse y vincularse con los demás (Valladares, 2008). Por todo ello, la presente investigación se enfocó en el ámbito educativo, específicamente en la población docente frente al clima organizacional y su percepción del funcionamiento familiar.

Marco Paradigmático

El presente ejercicio investigativo se encuentra bajo el enfoque conductista, ya que permite tener una visión de los seres humanos, que posibilita integrar diferentes componentes relevantes en el desarrollo e interacción de las personas. Este enfoque integra diferentes teorías de aprendizaje y la manera de procesar la información de los seres humanos, (Batlle, 2009; Chiattonne y Werner, 2002; Moreno, 2012; Pinto, 2008; Rice, 2015; Teater, 2013).

De esta manera se puede entender que el conductismo no fue una nueva teoría, sino que fue una teoría lógica sobre las proposiciones de la psicología, realizando el proceso de verificación que se logra a partir del lenguaje lógico y teórico, es decir, aunque no sean observables, se aceptan si tienen algún precedente observable (Camacho et al., 2011; González, 1999; Miranda, 2014; Miranda y Torres, 2019; Rodríguez, 2010). Es por esto, que se dice que el aporte fundamental de este enfoque consiste en la comprensión de estímulos en el comportamiento del ser humano (Oviedo y Castillo, 2007).

A partir de lo anterior se logra evidenciar que el conductismo es conocido como la filosofía de la ciencia que estudia y analiza el comportamiento, la cual determina qué tipo de preguntas y métodos psicológicos son válidos en la búsqueda de respuestas, y da los criterios para dar una explicación científica a los comportamientos observables. De igual forma, intenta reconstruir el conocimiento acerca de los supuestos de la conducta de los organismos, su relación con el ambiente y la efectividad de los diferentes métodos de investigación científica y construcción teórica. Por último, este representa un conjunto de valores y metas para la ciencia del comportamiento y sugiere algunos parámetros para evaluar la actividad científica (Bueno 1993; Crawford, 2013; Díaz, 2005; Hurtado, 2006).

Para el conductismo los seres humanos adquieren su valor social a partir de la capacidad que tengan y construyan para adaptarse a sus diferentes entornos de forma estable, ya que la conducta está sujeta a leyes y variables ambientales, es decir, los sujetos actúan frente a los diferentes estímulos en los ambientes, generando así conductas (respuestas). Así mismo este motiva la descripción de la realidad, ya que permite observar la interacción entre los eventos ambientales y las conductas en forma de respuesta del objeto observado, permitiendo que los fenómenos conductuales sean analizados e interpretados en criterios medibles, observables y reproducibles (Arancibia et al., 2007; Ulate, 2012).

Esta investigación se encuentra enmarcada en el positivismo lógico, como corriente filosófica basada en Augusto Comte centrada en lo real y en la verificación de proposiciones a partir del método científico, es decir, que un enunciado tiene sentido cuando se puede comprobar empíricamente y se puede verificar a través de observaciones de la realidad del mundo físico y material, utilizando también mediciones, análisis cuantificables y del lenguaje, sustituyendo así a las ciencias que utilizaban la imaginación (Iranzo, 2020; Miranda, 2014; Nubiola, 1999; Saldivia, 2006). De igual forma, esta corriente filosófica enmarca a la teoría como algo experimentable y comprobable desde los hechos, es decir, una teoría es una hipótesis hasta que se puede ratificar a partir de fundamentos observables, verificables y replicables de forma minuciosa (González, 1999; Guamán et al., 2020; Miranda y Torres, 2019; Valenzuela, 2005).

El positivismo lógico es una teoría de la explicación que plantea, que para la explicación de la realidad sólo existen dos tipos de proposiciones: las que son confirmables, de acuerdo a los criterios de verificación del empirismo y aquellas que provienen de la lógica y/o las matemáticas siendo verdaderas por sí mismas. esta misma afirma que solo existe una ciencia que es comprobable y todos los conocimientos encuentran su lugar en ella, expresándose como conceptos (Botero, 2002; Guerrero, 2015).

Es así, como la reconstrucción racional del conocimiento científico se forma como objetivo principal del positivismo lógico, que consiste en la descripción y especificación de las etapas que son necesarias para la formación de una teoría explicativa, es por esto que este propone las condiciones que se deben cumplir para que una proposición adquiera el rango de verdadera y justificable, proponiendo así un criterio normativo para determinar en qué consiste el aspecto científico. El positivismo lógico se fundamenta en que a partir de proposiciones simples y lógicas se puede realizar una correspondencia con la realidad, por lo que la principal función de esta escuela consiste en alcanzar mediante la contrastación

empírica, proposiciones simples y lógicas que contengan únicamente facticidad sensorial, es decir, proposiciones verdaderas y con sentido (Acevedo, 2011; González, 1999).

Metodología

De acuerdo con el enfoque, se asume el paradigma del positivismo lógico que enmarca esta investigación, debido a que se realizó la recolección de datos empíricos a través de instrumentos válidos que permitieron medir la percepción del clima laboral y del funcionamiento familiar de los docentes, los cuales se lograron analizar, describir y cuantificar, para así tener una visión alejada del mundo imaginario y ser más real frente a la situación que vive la población docente en su vida familiar y laboral, y dar paso a posibles nuevas investigaciones.

En consecuencia, con este paradigma y el enfoque psicológico, la investigación se construyó a partir del enfoque cuantitativo con un alcance descriptivo-correlacional, ya que el objetivo de este es conocer la relación o grado de asociación que pueda existir entre dos o más variables, categorías o conceptos en una muestra. En este tipo de estudios se debe realizar la medición de cada variable de forma individual, en el presente ejercicio investigativo se utilizaron tres tipos de variables: variable independiente (percepción del funcionamiento familiar), variable dependiente (clima organizacional) y variables intervinientes (características sociodemográficas), después de la medición de las variables se deben cuantificar, analizar, establecer y evaluar el grado de vinculación entre las mismas (Hernández et al., 2014; Monje, 2011; Ramos, 2020; Rojas, 2015). En este tipo de investigaciones la información recolectada debe ser de carácter verídico, precisa, congruente y sistemática con los hechos, para poder realizar la interpretación y correlación de las variables. Para poder realizar las correlaciones primero se debe realizar una prueba de normalidad a la distribución de las variables, para así determinar si las correlaciones se pueden aplicar o no. Si las distribuciones de las variables son normales se pueden obtener correlaciones positivas, que es cuando el coeficiente de correlación es mayor que 0 y ambas variables se mueven en la misma dirección; también se puede obtener una correlación negativa cuando el coeficiente de correlación es menor que 0 y las variables se mueven en direcciones inversas, o una correlación nula cuando el coeficiente de correlación es 0 y no existe ningún tipo de dependencia entre las variables (Abreu, 2014; Guevara et al., 2020; Hernández et al., 2014; Monje, 2011; Ramos, 2020). El proceso utilizado para este estudio fue, la implementación de dos instrumentos (ECO y APGAR familiar) para obtener los datos y resultados de una

muestra representativa de una población, realizar el análisis de los datos obtenidos y finalizar buscando la correlación entre estos resultados.

Instrumentos

Este trabajo eligió la Escala de Clima Organizacional (ECO) para medir la percepción del clima organizacional de los docentes y el APGAR Familiar para observar la percepción del funcionamiento de sus familias de este mismo grupo.

El ECO es un instrumento desarrollado por María Do Carmo Fernandes Martins (2008), con el que se busca evaluar la percepción del trabajador a partir de 63 ítems sobre las siguientes dimensiones de clima organizacional, donde cada una tiene una confiabilidad denominada Alpha de Cronbach (α): Apoyo del jefe y la organización con 21 preguntas (1-21) y un α de 0,92, Recompensa con 13 preguntas (22-34) y un α de 0,88, Confort físico dividido en 13 preguntas (35-47) y un α de 0,86, Control y presión con 9 preguntas (48-56) y un α de 0,78, y Cohesión entre colegas con 7 preguntas (57-63) y un α de 0,78 (Angarita, 2011; Fernandes, 2008) -ver Anexo 1-. Para interpretar los resultados de este cuestionario se debe tener en consideración que el ECO es una escala multifactorial por lo que los resultados se deben determinar por factores, para realizar esto se debe sacar la puntuación de cada dimensión (sumatoria del resultado de las preguntas que la conforman) para luego dividir ese valor en la cantidad de elementos (preguntas) que conforman esa dimensión y obtener una puntuación que puede ir de 1 a 5, que es la amplitud de la escala de respuestas, y así considerar que entre mayor sea el valor del promedio factorial, mejor es el clima organizacional para todas las dimensiones, exceptuando la cuarta: Control y presión. Para los factores 1, 2, 3 y 5 los valores altos que tienden a 4 indican buen tiempo y aquellos menores a 2,9 indican mal tiempo. El factor 4: Control y presión, se interpreta de manera inversa, es decir, que cuanto mayor es el resultado peor es el clima organizacional, puesto que los trabajadores sienten mayor control y presión de parte de sus jefes, en este caso los valores superiores a 4 indican mal tiempo porque existe mucha presión y un control excesivo y una puntuación menor a 2,9 indican buen tiempo ya que hay poca presión y control (Fernandes, 2008).

La escala de APGAR Familiar es un instrumento cuantitativo creado en 1979 por Gabriel Smikelson, utilizado para evaluar la percepción de un individuo en relación con la funcionalidad que tiene con sus familiares. Es uno de los instrumentos más utilizados para evaluar este tópico puesto que es de fácil aplicación y se puede utilizar en distintas poblaciones. Este instrumento, tiene confiabilidad debido a que maneja un Alpha de Cronbach

entre 0,71 y 0,83, y consta con cinco ítems tipo Likert (0=casi nunca, 1=algunas veces y 2=casi siempre), para obtener una puntuación a partir de la suma de estos y obtener tres posibles resultados: familia funcional, de 7 a 10 puntos, familia con disfunción leve, de 4 a 6 puntos y familia disfuncional grave, de 0 a 3 puntos (Mayorga et al., 2019; Vera, 2018). El nombre APGAR se deriva de los cinco factores de la función familiar que mide por sus siglas en inglés: adaptabilidad (*adaptability*), entendida como la manera en que cada individuo utiliza sus recursos intra y extrafamiliares para resolver problemas (pregunta 1); cooperación (*partnership*), definida como el grado de participación y poder que tiene cada miembro frente a las decisiones y responsabilidades (pregunta 3); desarrollo (*growth*), entendido como la evolución emocional, física y el apoyo que tienen los miembros de la familia para la autorrealización (pregunta 2); afectividad (*affection*), definida como la relación de atención y amor de los miembros (pregunta 5); y capacidad resolutoria (*resolve*), entendida como el compromiso que tiene cada individuo de dedicar tiempo, espacio y dinero a los otros miembros de la familia (pregunta 4) (Forero et al., 2006; Suarez y Alcalá, 2014) -ver Anexo 2-.

Esta investigación tuvo en cuenta variables sociodemográficas (ver Anexo 3) como: sexo, edad, estado civil, estrato socioeconómico, número de personas a cargo, antigüedad en la empresa, tiempo fuera del trabajo, entre otras; obtenidas a partir de preguntas al inicio del cuestionario y definidas desde la batería de instrumentos para la evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de la Protección Social (2010).

Población

La población de la investigación estuvo conformada por un total de 30 docentes de un colegio privado de Bogotá.

El tipo de muestreo fue probabilístico, puesto que todos los integrantes de la población tenían la misma posibilidad de participar y pertenecer al grupo significativo. Una vez determinado el margen de error, el principal objetivo de este tipo de muestra es reducir al mínimo el error estándar. Debido a este error estimado, los integrantes de la muestra tuvieron valores muy similares a los de la población, para que las mediciones realizadas en este subconjunto dieran estimados lo más precisos posibles del universo poblacional (Hernández et al., 2014; Martínez, 2012; Otzen y Manserola, 2017).

Para calcular el tamaño de la muestra (n) que fuera representativa y la investigación tuviera validez, se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

En donde N representa el total de la población que para este caso fue de 30 docentes (cantidad de docentes totales que habían en el colegio), D es el error máximo admisible en términos de proporción determinado que se acepta en la muestra, en esta investigación se eligió un valor del 3% (0,03) dando así un porcentaje de confianza del 97% (0,97) que se representa en la tabla de puntajes Z como 1,89 de nivel de confianza, y la probabilidad de éxito P y fracaso Q que al no estar definidos por otra investigación se determinó que cada uno tendría el valor del 50% (0,5), esta fórmula se utiliza cuando ya se conoce el número total que representa el universo poblacional (Hernández et al., 2014; Martínez, 2012).

A partir de esta fórmula se obtuvo que la muestra (n) representativa debía ser de 29, es decir, el 97% de docentes del total de la población (N), que en este caso era de 30 docentes (100%), para que así los datos obtenidos tuviesen un margen de error del 3%. La muestra de la investigación se caracterizó por: el sexo (Tabla 1) y la edad de los participantes, en donde los profesores jóvenes comprendían edades de 20 a 35 años, adultos de 36 a 51 años y adultos mayores de 52 a 67 años (Tabla 2).

Tabla 1

Características sociodemográficas-Sexo

SEXO	CANTIDAD DE SUJETOS	PORCENTAJE
Masculino	9	31%
Femenino	20	69%

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el formulario.

Tabla 2

Características sociodemográficas-Edad

EDAD	CANTIDAD DE SUJETOS	PORCENTAJE
Joven	7	24,1%
Adulto	17	58,6%
Adulto mayor	5	17,2%

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el formulario.

De igual manera, se tuvo en cuenta el estado civil de los participantes el cuál se definió en cinco condiciones: soltero(a), casado(a), en unión libre, divorciado(a) y separado(a), haciendo la distinción entre estas últimas dos puesto que divorciado(a) es cuando legalmente se ha disuelto la sociedad conyugal mientras que una persona separada no ha realizado ningún proceso legal y jurídicamente sigue vinculada con su pareja (Escura, 2016) [Tabla 3]. Los docentes de esta institución pertenecían a diferentes estratos socioeconómicos clasificados de la siguiente manera: estrato socioeconómico 1 en el cual se agruparon los estratos 1 y 2, estrato socioeconómico 2 donde se categorizó los estratos 3 y 4, y en el estrato socioeconómico 3 en el que se clasificaron los estratos 5 y 6 (Tabla 4).

Tabla 3

Características sociodemográficas-Estado civil

ESTADO CIVIL	CANTIDAD DE SUJETOS	PORCENTAJE
Soltero (a)	7	24,1%
Casado (a)	11	37,9%
Unión Libre	8	27,6%
Divorciado (a)	1	3,4%
Separado (a)	2	6,9%

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el formulario.

Tabla 4

Características sociodemográficas-Estrato socioeconómico

ESTRATO SOCIOECÓNOMICO	CANTIDAD DE SUJETOS	PORCENTAJE
1	5	17.2%
2	21	72,4%
3	3	10.3%

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el formulario.

Continuando con la descripción de la muestra en cuanto a información personal se buscaba conocer la cantidad de personas con las que vivía cada docente (Tabla 5), de igual manera, se indagó la cantidad de horas de ocio que distribuían e invertían en familia, amigos, deportes, pasatiempos y/o personal (Tabla 6).

Tabla 5*Características sociodemográficas-Número de personas con que vive*

NÚMERO DE PERSONAS CON QUE VIVE	CANTIDAD DE SUJETOS	PORCENTAJE
Solo	2	6.9%
1 o 2 personas	11	37.9%
3 o 4 personas	16	55.2%

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el formulario.**Tabla 6***Características sociodemográficas-Horas diarias de ocio*

HORAS DIARIAS DE OCIO	CANTIDAD DE SUJETOS	PORCENTAJE
De 1 a 3 horas	18	62,1%
De 4 a 7 horas	7	24,1%
De 8 a más horas	4	13,8%

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el formulario.

La caracterización de la muestra a nivel institucional se realizó a partir del área a la que pertenece, que manejó tres áreas: ciencias naturales, matemáticas y, lenguas y humanidades donde también se encontraban los docentes pertenecientes a la dependencia de ciencias sociales dando un resultado de más de la mitad de la muestra (Tabla 7); tiempo que llevaban vinculados a la institución (Tabla 8) y su percepción frente a la relación con sus compañeros de trabajo (Tabla 9).

Tabla 7*Características sociodemográficas-Área a la que pertenece*

ÁREA A LA QUE PERTENECE	CANTIDAD DE SUJETOS	PORCENTAJE
Ciencias naturales	8	27.6%
Matemáticas	6	20.7%
Lenguas y humanidades	15	51.7%

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el formulario.

Tabla 8*Características sociodemográficas-Tiempo que lleva en la institución*

TIEMPO QUE LLEVAN EN LA INSTITUCIÓN	CANTIDAD DE SUJETOS	PORCENTAJE
1 a 2 años	4	13.8%
3 a 4 años	7	24.1%
5 a 6 años	8	27.6%
7 o más años	10	34.5%

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el formulario.**Tabla 9***Características sociodemográficas-Relación con compañeros de trabajo*

¿CONSIDERA QUE TIENE UNA BUENA RELACIÓN CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO?	CANTIDAD DE SUJETOS	PORCENTAJE
Sí	27	93.1%
No	0	0%
Tal vez	3	10.3%

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el formulario.

Procedimiento

La presente investigación estuvo dividida en dos grandes etapas, en la que cada una de ellas tuvo diferentes fases.

La primera etapa fue previa a la aplicación de los instrumentos en la cual las fases fueron las siguientes: formulación de la pregunta de investigación, planteamiento de objetivos, definición de variables; en donde la percepción del funcionamiento familiar fue la variable independiente, el clima organizacional como variable dependiente, y las características sociodemográficas como variables intervinientes, se continuó con la presentación del proyecto a la institución educativa a través de una carta (ver Anexo 4) para exponer la metodología del proyecto, dar conocimiento de las intenciones de la investigación y los motivos por los cuales sería de utilidad para ellos y se estuvo a la espera de la aprobación de ellos, al ser aprobado se procedió a la creación del consentimiento informado (ver Anexo 5) el cual fue presentado a los docentes que participaron de forma voluntaria a través de un link, donde ellos afirmaban haber leído el consentimiento y aceptarlo para

proceder con el cuestionario y, la digitalización de las características sociodemográficas y los instrumentos seleccionados para evaluar el clima organizacional (ECO) y la percepción del funcionamiento familiar (APGAR Familiar); a partir de esto se realizó el envío de un correo electrónico al gerente administrativo para determinar de qué forma se iba a manejar la información de la institución y cómo se iba a contactar a la población docente y a la psicóloga del colegio para socializar la investigación y con la autorización del colegio se envió el link a toda la población docente a sus correos institucionales. Por último, se esperó durante tres semanas la participación voluntaria de los docentes.

La segunda etapa dio inicio al cerrar el formulario pasadas las tres semanas, en las que participaron de manera voluntaria 29 docentes del colegio, cumpliendo así con la muestra necesaria para la investigación, a partir de ese momento se empezó con la recopilación de la información obtenida de los datos sociodemográficos, revisión, puntuación, interpretación, descripción, análisis, tabulación, asociación, aplicación de pruebas de normalidad y creación de tablas cruzadas de los resultados de los instrumentos de clima organizacional (ECO) y percepción del funcionamiento familiar (APGAR Familiar), para así poder realizar la correspondiente devolución de resultados a nivel individual a los docentes a través del correo registrado en el formulario (ver Anexo 6) y los resultados generales a nivel institucional al Departamento de Talento Humano guardando la confidencialidad de cada uno de los participantes (ver Anexo 7).

Trazabilidad Estadística

Para el análisis de resultados en primera instancia, se hizo uso de las variables obtenidas por las preguntas formuladas con base a la batería de riesgos psicosociales (Ministerio de Protección Social, 2010), y los instrumentos del Clima Organizacional (ECO) y el funcionamiento familiar (APGAR Familiar), con el fin de una posible dependencia entre la percepción del clima organizacional y la percepción del funcionamiento familiar, para ello se utilizó el programa SPSS específicamente la prueba Chi-cuadrado de bondad de ajuste para determinar la normalidad de distribución de las variables dependiente (clima organizacional) e independiente (percepción del funcionamiento familiar), si las variables no presentan una distribución normal no se puede realizar una correlación (Hernández et al., 2014; León y Pérez, 2019).

Consideraciones Éticas

El desarrollo de este ejercicio investigativo mantuvo siempre presente principios éticos, protegiendo así a los investigadores, el contexto elegido (colegio privado de Bogotá) y los docentes que de manera voluntaria quisieron hacer parte del mismo. Se tuvo en cuenta el artículo 8 y 11 de la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud, en cuanto a que se protegió la identidad y datos personales de los participantes y en ningún momento se realizó la manipulación de la conducta de alguno de ellos, esto se relaciona con la doctrina 2 del Colegio Colombiano de Psicólogos -COLPSIC- (2018a) con el secreto profesional del psicólogo al mantener en reserva la información brindada por los participantes. De igual manera, la investigación se acogió al código deontológico de los psicólogos regido por la Ley 1090 (Congreso de Colombia, 2006), puesto que los participantes accedieron de manera voluntaria y desde el primer momento que se tuvo contacto con ellos estuvieron informados a través del desarrollo del consentimiento informado, la manera en que se evaluaban y como fue la entrega de sus resultados, como también se retoma en la doctrina 3 en el artículo 31 (COLPSIC, 2018b), acerca de cómo se desarrolló la investigación y como se hace uso de la información obtenida a través de la confidencialidad menciona en el artículo 26 los instrumentos que se utilizaron, y se comprobó que los instrumentos seleccionados para la investigación estuvieran validados en cumplimiento del artículo 46 de la Ley 1090, de igual manera, aunque las pruebas fueron autoadministradas se realizó una explicación previa de cómo se respondían, su forma de calificar y se acompañó durante el momento de la aplicación, también se tuvo en cuenta el artículo 17 a la hora de realizar la devolución de resultados de manera eficaz y oportuna, el acompañamiento de un docente en la investigación al ser desarrollada por estudiantes como lo menciona el artículo 45 y el uso de instrumentos estandarizados, con validez y confiabilidad según el artículo 46 (Congreso de Colombia, 2006).

En cuanto a la aplicación de este ejercicio investigativo se consideró un riesgo mínimo debido a que se llevó a cabo el registro de datos a través de la aplicación de pruebas psicológicas a un grupo de individuos en donde no se manipuló la conducta de ninguno de los individuos, como menciona el artículo 11 de la Resolución 8430 (Ministerio de Salud, 1993). De igual forma, en esta investigación en ningún momento se dio el principio de subordinación, ya que la participación de los docentes fue totalmente voluntaria y la institución educativa no influyó en la toma de esta decisión, ni presumió que se iban a tomar medidas positivas y/o negativas hacía ellos si decidían o no participar, además de esto los resultados obtenidos de manera general para la institución educativa no fueron motivo de

prejuicios o acciones hacía los participantes, como se menciona en el artículo 45 y 46 de la Resolución 8430 (Ministerio de Salud, 1993).

Se puede agregar el uso de la Ley 1164 (Congreso de Colombia, 2007) que establece los principios, valores, derechos y deberes de las profesiones en salud, donde prima el cuidado y dignidad de cada ser humano, y se evidencia como en esta investigación se aplicó los principios y valores éticos y bioéticos en cuanto que se apegó a la verdad, la beneficencia, el mal menor, la no maleficencia, y el respeto por la igualdad y la autonomía, puesto que todos los docentes tuvieron la capacidad de decidir si hacían parte de la investigación y todos tuvieron las mismas posibilidades y oportunidades de información, acceso, participación y posibilidad de retiro.

Resultados

Para la exposición de los resultados de esta investigación aplicada a 29 docentes, se empezó realizando la descripción y caracterización de la muestra a partir de las preguntas sociodemográficas, el siguiente paso a seguir fue la interpretación, gráfica y explicación de los resultados obtenidos por los dos instrumentos aplicados (ECO y APGAR Familiar), se continuó realizando la validación de las dos variables a partir de los datos obtenidos de los instrumentos aplicados, y se finalizó con la correlación entre las variables y las características sociodemográficas.

Frente a las variables sociodemográficas indagadas en la investigación se puede concluir que, la edad, el estado civil, el nivel socioeconómico, número de personas con las que vive, la percepción de la relación con los compañeros y la cantidad de horas diarias de ocio, presentaban fluctuaciones entre los docentes, a diferencia de las respuestas del tiempo que llevaban en la institución y el área a la que pertenecían, obtuvieron distribuciones equitativas, y ninguna de estas variables investigadas influían en la resolución de los cuestionarios ECO y APGAR Familiar.

Los resultados acerca del clima organizacional obtenidos a partir del cuestionario ECO se clasificaron en tres rangos de interpretación para cada una de las categorías: rango A: de 1 a 2.9, rango B: de 3 a 3.9 y rango C: de 4 a 5, a los cuales se les dio una interpretación según lo que se estaba evaluando (Tabla 10), a partir de esto, se consideró en primera instancia que los docentes percibieron la existencia de un buen clima laboral en la institución.

Tabla 10*Resultados ECO*

Resultados ECO			
Rangos de puntuación	A: de 1 a 2.9	B: de 3 a 3.9	C: de 4 a 5
Interpretación dimensiones	No hay	Se encuentra	Bueno
Apoyo del jefe y la organización	2	10	17
Recompensa	8	14	5
Confort físico	4	8	17
Control y presión	12	16	1
Cohesión entre colegas	5	10	14

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del ECO.

En cuanto a los resultados del APGAR Familiar para evaluar la percepción del funcionamiento familiar se obtuvo una puntuación a partir de la suma de los cinco ítems tipo Likert y obtener tres posibles resultados (Mayorga et al., 2019; Vera, 2018), como se evidencia en la Tabla 11.

Tabla 11*Resultados APGAR Familiar*

APGAR Familiar		
Rango de puntuación	Interpretación	Cantidad de sujetos
0 a 3 puntos	Familia disfuncional grave	0
4 a 6 puntos	Familia disfuncional leve	2
7 a 10 puntos	Familia funcional	27

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del ECO.

A partir de los resultados obtenidos previamente se realizó la prueba Chi Cuadrado de bondad mediante el programa SPSS, encontrando el tipo de normalidad de las variables, en donde si se obtiene una puntuación mayor a 0,05 la variable presenta una distribución normal y si es menor a 0,05 se considera una distribución anormal (Tinoco, 2008). De acuerdo con esto, se evidencia (Tabla 12), que los resultados del APGAR Familiar y las dimensiones del ECO: apoyo jefe y organización, confort físico, y control y presión no presentan una distribución normal, a diferencia de las dimensiones del ECO: recompensa y cohesión entre colegas.

Tabla 12*Resultados prueba Chi cuadrado de bondad*

Variables	Chi-Cuadrado de bondad de ajuste
APGAR Familiar	<,001
ECO - Apoyo jefe y organización	0,003
ECO - Recompensa	0,227
ECO - Confort físico	0,01
ECO - Control y presión	0,002
ECO - Cohesión entre colegas	0,122

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en SPSS.

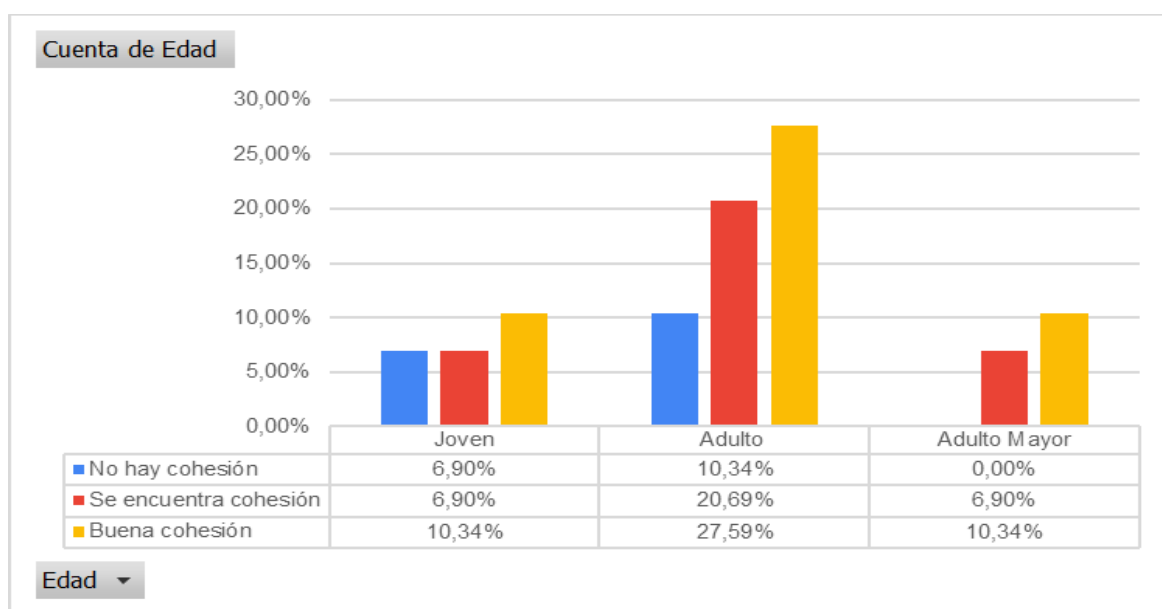
A partir de estos resultados se determina que no se puede realizar una correlación entre los resultados de las variables de clima organizacional y percepción del funcionamiento familiar, puesto que no presentan una distribución normal. Sin embargo, al observar las distribuciones de los resultados del ECO, se logra determinar que a pesar de que las distribuciones no son normales por la prueba de bondad de Chi-cuadrado los resultados no están cargados hacia ninguna de las tres categorías a diferencia del APGAR Familiar que presenta a la mayoría de la muestra en una categoría. Por esta razón se procede a realizar tablas cruzadas entre las cinco dimensiones del ECO y las características sociodemográficas: edad, estado civil, con cuántas personas vive, área a la que pertenece, años que lleva en la institución y horas de ocio, ya que la muestra no se encuentra alajoda en solo una de las categorías de las mismas, a diferencia del sexo que muestra que la mayoría de la muestra es femenina, y con quién vive que muestra que la mayoría de la muestra vive con su pareja e hijos.

Se inició con la dimensión del ECO “Cohesión entre colegas”, encontrando así que frente a la edad de los participantes (Gráfico 1), todos los docentes adultos mayores consideraban que existía algún tipo de cohesión con sus colegas, a diferencia de participantes jóvenes y adultos que estuvieron distribuidos en las tres opciones, con mayor inclinación hacia que existe una cohesión, lo cuál se podría llegar a interpretar que entre mayor edad

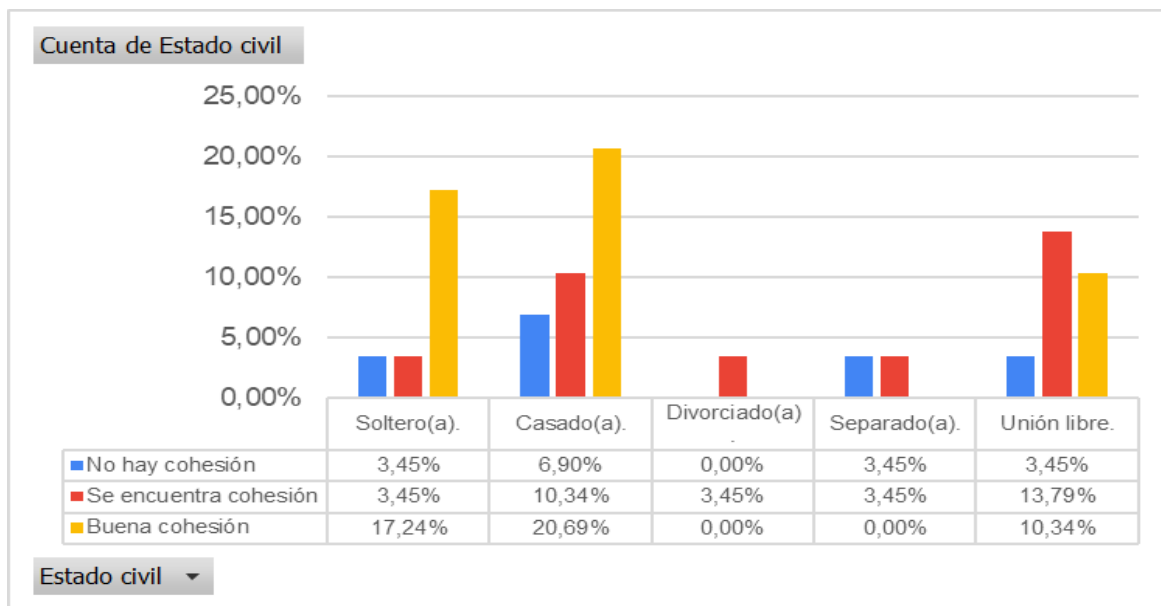
tengan los docentes consideran que la relación con sus pares es mejor. Frente al estado civil de los docentes (Gráfico 2) se logra observar que la mayoría de ellos se encuentran en algún tipo de relación y que estos son los que consideran que hay una mejor relación entre sus colegas, lo cual permite suponer que los docentes que han atravesado por algún tipo de separación mantienen malas relaciones o no sienten un vínculo con sus compañeros. Y que con el número de personas con que viven los participantes (Gráfico 3), se podría decir que el vínculo que sienten los docentes con sus compañeros se ve afectado de forma directa por el número de personas con las que convive, puesto que a mayor cantidad de personas con las que vive mayor es el porcentaje de docentes que considera que no hay cohesión o que existe una buena cohesión, con una discrepancia en la categoría de “se encuentra cohesión” donde el número de personas con las que vive no actúa de la misma manera.

Gráfico 1

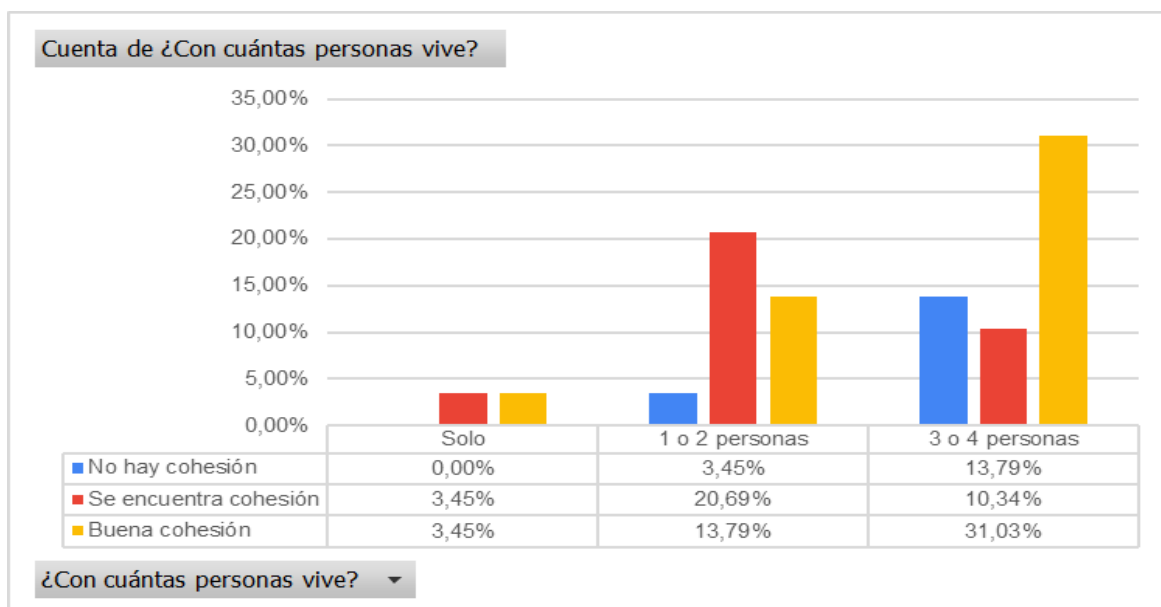
Gráfico tabla cruzada Cohesión entre colegas y edad



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del ECO y las variables sociodemográficas.

Gráfico 2*Gráfico tabla cruzada Cohesión entre colegas y estado civil*

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del ECO y las variables sociodemográficas.

Gráfico 3*Gráfico tabla cruzada Cohesión entre colegas y ¿con cuántas personas vive?*

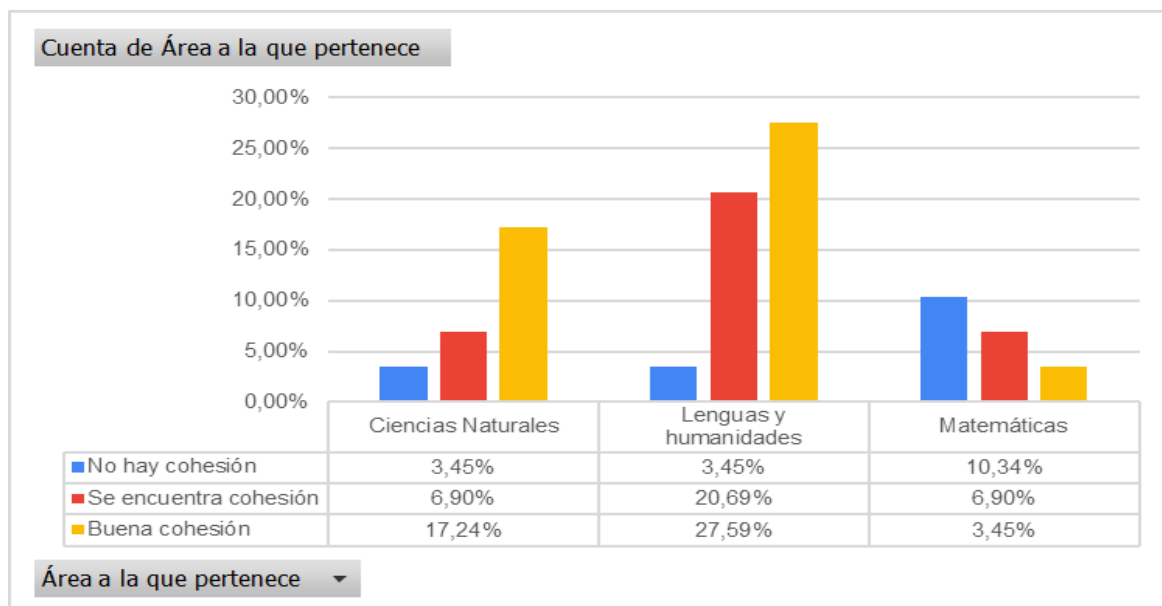
Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del ECO y las variables sociodemográficas.

Continuando con esto se podría llegar a decir que la relación entre compañeros se puede ver afectada por el área a la que pertenecen los docentes de la institución (Gráfico 4), puesto que la cantidad de docentes que pertenecen al área de ciencias está distribuida de

menor a mayor porcentaje en la dimensión a diferencia del área de matemáticas donde el porcentaje representativo de esta área se ubica en “no hay cohesión”, mientras que los pertenecientes al área de lenguas y humanidades representan más de la mitad de la muestra total manteniéndose principalmente en una buena relación con sus compañeros. Frente a la cantidad de años que llevan en la institución (Gráfico 5), se encuentra que un valor significativo de la muestra considera que existe una buena cohesión, concentrándose principalmente en los docentes que llevan más de 7 años además, presentan un crecimiento frente al tipo de cohesión entre sus compañeros, al igual que los docentes que llevan entre 1 y 2 años, y aquellos que llevan entre 3 y 6 años se centran principalmente en la categoría de “hay cohesión” manteniendo equitativamente las otras dos categorías, esto se podría llegar a entender que a mayor cantidad de años mejor es la percepción del vínculo. Para finalizar, las horas de ocio de los docentes (Gráfico 6) son significativas para el tipo de cohesión que perciben con sus compañeros, puesto que más de la mitad de la muestra se encuentra ubicada en pocas horas de ocio semanales y esta misma considera que existe cohesión entre sus colegas.

Gráfico 4

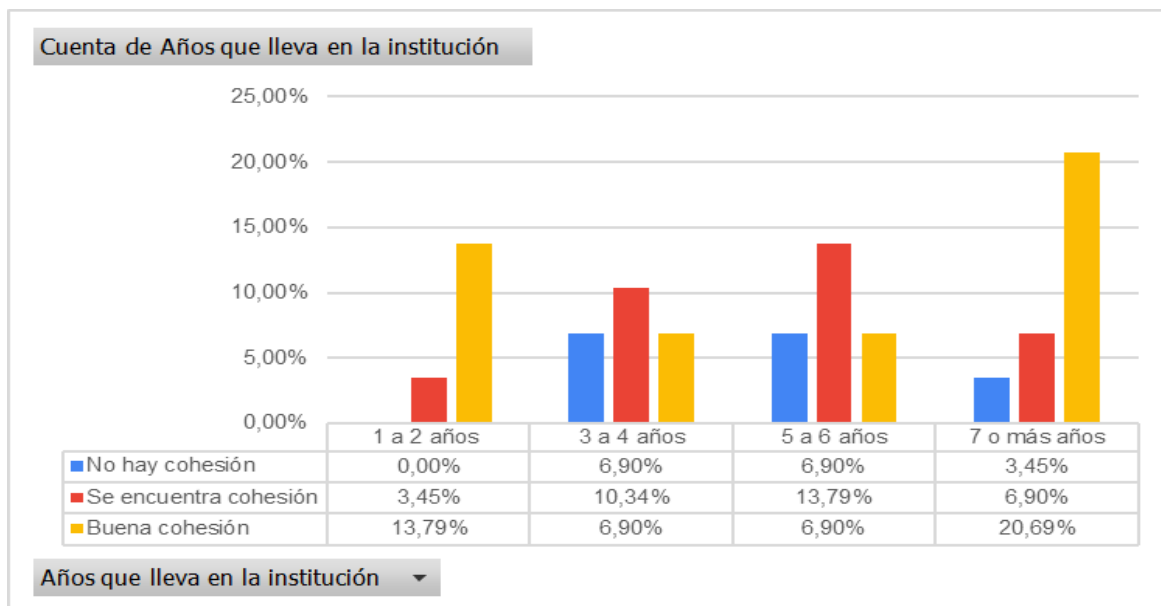
Gráfico tabla cruzada Cohesión entre colegas y área a la que pertenece



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del ECO y las variables sociodemográficas.

Gráfico 5

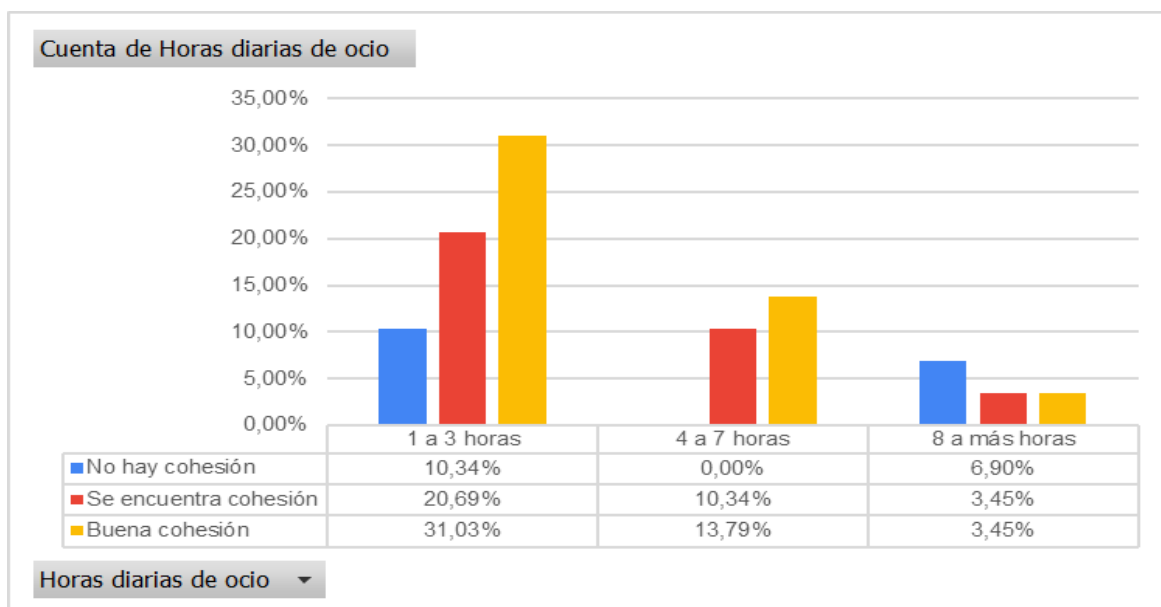
Gráfico tabla cruzada Cohesión entre colegas y años que lleva en la institución



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del ECO y las variables sociodemográficas.

Gráfico 6

Gráfico tabla cruzada Cohesión entre colegas y horas diarias de ocio



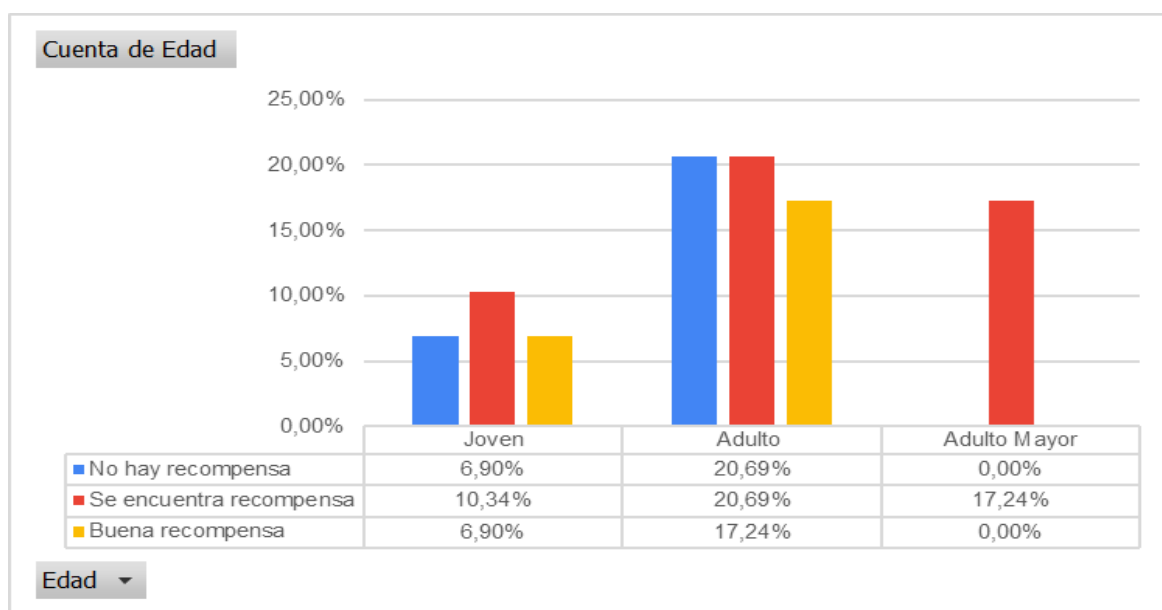
Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del ECO y las variables sociodemográficas.

En la dimensión de recompensa frente a la edad (Gráfica 7) de los docentes se puede observar que un porcentaje significativo de la muestra considera que existe una recompensa, en donde todos los adultos mayores consideran que hay recompensa y hallando fluctuaciones

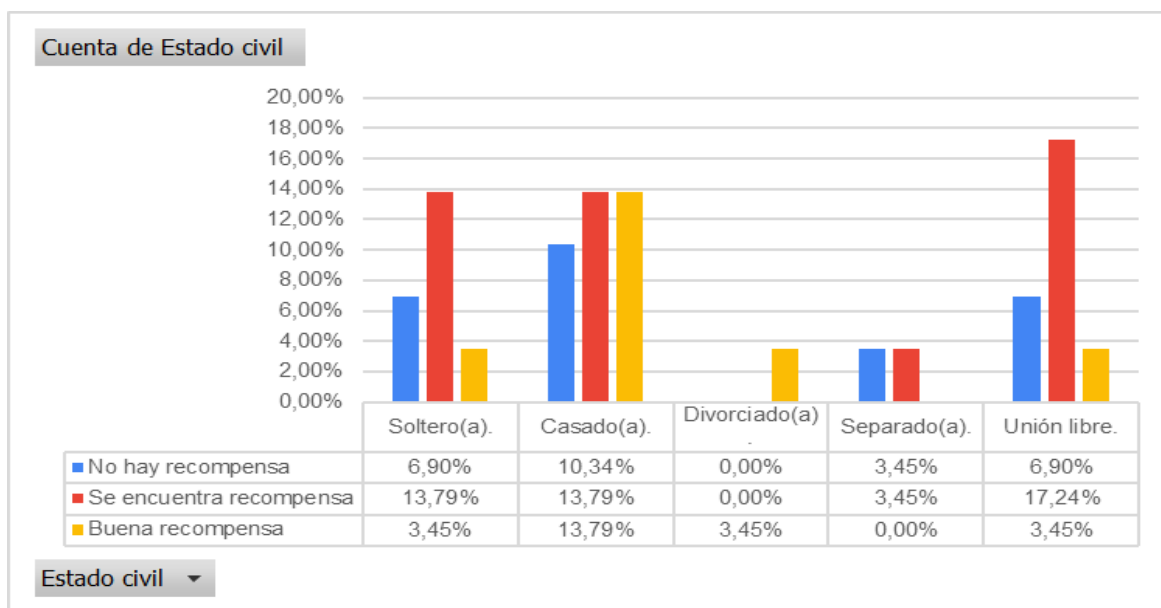
en la distribución de los jóvenes y adultos, principalmente en los adultos en donde la distribución entre no hay recompensa y hay recompensa es la misma, esto podría llegar a suponer que los docentes que se encuentran en edades entre 36 a 51 años se encuentran inconformes con la retribución que reciben en su labor. Frente al estado civil (Gráfica 8) la recompensa no se ve afectada por esta característica, puesto que la forma en que perciben la recompensa los docentes no cambia significativamente según su estado civil. A partir de la Gráfica 9 se puede llegar a pensar que la opinión de si existe o no recompensa se ve influenciada por el número de personas con las que los docentes conviven, puesto que los porcentajes más altos de la muestra en las 3 posibilidades de la dimensión del ECO estuvieron en aquellos docentes que viven con 3 o 4 personas.

Gráfico 7

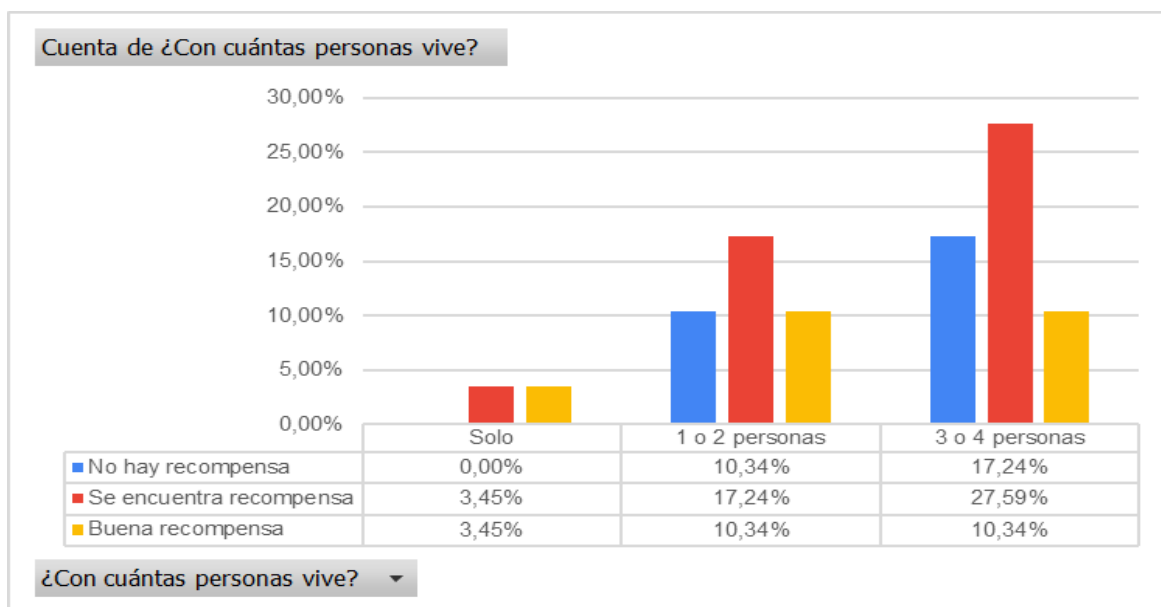
Gráfico tabla cruzada Recompensa y edad



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del ECO y las variables sociodemográficas.

Gráfico 8*Gráfico tabla cruzada Recompensa y estado civil*

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del ECO y las variables sociodemográficas.

Gráfico 9*Gráfico tabla cruzada Recompensa y ¿con cuántas personas vive?*

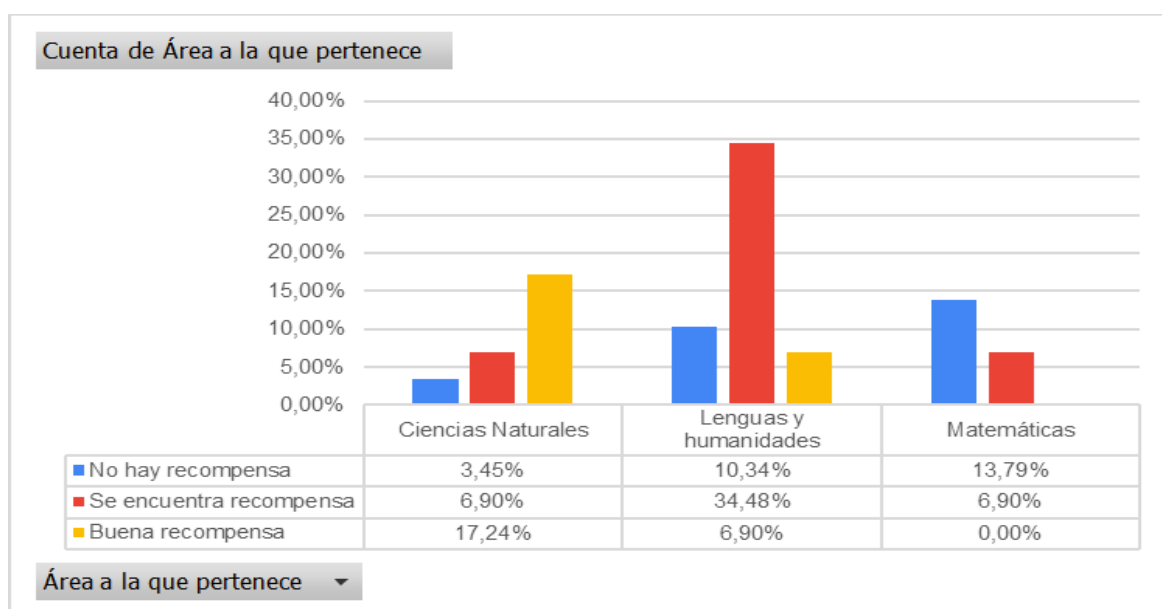
Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del ECO y las variables sociodemográficas.

El gráfico 10 nos permite observar como la muestra se encuentra en polos opuestos a partir del área a la que pertenece, ya que la mayoría de la muestra que hace parte del área de ciencias considera que hay una buena recompensa a diferencia de los que pertenecen a

matemáticas que más de la mitad de su muestra considera que no existe recompensa, y el área de lenguas y humanidades se mantiene neutral ya que un gran porcentaje de la muestra considera que existe recompensa. Frente a la cantidad de años que llevan en la institución (Gráfico 11), se puede deducir que los que llevan de 1 a 4 años perciben que existe algún tipo de recompensa a diferencia de los que llevan de 5 a más años en donde aumenta el porcentaje de docentes que consideran que no existe recompensa y donde aquellos que llevan 7 o más años se dividieron de manera equitativa entre las tres opciones de la dimensión, llegando a suponer que dependiendo la antigüedad de esta categoría se sienten agusto con el tipo de remuneración que reciben o esperan más. La cantidad de horas de ocio (Gráfico 12) de los docentes permite pensar que a menor número de estas que tienen los docentes mejor es su percepción frente al tipo de recompensa que reciben.

Gráfico 10

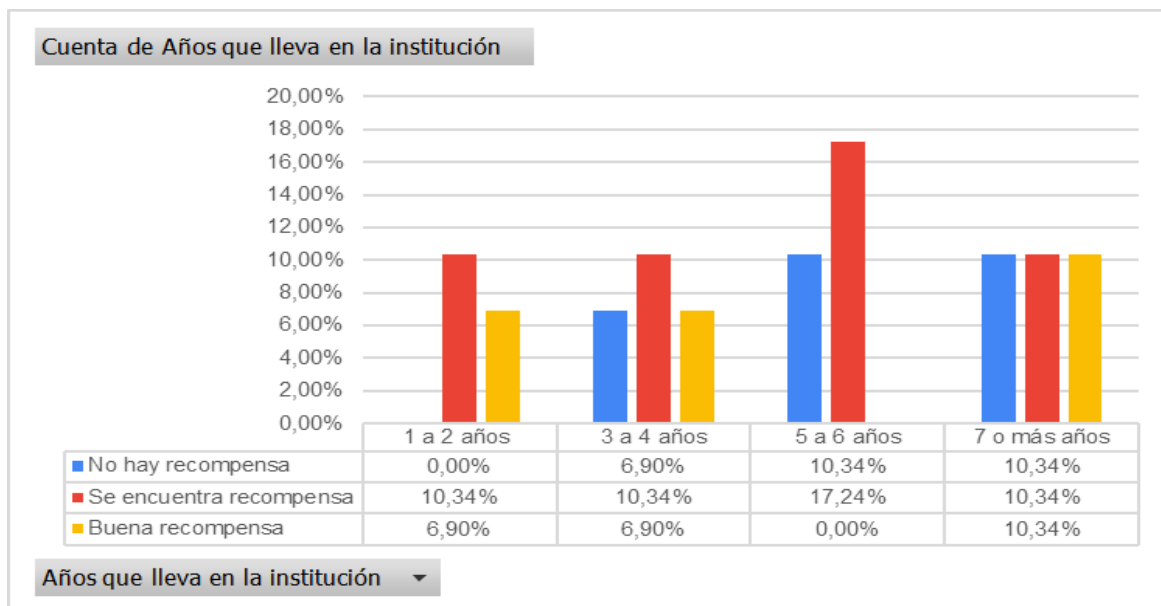
Gráfico tabla cruzada Recompensa y área a la que pertenece



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del ECO y las variables sociodemográficas.

Gráfico 11

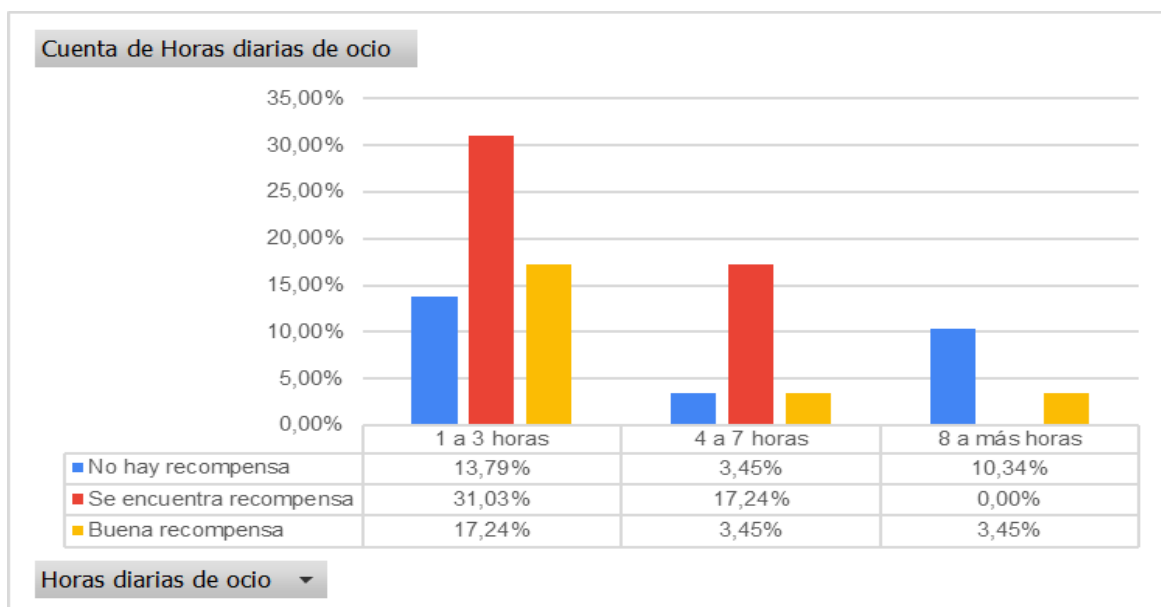
Gráfico tabla cruzada Recompensa y años que lleva en la institución



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del ECO y las variables sociodemográficas.

Gráfico 12

Gráfico tabla cruzada Recompensa y horas diarias de ocio



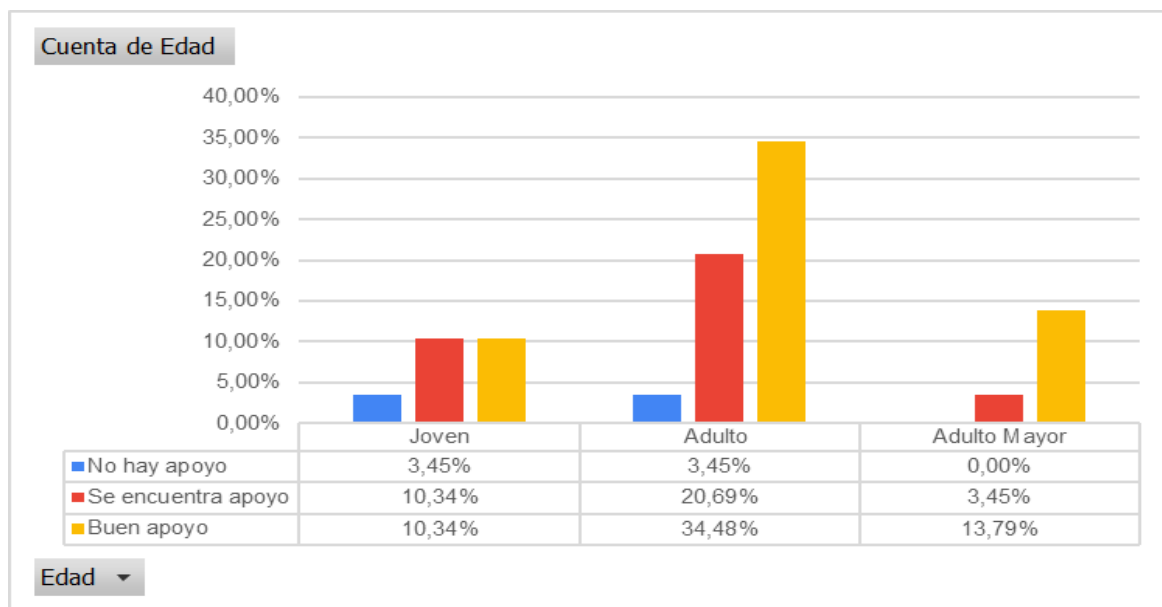
Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del ECO y las variables sociodemográficas.

En la dimensión de apoyo se encuentra que independientemente a la variable sociodemográfica (Gráfico 13, 14, 15, 16, 17 y 18) con la que se realice un empalme, la

muestra en general considera que existe un apoyo de parte de la organización y sus jefes, y los porcentajes que se encuentran frente a una percepción negativa de la dimensión no son significativos para la muestra.

Gráfico 13

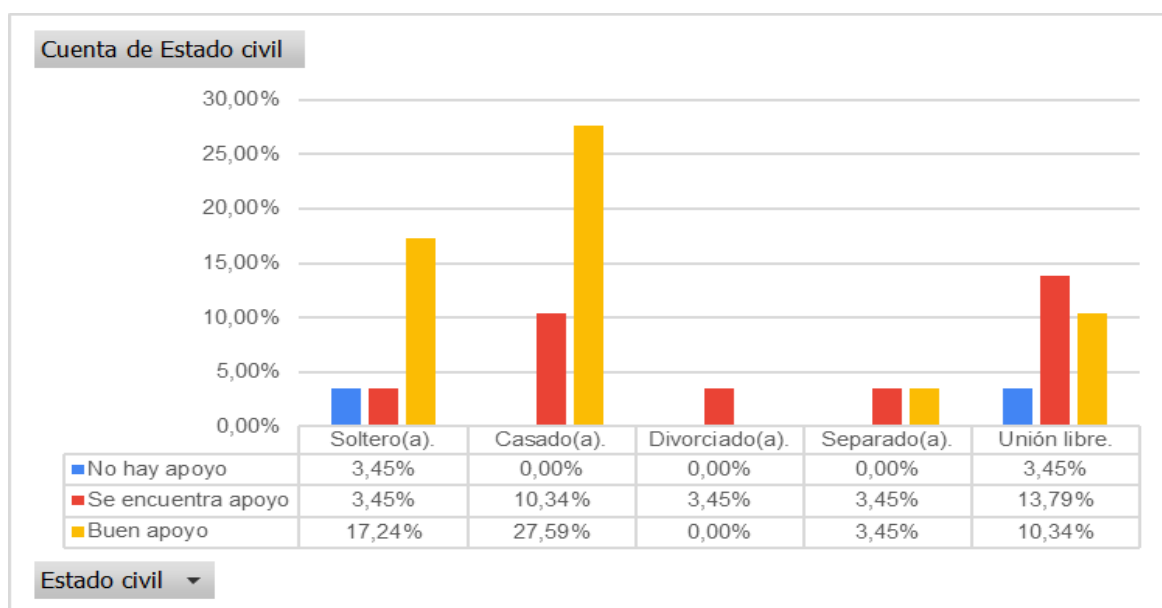
Gráfico tabla cruzada Apoyo del jefe y la institución, y edad



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del ECO y las variables sociodemográficas.

Gráfico 14

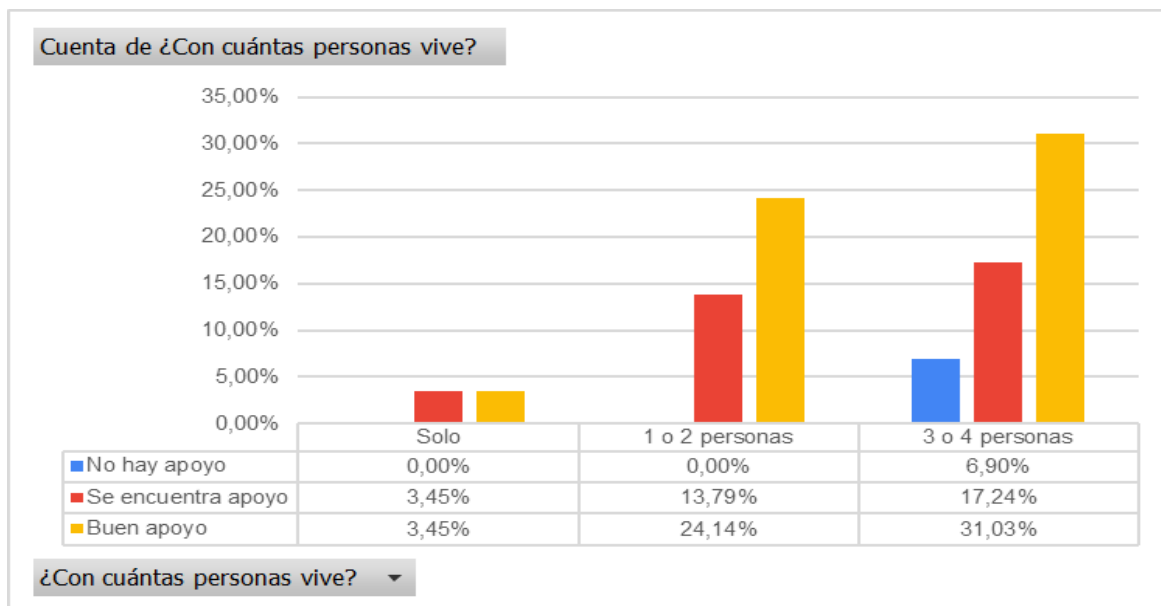
Gráfico tabla cruzada Apoyo del jefe y la institución, y estado civil



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del ECO y las variables sociodemográficas.

Gráfico 15

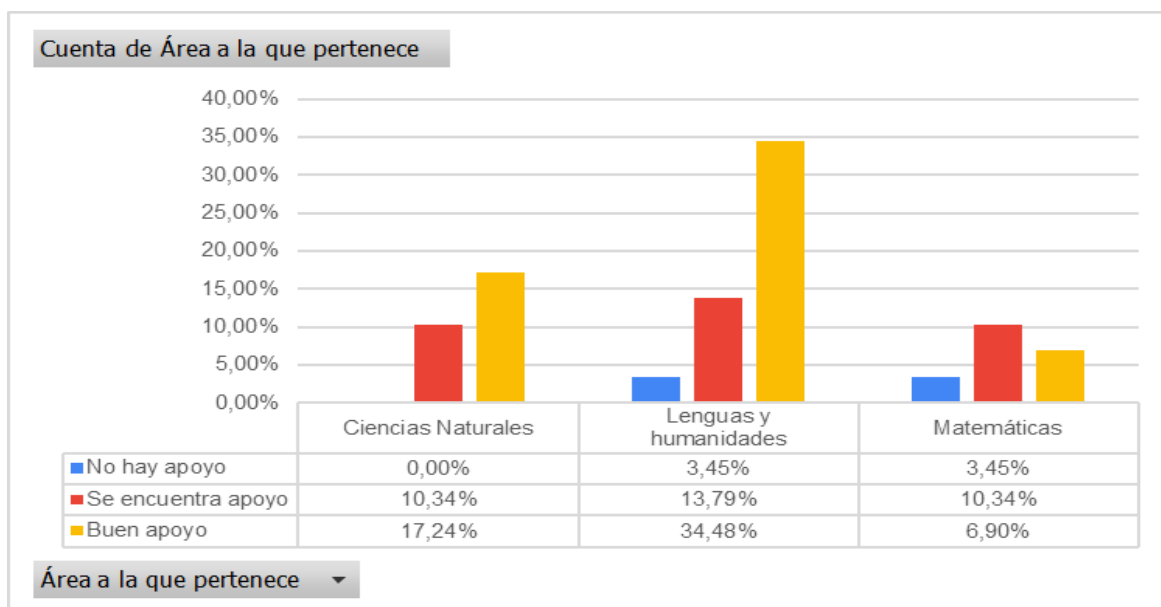
Gráfico tabla cruzada Apoyo del jefe y la institución, y ¿con cuántas personas vive?



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del ECO y las variables sociodemográficas.

Gráfico 16

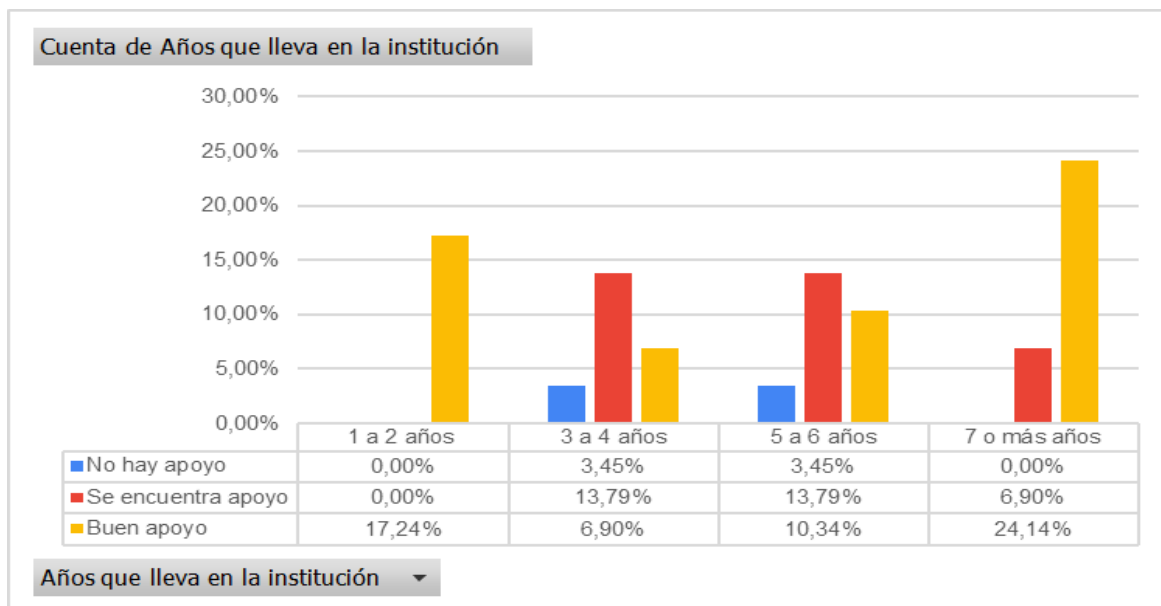
Gráfico tabla cruzada Apoyo del jefe y la institución y área a la que pertenece



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del ECO y las variables sociodemográficas.

Gráfico 17

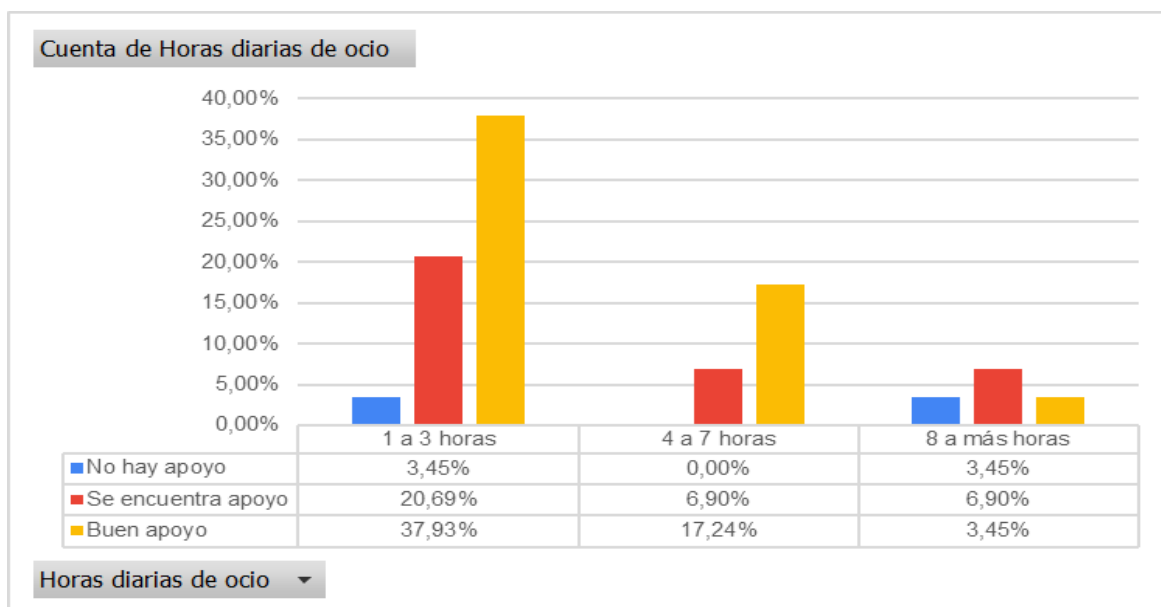
Gráfico tabla cruzada Apoyo del jefe y la institución, y años que lleva en la institución



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del ECO y las variables sociodemográficas.

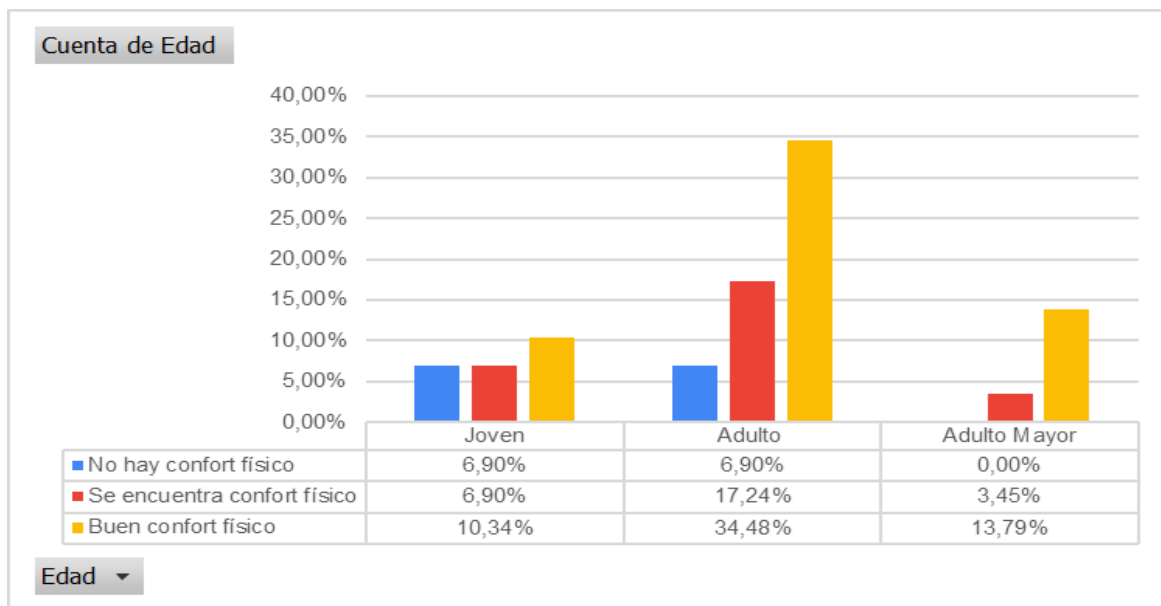
Gráfico 18

Gráfico tabla cruzada Apoyo del jefe y la institución, y horas diarias de ocio

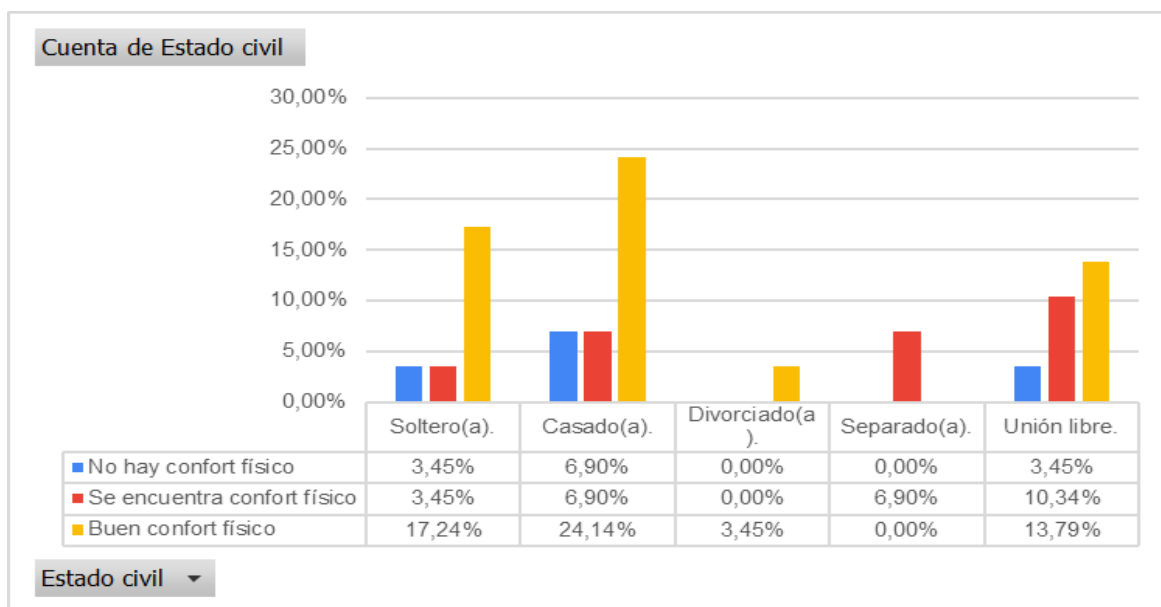


Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del ECO y las variables sociodemográficas.

En la dimensión de confort físico encontramos que la muestra se distribuye entre las dos categorías positivas de la dimensión sin importar las fluctuaciones de distribución de las características sociodemográficas (Gráfica 19, 20, 21, 22, 23 y 24).

Gráfico 19*Gráfico tabla cruzada Confort físico entre colegas y edad*

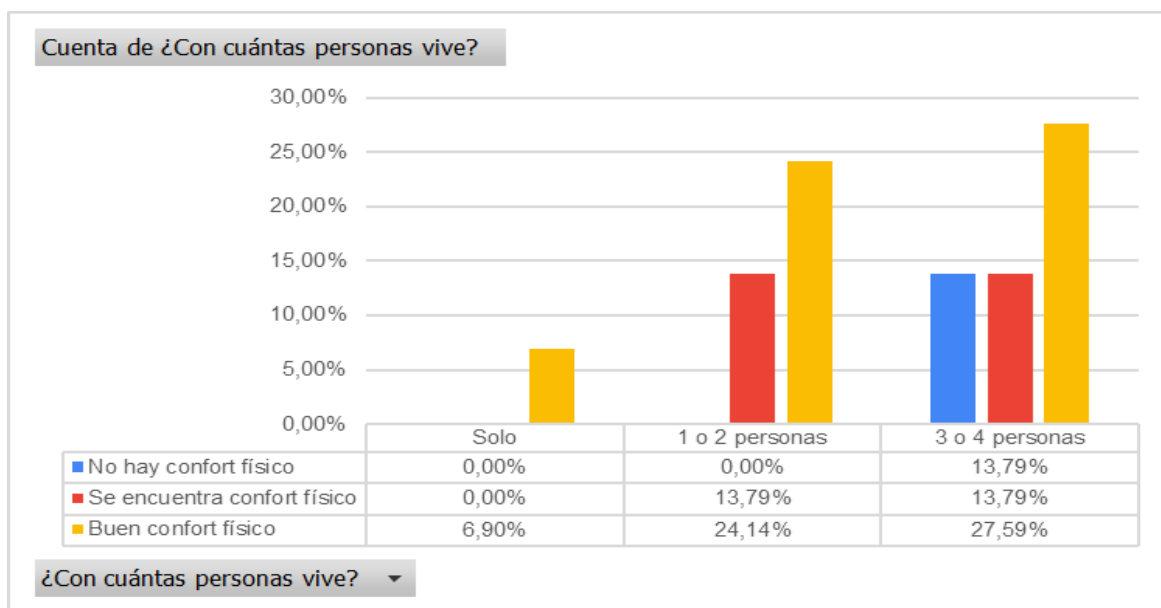
Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del ECO y las variables sociodemográficas.

Gráfico 20*Gráfico tabla cruzada Confort físico y estado civil*

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del ECO y las variables sociodemográficas.

Gráfico 21

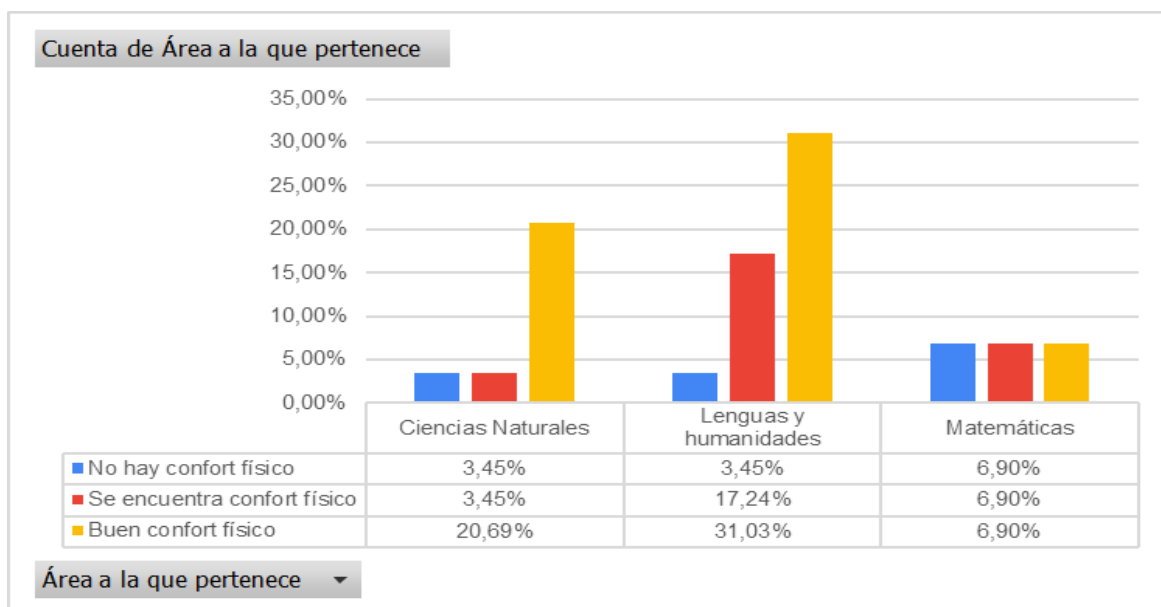
Gráfico tabla cruzada Confort físico y ¿con cuántas personas vive?



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del ECO y las variables sociodemográficas.

Gráfico 22

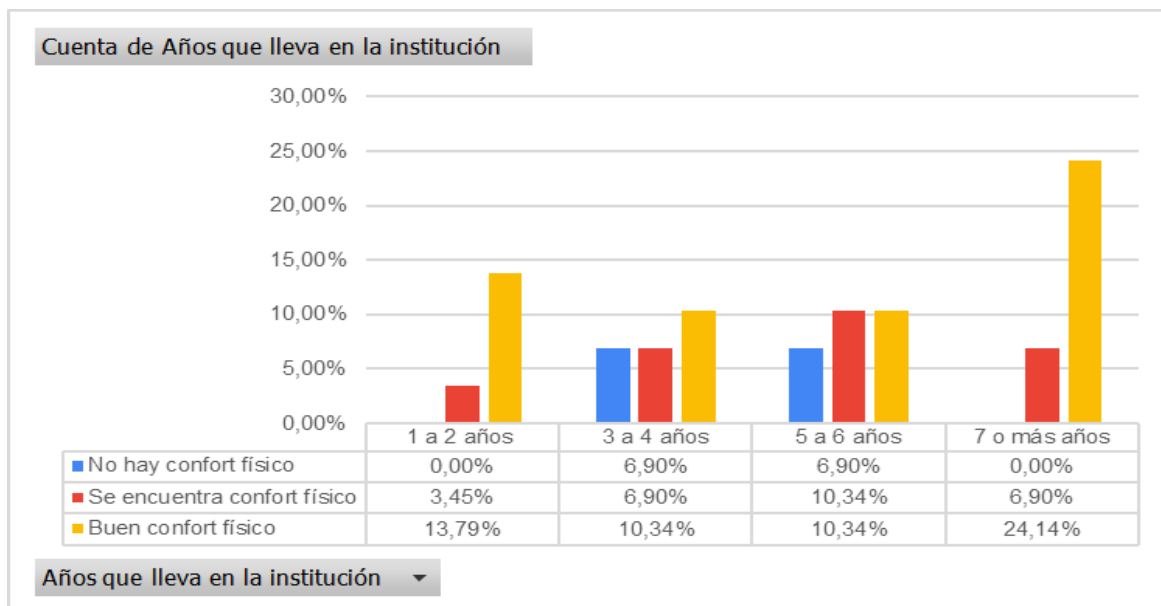
Gráfico tabla cruzada Confort físico y área a la que pertenece



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del ECO y las variables sociodemográficas.

Gráfico 23

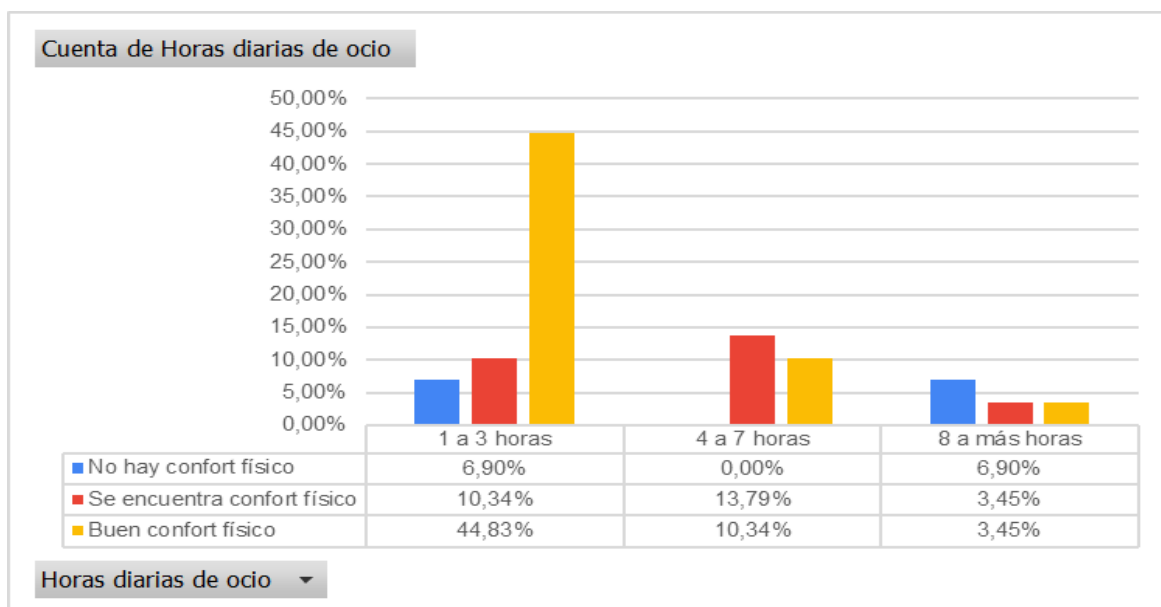
Gráfico tabla cruzada Confort físico y años que lleva en la institución



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del ECO y las variables sociodemográficas.

Gráfico 24

Gráfico tabla cruzada Confort físico y horas diarias de ocio



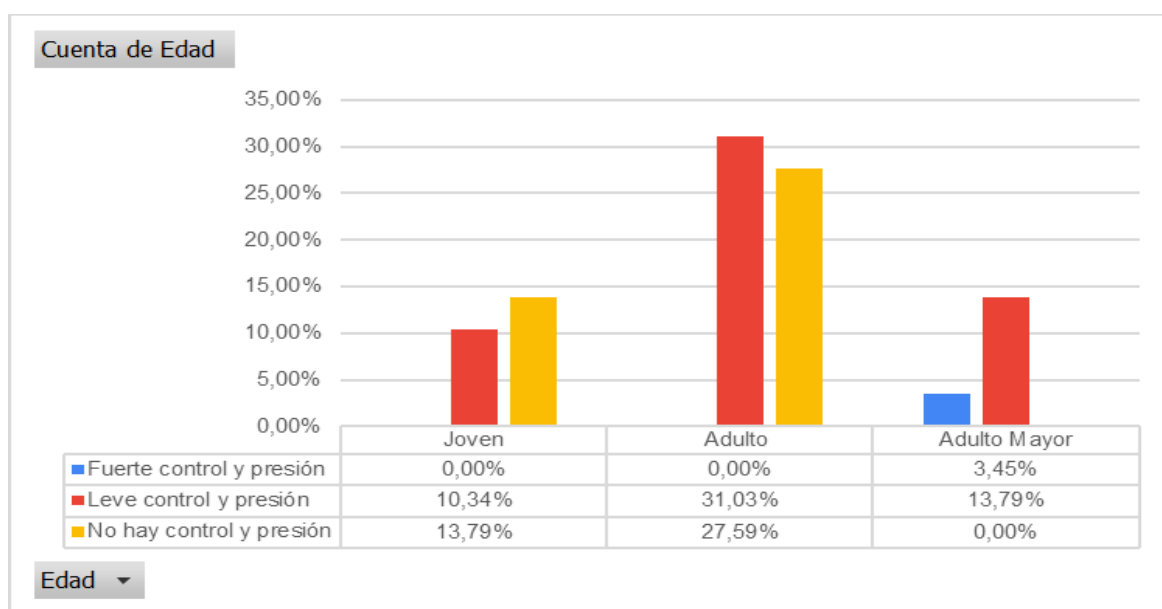
Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del ECO y las variables sociodemográficas.

En la última dimensión del ECO - Control y presión se encontró que solo una persona de toda la muestra considera que existe un fuerte control; frente a la edad (Gráfico 25) se encontró que más de la mitad de la muestra pertenece a la categoría de adulto y considera que

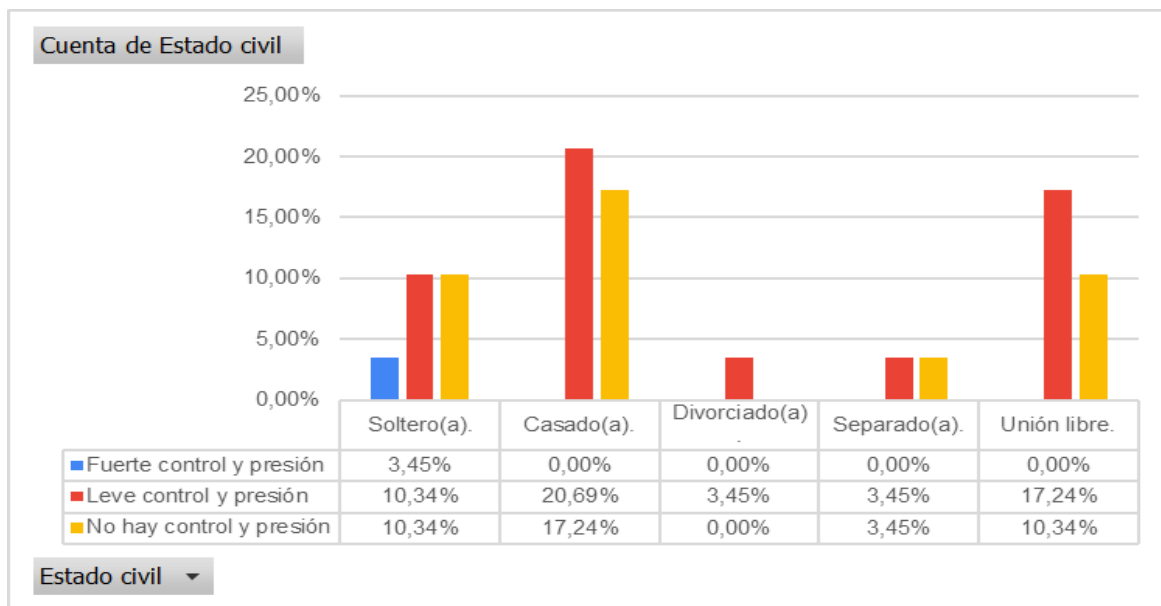
existe un leve control y presión, sin embargo, las categorías de joven y adulto mayor también tienen la misma percepción frente al control y presión que ejerce la institución, esto podría llegar a suponer que sin importar el rango de edad los docentes mantienen una percepción homogénea. En cuanto al estado civil (Gráfico 26) de los docentes, se observa que más de la mitad de la muestra considera que hay un leve control y presión siendo más fuerte en aquellos que se encuentran en una relación, sin embargo, existe una gran parte de la muestra que no considera que exista este control y presión. Los docentes que conviven con pocas personas (Gráfico 27) son los que menos presión sienten a diferencia de los que conviven con 3 o 4 personas debido a que estos sienten que existe un leve control y presión, lo que puede llegarse a relacionar con el control y presión que sienten fuera de la institución y su nivel de tolerancia.

Gráfico 25

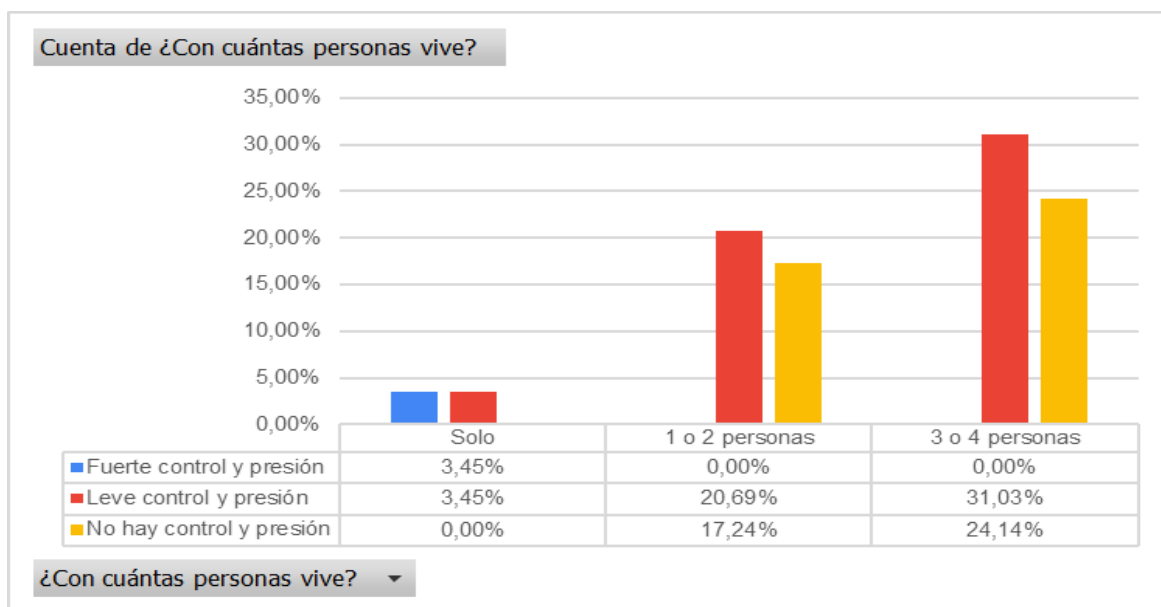
Gráfico tabla cruzada Control y presión, y edad



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del ECO y las variables sociodemográficas.

Gráfico 26*Gráfico tabla cruzada Control y presión, y estado civil*

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del ECO y las variables sociodemográficas.

Gráfico 27*Gráfico tabla cruzada Control y presión, y ¿con cuántas personas vive?*

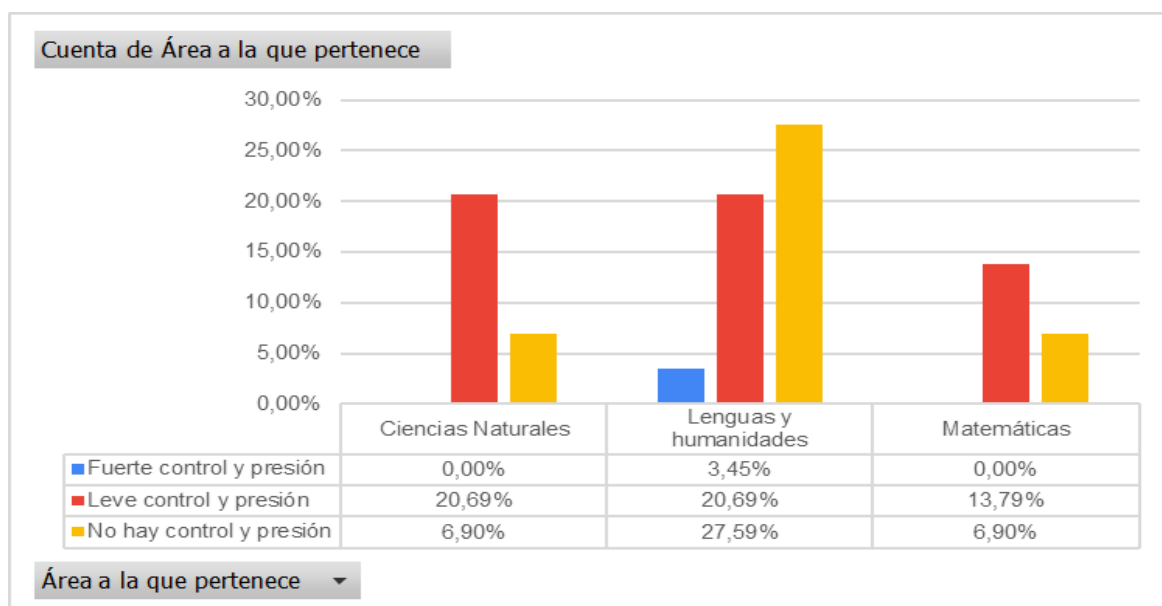
Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del ECO y las variables sociodemográficas.

Frente al área a la que pertenecen (Gráfica 28) se encuentra que la muestra de los docentes que pertenecen a lenguas y humanidades está dividida en las tres categorías de la dimensión, mostrando mayor significancia en que no sienten un control y presión por parte de

la institución, y que el porcentaje de los que sienten un leve control y presión es igual al de los docentes del área de ciencias, lo que se puede llegar a deducir que el área a la que pertenecen no tiene mayor relevancia en la percepción de las exigencias por parte de la institución. En cuanto a la cantidad de años que llevan en la institución (Gráfico 29) no se encuentra un porcentaje significativo en la distribución de la muestra frente a la percepción del control que ejerce la institución a sus docentes, sin embargo, existe un aumento en la cantidad de docentes que sienten una leve presión al llevar más años en la institución, lo que puede llevar a suponer que sin importar los años de permanencia en la institución la percepción se mantiene en que existe un leve control y presión. Por último, frente a las horas de ocio (Gráfico 30) que tienen los docentes existe una relación inversa, puesto que a menores horas de ocio mayor es el control y presión que perciben por parte de la institución, lo que puede llevar a suponer que esto sucede debido al tiempo que pasan laborando dentro y fuera de la institución, y al tiempo que dedican para relajarse.

Gráfico 28

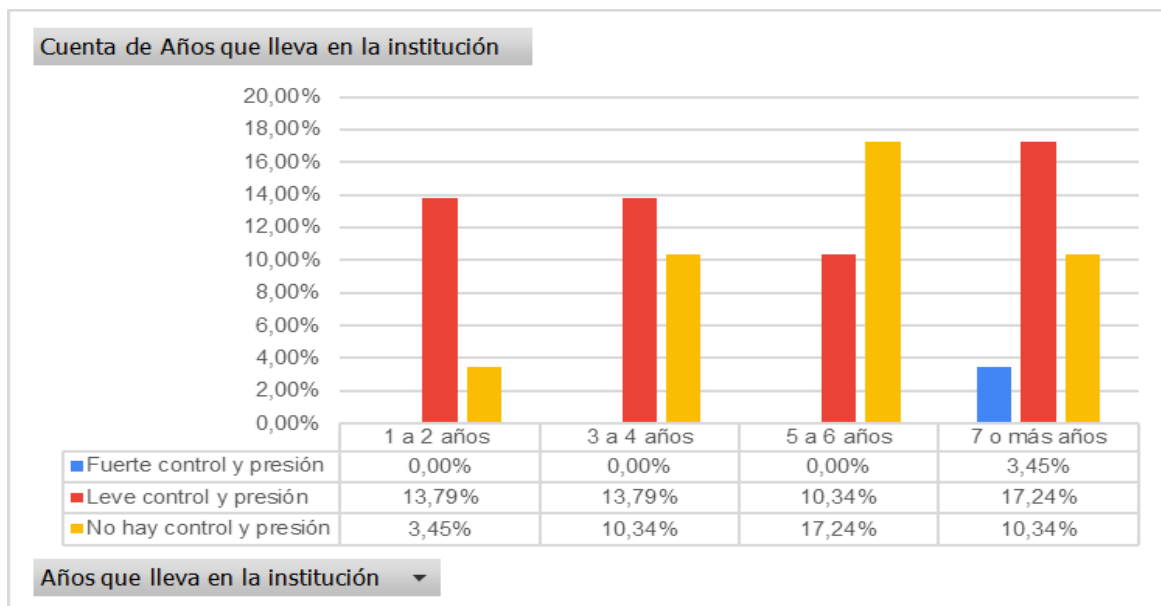
Gráfico tabla cruzada Control y presión, y área a la que pertenece



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del ECO y las variables sociodemográficas.

Gráfico 29

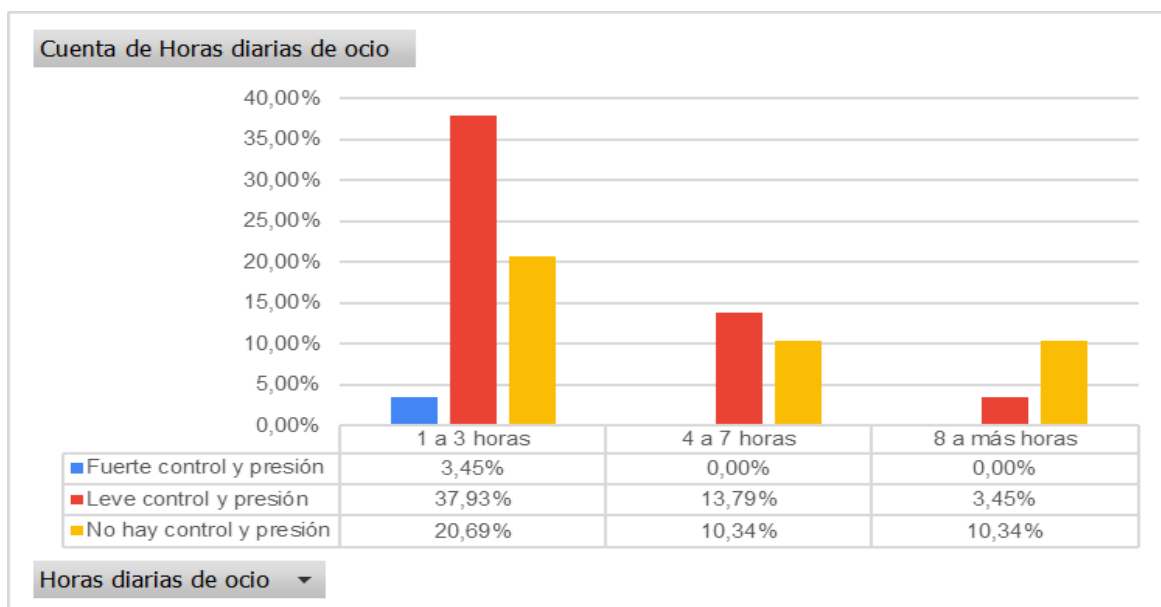
Gráfico tabla cruzada Control y presión, y años que lleva en la institución



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del ECO y las variables sociodemográficas.

Gráfico 30

Gráfico tabla cruzada Control y presión, y horas diarias de ocio



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del ECO y las variables sociodemográficas.

Discusión

Frente a la relación del clima laboral y la percepción del funcionamiento familiar de los docentes no se pudo realizar los estadísticos para determinar una dependencia entre las dos variables puesto que la variable de funcionamiento familiar no tuvo una distribución normal, sin embargo, a partir de los resultados expuestos previamente se pudo observar que las dos variables a nivel individual se catalogaron en rangos positivos de los instrumentos, lo cual pudo suponer que a nivel general estas dos variables se comportan de la misma manera en la muestra docente. En consecuencia, con esto Gil (2018) mencionó que las percepciones de los trabajadores acerca de la institución pueden llegar a afectar su satisfacción, rendimiento laboral y de manera indirecta sus relaciones familiares, como también, las dinámicas familiares pueden afectar las distintas situaciones laborales pudiendo impactar en el clima laboral. Así mismo, Jácome y Jácome (2017) afirman que los contextos laborales impactan la estructura familiar puesto que cada vez más los seres humanos están en busca de mayor proyección profesional y laboral con el objetivo de mejorar su calidad de vida, pero las demandas de ambos contextos son altas dificultando así el equilibrio entre los dos escenarios para que los individuos puedan establecer una buena relación de doble vía en estos.

De igual manera, es de gran importancia que las empresas actúen en función de mantener un clima organizacional agradable para sus trabajadores teniendo en cuenta factores cognitivos, emocionales y físicos que brinden bienestar así como las políticas flexibles con la familia y las formas de supervisión entre el equilibrio que debe existir entre trabajo-familia para poder obtener una incidencia alta en la satisfacción de los empleados y la disminución de los conflictos ocasionados por ambos (Gómez, 2017; Jiménez y Moyano, 2008).

Referente al clima organizacional, se puede decir que en la primera dimensión del ECO la mayoría de los docentes siente que existe apoyo por parte de la organización y su jefe, lo que podría llegar a entenderse que las directivas de esta institución educativa asumen el rol de líderes a partir de su disposición y su interacción diaria desarrollando confianza y familiaridad entre el personal docente, generando mayor compromiso y retribuciones hacia la institución. Esto es consistente con lo que afirman Contreras y Jiménez (2016), quienes aseguran que hay relación recíproca entre el liderazgo de los jefes y el clima organizacional percibido por los trabajadores en las instituciones educativas.

Así mismo, los resultados de la investigación sugieren que los docentes del colegio perciben que sus jefes les brindan apoyo y son capaces de escucharlos en diferentes escenarios, para así actuar en función del bienestar y el ambiente de la organización y de ellos, esto se conecta con lo que menciona Henao (2019) frente al papel mediador que deben

adquirir los jefes en relación con la organización y los empleados, ya que es el agente más cercano y que puede tener mayor impacto en la forma en que el trabajador percibe o experimenta el clima laboral. Un liderazgo eficaz tiene como objetivo crear y desarrollar un clima organizacional que posibilite el rendimiento y la satisfacción esperada por los docentes y miembros de las instituciones educativas, entendiendo así que los directores de este tipo de organizaciones no son simplemente administradores o gerentes escolares, sino que deben ser líderes educativos en función de dirigir y apoyar a los docentes, de igual forma el estilo de liderazgo que se emplee en la empresa influye en el clima organizacional, ya que este es el que genera que sus trabajadores desarrollen sentido de pertenencia por la institución, reconocimiento, comunicación y flexibilidad organizativa, a partir de la capacidad para generar motivación, bienestar y satisfacción al empleado (Alves, 2000; Mulford, 2003; Chabalala y Naidoo, 2021; Serrano y Portalanza, 2014). Se podría decir que, en el caso particular de la institución educativa de la investigación se cumplen los parámetros mencionados previamente por parte de los directivos del colegio, puesto que sus docentes perciben un apoyo y liderazgo por parte de ellos.

Frente a la dimensión de recompensa se puede decir a partir de la revisión literaria realizada en esta investigación que instrumentos como el Focus 93 (González et al., 1996), TECLA (Test de Clima Organizacional) elaborado por Sudarsky en 1977 (Casas, 2020), ECO (Escala Clima Organizacional) construido por Fernando Toro en 1992 (Casas, 2020), CL-SPC (Escala de Clima Laboral) creado por Sonia Palma en 2004 (Salazar y Serpa, 2017), no la tienen en cuenta como parte fundamental del desarrollo y medición del mismo a diferencia del instrumento utilizado en esta investigación (ECO). Para esta categoría se encontró en la muestra docente que la percepción de la recompensa por parte de la institución educativa hacia sus trabajadores es de carácter positivo e incide en la totalidad del clima organizacional del colegio, puesto que las recompensas, beneficios y bonificaciones catapultan al crecimiento de una organización, ya que, de haber obtenido una interpretación deficiente (no hay recompensa) en esta dimensión, la interpretación total de la percepción de los docentes del clima organizacional del colegio se hubiera visto afectado de forma negativa, puesto que está fue una de las variables en las que la percepción de los docentes tuvo mayor homogeneidad en su resultado. De acuerdo con Angarita (2011) puede motivar a los empleados y a partir de esta ellos buscarán destacarse, comprometerse más en la organización y en el crecimiento de la misma, y con Sarmiento y Valero (2014), los cuales mencionan que para los colaboradores es motivo de confianza el sentir que son compensados de forma adecuada por las labores que realizan.

En la dimensión confort físico se encontró que la muestra docente consideró que existía un buen confort físico por parte de la institución, generando así que la percepción del clima organizacional sea positiva, congruente con lo que Barrios et al. (2020), afirman que hace referencia a los elementos y recursos accesibles en el ambiente para que los trabajadores puedan cumplir con sus labores diarias e impacta en la comodidad y bienestar del personal de la organización. La puntuación alta en esta dimensión según Andrade y Landero (2015) se relaciona con la protección física de los trabajadores y una menor aparición de los conflictos trabajo-familia. El resultado de esta dimensión concuerda con Aguilar (2016), quien dice que para mantener un clima organizacional saludable se debe velar por mantener instalaciones de trabajo lo mejor posible, para que éstas ayuden a mejorar el desempeño individual y colectivo, puesto que, si un colaborador se siente seguro y cómodo dentro de sus tareas diarias, tendrá un mejor rendimiento, siendo la obligación de cada organización poder garantizar lo que cada miembro necesita.

La dimensión control y presión obtuvo como resultado que los docentes de esta institución no sienten que se ejerza en gran medida hacia ellos, comportamientos inflexibles, autocríticos y que cierran los canales de comunicación por parte de los administrativos, lo que concuerda con lo que dicen Cotton y Hart (2003), que el desempeño de los trabajadores en la organización sea bueno, al sentirse respaldados por sus superiores, logrando tener un nivel adecuado de libertad, seguridad y autonomía para cumplir sus labores, y con Rivera et al. (2016), quienes enfatizan que la percepción que tiene el individuo sobre tomar decisiones por sí solo, el crearse sus propias exigencias y obligaciones tiene una estrecha relación con los estándares de desempeño, funcionamiento y finalización de la tarea de los trabajadores. En esta dimensión los docentes no consideran que esta exista, a diferencia de lo encontrado por Bravo y Calderón (2017) en una población docente que percibieron que se ejercía sobre ellos un control excesivo y se les imponían sanciones no acordes a las faltas, no se les permitía realizar una actividad sin que las autoridades las autorizaran, así estas sean en beneficio de los estudiantes, y sobre todo las autoridades no poseían el don de liderazgo, más bien los consideraban autoritarios y que no escuchaban la opinión de los subalternos.

En la última dimensión del ECO, cohesión entre colegas, se encontró que los docentes de este colegio tenían una buena relación entre sus pares, evidenciando el apoyo, la confianza y la amistad que se logra desarrollar en la institución aportando así a un buen clima laboral, siendo esto similar a lo que encontró Bravo y Calderón (2017) en donde los docentes indicaron que existía una amistad y apoyo mutuo entre ellos, diferente a la confianza en la que no encontraron que los docentes percibieron que esta se encontraba presente. Con los

resultados del presente ejercicio investigativo se retoma a Cruz et al. (2018) quienes afirman que el apoyo social se caracteriza por las relaciones de confianza, amistad, aceptación y simpatía entre los colegas, el respeto y reconocimiento del gestor al trabajador; conformado por el apoyo de la jefatura y de la organización, y la cohesión entre compañeros, que ayuda a soportar el estrés en el trabajo e incide en la percepción del clima organizacional, coincidiendo con Moreno y Perez (2018) que dicen que el ser humano es un ser social, que durante su vida construye relaciones que le permiten apreciar la vida, en todos los contextos, incluyendo el laboral, lo que puede estar vinculado con los lazos de amistad que se crean al interior de la organización.

Los resultados del cuestionario APGAR Familiar mostraron que los docentes de esta institución educativa tienen una buena percepción del apoyo, cariño y participación que reciben en sus familias, dando a entender que la muestra valora a su núcleo familiar de manera positiva a diferencia de lo encontrado por Arévalo (2018) a través del instrumento FASES III, en donde la mayoría de docentes contratados en la zona rural Chimbote, pertenecían a una familia caóticamente desligada y afirmaron que el funcionamiento familiar de los docentes carecía de cohesión, presentaban muy poca interacción o involucramiento emocional entre sus miembros, falta de cercanía parento filial y que las decisiones de los miembros de la familia se toman de forma independiente, frente a la adaptabilidad mencionaron que posiblemente haya una falta de claridad en los roles porque existe alternancia o inversión de los mismos, además de que existen frecuentes cambios en las reglas y la disciplina es muy poco severa. Los resultados frente a la percepción del funcionamiento familiar de la presente investigación fueron similares a lo encontrado por Huamani (2019) en docentes tutores, ya que su población se catalogó en tres rangos: 1 docente en el rango balanceado que significa que la familia estaba en equilibrio entre sus lazos emocionales y la adaptación a los cambios que puedan surgir, 14 docentes en el rango medio que expresa que sus lazos emocionales no estaban claramente definidos y cuatro docentes en el rango extremo que expresa que sus lazos emocionales eran inexistentes y los roles y liderazgo son difusos; y por lo hallado por Navarro (2020) en donde los docentes presentaron un funcionamiento familiar de rango medio donde existían algunas dificultades en una de sus dimensiones, las cuales pueden ser originadas por varios factores estresantes que retraen un adecuado funcionamiento familiar, con una adaptabilidad familiar caótica lo que significó que la disciplina es muy poco severa, con frecuentes cambios en las reglas y con una cohesión familiar conectada es decir que había una cercanía emocional, la lealtad familiar fue la esperada, donde se enfatiza el involucramiento, pero se permitía la distancia personal.

Adicionalmente, se pudo observar que el comportamiento de las características sociodemográficas tenidas en cuenta en esta investigación tuvo incidencia en los resultados de las dimensiones del ECO.

Conclusiones

En cuanto a la caracterización de las dos variables de la investigación se puede decir que el clima laboral en la institución educativa es óptimo para el desarrollo, crecimiento, convivencia y desempeño de los docentes del mismo, puesto que las cinco dimensiones evaluadas en el ECO obtuvieron una puntuación general positiva evidenciando así el interés de las directivas por brindar los recursos necesarios para generar bienestar, comodidad, sentido de pertenencia de sus trabajadores, al igual que la ejecución de buenas prácticas sociales e interpersonales que se viven continuamente en la organización. De igual manera, se puede llegar a decir que esta institución educativa da cumplimiento a los tiempos establecidos para las diferentes actividades y no realizan cambios abruptos de lo planeado previamente, lo cual se puede evidenciar en las relaciones interpersonales de los docentes del colegio, la satisfacción y el apoyo que sienten dentro del mismo.

En la medición de la percepción del funcionamiento familiar de esta población a partir del APGAR Familiar se podría decir que fue positiva a nivel general, mostrando así que los individuos pertenecientes al núcleo familiar de los docentes logran cumplir con las necesidades de apoyo, diálogo, ayuda, toma de decisiones, participación y amor, generando satisfacción en las relaciones, entornos, actividades y vínculos de los docentes, complaciendo así las exigencias de cada uno de los individuos.

Frente al tipo de relación del clima laboral y la percepción del funcionamiento familiar que era el objetivo principal de la investigación, se concluyó que no se puede hablar de una correlación entre las variables medidas en la muestra de 29 (97%) docentes de un colegio privado de Bogotá, ya que, al realizar la prueba Chi cuadrado de bondad de ajustes entre la interpretación de los resultados del APGAR Familiar y la interpretación individual de las dimensiones evaluadas en el ECO (Apoyo del jefe y la organización, Recompensa, Confort físico y Cohesión entre colegas), no se evidenció una distribución normal que permitiera realizar pruebas de dependencia.

De igual manera, en el objetivo específico acerca de caracterizar el clima laboral y la percepción del funcionamiento familiar de los docentes de un colegio, los resultados de ambas variables estuvieron en un rango caracterizado como bueno por los instrumentos utilizados para su medición (ECO y APGAR Familiar), mostrando así que la muestra de 29 (96,7%)

docentes se siente a gusto en su entorno laboral y frente a la percepción del funcionamiento de sus familias.

En cuanto al objetivo específico para establecer relaciones simples y complejas, se dedujo que solo se pudieron establecer relaciones entre las dimensiones del ECO y las características sociodemográficas a partir de tablas cruzadas, en donde se evidenció que existe un nexo entre estas.

Por último, es importante aclarar que estos resultados pueden estar influenciados por el momento de realización de la aplicación de los diferentes instrumentos la cual fue el tercer pico de la emergencia sanitaria a causa del coronavirus (COVID - 19), en donde las instituciones educativas ya estaban funcionando bajo la alternancia y retornando a la presencialidad, de igual manera cabe aclarar que los docentes estaban empezando sus labores en un nuevo año académico. Por lo cual se puede pensar que la cercanía con la familia pudo haber pasado por situaciones críticas y agradables que afectaron de forma efectiva la forma de relacionarse, comunicarse, vincularse y apoyarse entre ellos, y que la relación entre compañeros de trabajo y características significativas para el clima laboral se encontraban aún en una etapa inicial, después del cambio de lo presencial a la virtualidad.

Aportes, Limitaciones y Sugerencias

A partir de lo encontrado se puede decir que los aportes para la psicología se generaron en torno a la revisión, estudio y análisis del clima laboral y funcionamiento familiar de la población docente y al tipo de relación entre estas dos variables, puesto que es un tópico poco estudiado bajo esas características a diferencia de investigaciones que se interesan únicamente en una de estas dos variables en relación con otras propiedades psicológicas y/o sociodemográficas, lo que abre paso a más investigaciones en marco a estas características en poblaciones similares y diferentes, pudiendo obtener resultados distintos o similares y se aportaría a la academia en función de la volubilidad del comportamiento de las dos variables.

Desde la disciplina psicológica se aportó a la institución educativa donde se desarrolló la investigación, el dar a conocer cómo se siente parte de su personal en la institución y con sus compañeros de trabajo, al igual de cómo son sus relaciones intrafamiliares para que así tomarán acciones frente al mantenimiento y desarrollo de un buen clima organizacional para sus docentes y el resto de su personal trabajador, en las diferentes dimensiones de desarrollo personal y que estos se sientan cuidados por parte de la institución, mejorando así su calidad de vida (familiar y laboral) generando un impacto positivo en el rendimiento laboral.

Los aportes la línea de investigación de la Facultad de Psicología de la Universidad Santo Tomás “psicología y desarrollo social de las organizaciones y el trabajo”, se relacionan con la comprensión y estudio de los diferentes fenómenos presentes en los entornos de trabajo y con el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores a través de la medición de las dimensiones que deben suplir las necesidades de los contextos laborales como, apoyo personal y profesional de sus pares y superiores, retribuciones, recompensas y beneficios acordes a sus labores, requerimientos y capacidades, y comodidades físicas, infraestructurales y ambientales que contribuyan al óptimo desempeño laboral y bienestar integral de los trabajadores.

Las limitaciones encontradas en este ejercicio investigativo estuvieron relacionadas con el tamaño de la población y muestra, puesto que al ser una muestra catalogada como pequeña (por ser menor a 50), los datos no estuvieron distribuidos de manera normal para poder establecer distintas correlaciones entre las variables, y con el vacío del conocimiento en las investigaciones revisadas, ya que no se encontraron estudios en población docente o relacionadas a las instituciones educativas.

Como recomendaciones para futuras investigaciones se plantea que se estudie la relación entre estas dos variables en poblaciones docentes con tamaños, distribuciones y características diferentes, por ejemplo: colegios públicos, colegios rurales, colegios con mayor cantidad de personal docente en su nómina, entre otras, ya que se podría considerar que si el tamaño y características de la muestra cambian, el resultado de la relación estadística y correlaciones puede ser diferente, de igual forma se recomienda indagar en distintas poblaciones organizacionales para demostrar la relevancia que pueden llegar a tener estas dos variables en conjunto en la vida de los seres humanos sin que su área laboral sea un determinante, además de esto se podrían incluir mayor cantidad de preguntas separadas a los instrumentos seleccionados acerca de cómo es el ambiente laboral y el funcionamiento familiar para cada participante, para así poder realizar mayores correlaciones entre sus resultados y buscar dependencias estadísticas significativas. También se sugiere realizar una búsqueda en otros idiomas para así tener una visión más amplia de lo que se ha encontrado frente a estas dos variables en conjunto o si existe un vacío de conocimiento alto en la academia. Por otra parte, sería interesante realizar un seguimiento a la población del presente estudio al finalizar el periodo académico y laboral del colegio, dado que al estar finalizando ya han vivenciado diferentes situaciones determinantes que puedan hacer variar los resultados.

Finalmente, se plantea a futuros investigadores lo siguiente: ¿Se puede realizar la investigación de estas dos variables desde una visión cualitativa?, ¿Qué otra variable se puede incluir para abordar ampliamente la relación?, ¿Qué otros instrumentos se pueden utilizar para medir estas variables?, ¿El resto del personal del colegio percibe el clima laboral de la misma manera?, ¿En qué momento del ciclo académico es mejor realizar la medición de las variables?, ¿Qué relación existe entre los resultados de estas variables y el rendimiento de los estudiantes?

Referencias

- Abreu, J. (2014). El método de la investigación. *International Journal of Good Conscience*, 9(3), 195-204. [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)
- Acevedo, C. (2011). Acuerdos comunes de validez: diálogo entre la metodología cuantitativa y cualitativa. *Cinta de Moebio*, 42, 276-287. <https://www.scielo.cl/pdf/cmoebio/n42/art04.pdf>
- Aguilar, H. (2016). *Trabajo en equipo y clima organizacional (Estudio realizado en colaboradores del Hotel del Campo Quetzaltenango)*. [Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>
- Ali, W., Romero, I., Vizcaíno, C. y Ceballos, G. (2012). Estudio del clima organizacional en una empresa prestadora de servicio de vigilancia y seguridad privada. Universidad del Magdalena. *Clío América*, 11, 99-122. <https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/clioamerica/article/view/427/391>
- Álvarez, S. y Salazar, E. (2018). *Funcionamiento familiar y bienestar psicológico en adolescentes de una comunidad vulnerable*. [Trabajo de grado. Universidad Cooperativa de Colombia]. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/7842/1/2018_funcionamiento_familiar_bienestar.pdf
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de Psicología del Deporte*, 9(1-2), 123-133. <http://148.202.167.116:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2147/Liderazgo%20y%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Andrade, L. y Landero, R. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 7(1), 185-198. <https://docplayer.es/38473663-Bases-teoricas-del-conflicto-trabajo-familia-1.html>

- Angarita, L. (2011). *Medición del clima organizacional y satisfacción laboral en los empleados de Copetran Bucaramanga*. [Tesis de pregrado. Universidad Pontificia Bolivariana].
https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/1609/digital_21646.pdf
- Ansah, W. (2016). Assessing the impact of teacher job satisfaction among teachers. *Journal of Education and Practice*, 7(30), 161-165.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1118940.pdf>
- Antunez, Y. (2015). *El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios BANESCO ubicadas en la ciudad de Maracay, Estado Aragua*. [Trabajo de grado. Universidad de Carabobo].
<http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/1803/1/yantunez.pdf>
- Arancibia, V., Herrera, P. y Strasser, K. (2007). Manual de psicología educacional. Digitalia.
- Arévalo, K. (2018). *Funcionamiento familiar prevalente en docentes contratados de zona rural, Chimbote, 2017*. [Tesis de pregrado. Universidad Católica Los Ángeles Chimbote].
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4638/ADAPTABILIDAD_FAMILIAR_COHESION%20FAMILIAR_AREVALO_ORTIZ_KATYA_YENIFER.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Asio, J. (2020). Effect of performance review and faculty development to organizational climate. *International Journal of Management, Technology, and Social Sciences*, 5(2), 1-10.
<https://hcommons.org/deposits/objects/hc:32644/datastreams/CONTENT/content>
- Asril., Lian, B. y Tobari. (2019). The effect of organizational climate and school's culture on teachers' professional performance in Palembang, Indonesia. *European Journal of Education Studies*, 6(1), 75-99.
<https://www.oapub.org/edu/index.php/ejes/article/view/2373>
- Balbuena, J. (2007). La familia, núcleo básico de la sociedad y reflejo de las condiciones de vida de la población. *Población y Desarrollo*, 18(34), 115-119.
<https://revistascientificas.una.py/ojs/index.php/rp/article/view/811/723>
- Bardales, O. (2016). *Análisis antropológico del funcionamiento de una institución de educación básica alternativa de jóvenes y adultos*. [Tesis de grado. Pontificia Universidad Católica del Perú].

- https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/7254/BARDALES_MENDOZA_OLGA_TEODORA_ANALISIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barriga, R. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María - Lima, 2016*. [Tesis de posgrado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://core.ac.uk/download/pdf/323350037.pdf>
- Barrios, Y., Alcalá, M., Carrillo, M. y Vargas, L. (2020). Clima organizacional de los procesos de participación comunitaria de una institución educativa. Caso estudio. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(11), 138-163.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/utopia/article/view/34508/36396>
- Batlle, S. (2009). Clasificación en paidopsiquiatría. Conceptos y enfoques: enfoque Cognitivo-Conductual. Colegio Oficial de Psicólogos de Catalunya.
http://paidopsiquiatria.cat/files/enfoque_cognitivo_coductual.pdf
- Bazdresch, M. (2001). Educación y pobreza: una relación conflictiva. En A. Ziccardi (Ed). Pobreza, desigualdad social y ciudadanía. Los límites de las políticas sociales en América Latina. (65-81). Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Bedoya, A. y Obando, L. (2011). *El clima organizacional en la institución educativa Nuestra Señora de la Candelaria, escenario propicio para el alcance de la calidad educativa*. [Tesis de Maestría. Universidad de San Buenaventura].
http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/551/1/Clima_Organizacional_Educativa_Bedoya_2011.pdf
- Beltrán, D. y Téllez, G. (2018). Estudio de percepción del clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama, Boyacá (Colombia). *Revista de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia*, 65(1), 48-74. <http://www.scielo.org.co/pdf/rfmvz/v65n1/0120-2952-rfmvz-65-01-00048.pdf>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *Berberoglu BMC Health Services Research*, 18, 1-9.
<https://link.springer.com/content/pdf/10.1186/s12913-018-3149-z.pdf>
- Berbesí, F., García, J., Segura, C. y Posada, S. (2013). Evaluación de la dinámica familiar en familias de niños con diagnóstico de asma. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 42(1), 63-71. <http://www.redalyc.org/pdf/806/80626357009.pdf>
- Bermúdez, J., Pedraza, A. y Rincón, C. (2015). El clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 17(3), 1-12. <http://www.scielo.org.mx/pdf/redie/v17n3/v17n3a1.pdf>

- Bernal, I., Farías, G., Pedraza, N. y Lavín, J. (2015a). El clima organizacional en instituciones académicas, un estudio exploratorio. *Vincula Téctica EFAN*, 1, 1699-1721.
<http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Revistas/1699-1721%20EL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20EN%20INSTITUCIONES%20ACADEMICAS%20UN%20ESTUDIO%20EXPLORATORIO.pdf>
- Bernal, I., Pedraza, N. y Sánchez, M. (2015b). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud, diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*, 31(134), 8-19. <https://www.redalyc.org/pdf/212/21233043002.pdf>
- Bestard-Camps, J. (1991). La familia: entre la antropología y la historia. *Papers: Revista de Sociología*, 36, 79-91. <https://core.ac.uk/download/pdf/13286861.pdf>
- Botero, C. (2002). Comunicación 1940-1960: Positivismo lógico, teoría de los efectos y planificación. *Revista académica e institucional de la UCPR*, 62.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4897951>
- Bravo, M. y Calderón, J. (2017). El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de una escuela de educación básica en Ecuador. *Podium (edición especial)*, 131-143. <https://34.223.92.154/index.php/Podium/article/view/77/76>
- Bueno, R. (1993). El conductismo a los ochenta: un análisis tridimensional. *Revista Mexicana de Análisis de la Conducta* 19(1-2), 97-119. <http://rmac-mx.org/wp-content/uploads/2013/05/VOL-19-N-1-Y-2-97-119.pdf>
- Bezanilla, J. y Miranda, M. (2014). La familia como grupo social: una re-conceptualización. *Revista Alternativas en Psicología*, 17(29), 58-73.
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/alpsi/v17n29/n29a05.pdf>
- Camacho, I., Arroyo, R. y Serrano, M. (2011). Psicología y lógica, una relación transdisciplinaria. *Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 28(2), 221-230.
<https://www.redalyc.org/pdf/180/18022339004.pdf>
- Cárdenas, L., Arciniegas, Y. y Barrera, M. (2009). Modelo de intervención en clima organizacional. *International Journal of Psychological Research*, 2(2), 121-127.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=299023513005>
- Casas, L. (2020). *Diagnóstico y propuesta de intervención del clima organizacional en modalidad de teletrabajo para empresa de contenido y servicios educativos*. [Tesis de pregrado. Universidad EAN].
<https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/10017/CasasLenny2020.pdf;jsessionid=4558FC32079EEDCF1BDD3C8A7BB73568?sequence=1>

- Castellon, S. y Ledesma, A. (2012). El funcionamiento familiar y su relación con la socialización infantil. Proyecciones para su estudio en una comunidad suburbana de Sancti Spíritus. Cuba. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, 1- 15.
<https://www.eumed.net/rev/cccss/21/ccla.pdf>
- Castro, J. y Pintado, A. (2010). *La violencia intrafamiliar y sus repercusiones en los adolescentes*. [Tesis de pregrado. Universidad de Cuenca].
<https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/2311/1/tps613.pdf>
- Cely, C. y Gómez, O. (2016). Una perspectiva antropológica de las organizaciones desde la caracterización sociocultural, administración y contabilidad social. Caso institución de educación superior. *Cuadernos de Contabilidad*, 17(43), 183-201.
<http://www.scielo.org.co/pdf/cuco/v17n43/v17n43a07.pdf>
- Chabalala, G. y Naidoo, P. (2021). Teachers' and middle managers' experiences of principals' instructional leadership towards improving curriculum delivery in schools. *South African Journal of Childhood Education*, 11(1), 1-10.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1305550.pdf>
- Chiattonne, H. y Werner, R. (2002). Ética e bioética em psicologia da saúde. *Universitas Psychologica*, 1(2), 11-19. <https://www.redalyc.org/pdf/647/64701202.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional dinámico del éxito en las organizaciones*. McGrawHill
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf
- Chirinos, Y., Meriño, V. y Martínez. C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN*, 84. 43-61.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/206/20657075003/20657075003.pdf>
- Cicerchia, R. y Palacio, M. (2018) ¿Por qué y para qué? Dos propuestas analíticas para los estudios de familia. *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia*, 10(2), 11-29.
https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/87148/CONICET_Digital_Nro.043f568c-6ded-4159-9e78-401ae65eeb5e_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Cieza, L. y Fernández, A. (2017). Funcionamiento familiar y violencia escolar en adolescentes de una institución educativa de Chiclayo. *Revista Tzhoeco* 10(2), 273-286. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/823/695>
- Colegio Colombiano de Psicología. (2018a). *El secreto profesional en psicología. Doctrina No. 2 del Tribunal Nacional Deontológico y Bioético de Psicología*.

- <https://www.colpsic.org.co/wp-content/uploads/2021/03/Doctrina-2-diciembre-2018.pdf>
- Colegio Colombiano de Psicología. (2018b). *Doctrina No. 3. Consentimiento informado en el ejercicio de la psicología en Colombia*. <https://www.colpsic.org.co/wp-content/uploads/2020/12/Doctrina-No.-3-CONSENTIMIENTO-INFORMADO-dic-5-2018.pdf>
- Congreso de Colombia. (2006). *Ley 1090. Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones*.
https://www.unisabana.edu.co/fileadmin/Archivos_de_usuario/Documentos/Documents_Investigacion/Docs_Comite_Etica/Ley_1090_2006_-_Psicologia_unisabana.pdf
- Congreso de Colombia. (2007). *Ley 1164. Por la cual se dictan disposiciones en materia del talento humano en salud*.
https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%201164%20DE%202007.pdf
- Contreras, D. y Jiménez, L. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención*. [Trabajo de pregrado. Universidad del Rosario].
<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11983/52982530-2016.pdf?sequence=9>
- Contreras, M. (2016). Análisis socio-antropológico de la familia: proyecto de vida en la formación de nuevas familias. *Revista Documentos, Reflexión y Análisis*, 16, 22-28.
https://www.researchgate.net/publication/343021807_ANALISIS_SOCIO-ANTROPOLOGICO_DE_LA_FAMILIA_PROYECTO_DE_VIDA_EN_LA_FORMACION_DE_NUEVAS_FAMILIAS
- Corrales, I. y Díaz, J. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. *Revista Venezolana de Gerencia*, 8(24), 644-658.
<https://www.redalyc.org/pdf/290/29002408.pdf>
- Cotton, P. y Hart, P. (2003). Occupational wellbeing and performance: a review of organizational health research. *Australian Psychologist*, 38(2), 118-127.
- Crawford, S. (2013). The Oxford Handbook of The History of Analytic Philosophy. En Beany, M (Ed) The myth of logical behaviourism and the origins of the identity theory. (621-655). Oxford University Press.

- Cruz, S., Souza, S., Nascimento, K. y Souza, M. (2018). Clima organizacional y estrés laboral en funcionarios técnico-administrativos universitarios. *Alternativas Psicología*, 38, 61-79. <https://alternativas.me/attachments/article/157/5%20-%20Clima%20organizacional%20y%20estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
- Díaz, E. (2005). *Epistemología en el campo de las ciencias cognitivas*. [Proyecto de investigación. Universidad Nacional de Rosario].
- Díaz, E. (2016). *Funcionalidad familiar asociado al bajo rendimiento académico en escolares de 6 a 10 años de instituciones oficiales de Cartagena*. [Tesis de pregrado. Universidad de Cartagena].
<https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/4448/FUNCIONALIDAD%20FAMILIAR.pdf;jsessionid=7A03DDBE6C9C16A67BE7BD2C7FDB7471?sequence=1>
- Dominguez, L., Ramírez, A. y García, A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 4(1), 59-70.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4721419>
- Edo, L. y Nwosu, I. (2018). Working environment and teachers' productivity in secondary schools in port-harcourt metropolis. *International Journal of Innovative Psychology & Social Development*, 6(4), 39-49. <https://seahipaj.org/journals-ci/dec-2018/IJIPSD/full/IJIPSD-D-5-2018.pdf>
- Escura. (2016). Diferencia entre separación y divorcio.
<https://www.escura.com/archivos/pdf/diferencia-separacion-divorcio-129-2016.pdf>
- Fernandes, M. (2008). Clima organizacional. En M. Matias (Ed) *Medidas do comportamento organizacional. Ferramentas de diagnóstico e de gestão*. (31-42). Arnet
- Ferrer, P., Miscán, A., Pino, M. y Pérez, V. (2013). Funcionamiento familiar según el modelo circumplejo de Olson en familias con un niño que presenta retardo mental. *Revista Enfermería Herediana*, 6(2), 51-58.
<https://pdfs.semanticscholar.org/2a25/fe0e9db9f373549ddbc9bdd1740882065ca3.pdf>
- Forero, L., Avendaño, M., Duarte, Z. y Campo, A. (2006). Consistencia interna y análisis de factores de la escala APGAR para evaluar el funcionamiento familiar en estudiantes de básica secundaria. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 35(1), 23-29.
<http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v35n1/v35n1a03.pdf>
- Gallegos, J., Ruvalcaba, N., Castillo, J. y Ayala, P. (2016). Funcionamiento familiar y su relación con la exposición a la violencia en adolescentes mexicanos. *Acción*

- Psicológica* 13(2), 69-78. <https://scielo.isciii.es/pdf/acp/v13n2/1578-908X-acp-13-02-00069.pdf>
- García, L. y Pérez, A. (2013). *Los horarios laborales y su influencia en la percepción del equilibrio trabajo-familia*. [Tesis de pregrado. Universidad del Rosario].
<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4491/GarciaGuerrero-LizethNatalia-2013.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración*. (42),43-61.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>
- García, M., Rivera, S., Reyes, I. y Díaz, R. (2006). Construcción de una escala de funcionamiento familiar. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 22(2), 91-100. https://www.aidep.org/03_ridep/R22/R225.pdf
- Gazmuri, P. (2006). *Familia-sociedad desde una perspectiva transdisciplinar*. CIPS, Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas.
<http://biblioteca.clacso.edu.ar/Cuba/cips/20120823014320/gaz.pdf>
- Geurts, S., Taris, T., Kompier, M., Dijkers, J., Van Hooff, M. y Kinnunen, U. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319-339.
https://www.researchgate.net/publication/263461563_Work-home_interaction_from_a_work_psychological_perspective_Development_and_validation_of_a_new_questionnaire_the_SWING
- Gil, L., Moreno, L., Corrales, S., Sánchez, V., Gallego, C., Cardona, M. y Zuluaga, J. (2018). *El clima laboral y la interacción trabajo - familia*. [Seminario de grado. Universidad de Manizales].
https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/3982/Gil_Campuzano_Luisa_F_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page52
- Giraldo, M. y Gutierrez, N. (2016). *Interacción trabajo-familia y su relación con la salud percibida del personal operativo de una empresa de vigilancia y seguridad privada de la ciudad de Manizales*. [Tesis de pregrado. Universidad de Manizales].
<https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/2663/TRABAJO%20DE%20GRADO%20FAMILIA-TRABAJO-SALUD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Gómez, C. y Ponce, R. (2010). Una nueva propuesta para la interpretación de Family APGAR (versión en español). *Atención familiar*, 17(4), 102-106.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/atefam/af-2010/af104f.pdf>
- Gómez, L. (2017). *Clima organizacional, sentido del trabajo y sentido de vida en una compañía del tercer sector económico*. [Trabajo de grado. Universidad Santo Tomás].
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3970/Laurag%C3%B3mez2017.pdf?sequence=1>
- Gómez, L. y Mendoza, Y. (2018). *Análisis del clima organizacional en los docentes del Colegio Colsubsidio Chicalá*. [Trabajo pregrado. Universidad Agustiniiana].
<https://repositorio.uniagustiniana.edu.co/bitstream/handle/123456789/752/GomezSanchez-LauraCarolina-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gómez, M., Pérez, M. y Alvis, L. (2020). Funcionamiento familiar en hogares con niños desplazados por la violencia. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(3), 318-321.
https://www.revistaavft.com/images/revistas/2020/avft_3_2020/14_funcionamiento.pdf
- González, H. y González, L. (2010). Clima organizacional. VI Jornadas de Sociología de la UNLP, 9 y 10 de diciembre de 2010, La Plata, Argentina. En Memoria Académica.
https://memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.5334/ev.5334.pdf
- González, N. (2009). Revisión y renovación de la sociología de la familia. *Espacio Abierto*, 18(3), 509–540. <https://www.redalyc.org/pdf/122/12211825006.pdf>
- González, R. (1999). *Percepción - Teorías: desde el positivismo lógico hacia la ciencia cognitiva*. [Tesis de maestría. Universidad de Chile].
http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/108765/gonzalez_r.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- González, R. (2016). Clima laboral, un eje de la sociología organizacional. *International Journal of Good Conscience*, 11(1), 92-95. [http://www.spentamexico.org/v11-n1/A7.11\(1\)92-95.pdf](http://www.spentamexico.org/v11-n1/A7.11(1)92-95.pdf)
- González, V., Tomás, I., Peiró, J., Lloret, S., Espejo, B., Ferreres, D. y Hernández, A. (1996). Análisis de las propiedades psicométricas del cuestionario de clima organizacional FOCUS-93. *Revista de Psicología Social Aplicada* 6(1), 4-22.
<https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/39082/030713.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Guamán, K., Hernández, E. y Lloay, S. (2020). El positivismo y el positivismo jurídico. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 265-269.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-265.pdf>
- Guerrero, G. (2015). Tesis centrales del empirismo lógico. *Sophia*, 11(2), 257-270.
<http://www.scielo.org.co/pdf/sph/v11n2/v11n2a10.pdf>
- Guerrini, M. (2009). La intervención con familias desde el trabajo social. *Margen*, 56, 1-11.
<https://www.margen.org/suscri/margen56/guerrini.pdf>
- Guevara, G., Verdesoto, A. y Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 4(3), 163-173.
<http://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
- Guevara, X. (2018). *Clima organizacional, nivel de satisfacción en la unidad educativa particular La Dolorosa*. [Tesis de pregrado. Universidad Andina Simón Bolívar].
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>
- Guibert, R. y Torres, M. (2001). Intento suicida y funcionamiento familiar. *Revista Cubana Medicina General Integral*, 17(5), 452-60.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252001000500008
- Gutierrez, G. (2017). *Familia y las relaciones interpersonales de los alumnos de 4to y 5to grado de las I.E.S. San Andrés del distrito de Checa de la provincia de Canas del departamento de Cusco 2016*. [Tesis de pregrado. Universidad Nacional del Altiplano].
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5975/Gutierrez_Roque_Gertrudes.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gutiérrez, P., Popo, S., Baquero, M., Giraldo, J. y Narváez, S. (2017). Caracterización de la relación trabajo-familia en una entidad pública. *Revista de Economía y Administración*, 14(2), 47-70.
<https://revistas.uao.edu.co/ojs/index.php/REYA/article/view/38/32>
- Henao, F. (2019). *Apoyo del jefe y estrés en gestores de clima de la Universidad de Antioquia*. [Tesis de pregrado. Universidad de Antioquia].
- Hernández, A. (2005). La familia como unidad de supervivencia, de sentido y de cambio en las intervenciones psicosociales: intenciones y realidades. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 3(1), 57-71.

- http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-715X2005000100003&lng=en&tlng=es.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGrawHill.
- Higueta, L. y Cardona, J. (2016). Percepción de funcionalidad familiar en adolescentes escolarizados en instituciones educativas públicas de Medellín (Colombia), 2014. *Revista CES Psicología*, 9(2), 167-178.
<https://www.redalyc.org/pdf/4235/423548400011.pdf>
- Huamani, D. (2019). *Funcionamiento familiar en los docentes tutores de la institución educativa pública Faustino Sánchez Carrion Ayacucho, 2018*. [Trabajo de grado. Universidad Católica Los Ángeles Chimbote].
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/17152/FUNCIONAMIENTO_FAMILIAR_COHESION_ADAPTABILIDAD_HUAMANI_LLOCLLA_DEY_SY_YOANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hughes, J. y Kwok, O. (2006). Classroom engagement mediates the effect of teacher-student support on elementary students' peer acceptance: A prospective analysis. *Journal of school psychology*, 43(6), 465-480. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.10.001>
- Hurtado, C. (2006). El conductismo y algunas implicaciones de lo que significa ser conductista hoy. *Revista Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 2(2), 321-328.
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/diver/v2n2/v2n2a12.pdf>
- Iglesias, A. y Sánchez, T. (2015). Generalidades del clima organizacional. *MediSur*, 13(3), 455-457. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2015000300002&script=sci_arttext&tlng=en
- Iranzo, V. (2020). Filosofía y ciencia en el positivismo lógico: una mirada retrospectiva. *Revista Internacional de Filosofía*, 25(1), 95-117.
<https://revistas.uma.es/index.php/contrastes/article/view/7575/9411>
- Jácome, M. y Jácome, X. (2017). Clima laboral: efecto del agotamiento profesional “Burnout” en la calidad de vida en el trabajo. *Revista Empresarial*, 11(1), 7-14.
<https://editorial.ucsg.edu.ec/ojs-empresarial/index.php/empresarial-ucsg/article/view/79/69>
- Jiménez, A. y Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Revista de Humanidades y Ciencias Sociales UNIVERSUM*, 23(1), 116-133. <https://www.scielo.cl/pdf/universum/v23n1/art07.pdf>

- Kottak, C. (2011). *Antropología cultural*. McGrawHill.
https://rodrigocantu.weebly.com/uploads/2/3/0/7/23070264/kottak_2011_antropologia.pdf
- León, A. y Pérez, C. (2019). Análisis estadístico en investigaciones positivas: medidas de tendencia central. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas*, 43, 50-60.
<http://bdigital2.ula.ve:8080/xmlui/bitstream/handle/654321/3770/art5.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Manjarrés, D., León, E. y Gaitán, A. (2016). *Familia y escuela: oportunidad de formación, posibilidad de interacción*. Universidad Pedagógica Nacional.
http://editorial.pedagogica.edu.co/docs/files/EscuelaYFamilia_Caratula-web.pdf
- Márquez, M. y Gaeta, M. (2017). Desarrollo de competencias emocionales en pre-adolescentes: el papel de padres y docentes. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 20(2), 221-235.
<https://www.redalyc.org/pdf/2170/217050478015.pdf>
- Martínez, M., Estévez, E. y Inglés C. (2013). Diversidad familiar y ajuste psicosocial en la sociedad actual. *Psicologia.com*, 17(6), 1-22.
<https://www.uv.es/lisis/estevez/art13/psicologia-com-art13.pdf>
- Martínez, C. (2012). *Estadística y muestreo*. ECOE Ediciones.
- Martínez, M. y Rodríguez, O. (2011). *Clima organizacional en instituciones de educación infantil privadas y públicas. Herramienta importante en el desarrollo del sector educativo*. [Tesis de pregrado. Universidad de la Sabana].
<https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/1351/Marisela%20Mart%C3%ADnez%20Hern%C3%A1ndez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mayorga, C., Gallardo, L. y Gálves, J. (2019). Propiedades psicométricas de la escala APGAR-familiar en personas mayores residentes en zonas rurales multiétnicas chilenas. *Revista Médica Chile*, 147, 1283-1290.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/rmc/v147n10/0717-6163-rmc-147-10-1283.pdf>
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: un método de análisis para su intervención*. Universidad del Rosario.
<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/914/Clima%20organizacional.pdf>
- Ministerio de Educación. (2001). *Ley 715 de diciembre 21 de 2001*.
https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86098_archivo_.pdf

- Ministerio de Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>
- Ministerio de Salud. (1993). *Resolución 8430. Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud*. https://www.hospitalsanpedro.org/images/Comite_Investigacion/Resolucion_8430_de_1993.pdf
- Minuchin, S. (2004). *Familias y terapia familiar*. Gedisa.
- Miranda, A. y Torres, H. (2019). *Modelos de filosofía de la ciencia y psicología*. Fes Zaragoza. <https://www.zaragoza.unam.mx/wp-content/Portal2015/publicaciones/libros/ModelosFilosofiaCienciaPsicologia.pdf>
- Miranda, M. (2014). El impacto del positivismo en la psicología. *Boletín Científico de la Escuela Superior Atotonilco de Tula*, 1(1), 1-5. <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/atotonilco/n1/e2.html>
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. Universidad Surcolombiana. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Moreno, A. (2012). Terapias cognitivo-conductuales de tercera generación (TTG): la atención plena/mindfulness. *Revista Internacional de Psicología*, 12(1), 1-18. <https://www.revistapsicologia.org/index.php/revista/article/view/66/63>
- Moreno, J. y Chauta, L. (2012). Funcionalidad familiar, conductas externalizadas y rendimiento académico en un grupo de adolescentes de la ciudad de Bogotá. *Psychologia. Avances de la disciplina*, 6(1), 155 - 166. <https://www.redalyc.org/pdf/2972/297225770006.pdf>
- Moreno, S. y Perez, E. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES Derecho*, 9(1), 13-33. <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v9n1/2145-7719-cesd-9-01-13.pdf>
- Morgan, G. (1989). *Images de l'organisation*. Les Presses de l'Université Laval, Éditions ESKA. https://www.persee.fr/docAsPDF/comin_1189-3788_1991_num_12_1_1533.pdf
- Moslehpour, M., Altantsegtseg, P., Mou, W. y Wing, W. (2019). Organizational climate and work style: The missing links for sustainability of leadership and satisfied employees. *Sustainability*, 11(125), 1-17. <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/1/125>

- Mulford, B. (2003). *School leaders: challenging roles and impact on teacher and school effectiveness*. [Leadership for Learning Research Group. University of Tasmania].
<https://www.oecd.org/education/school/37133393.pdf>
- Nardone, G., Giannotti, E. y Rocchi, R. (2005). *Modelos de familia. Conocer y resolver problemas entre padres e hijos*. Herder.
- Navarro, M. (2020). *Funcionamiento familiar y estrés laboral en docentes de la institución educativa pública "Mariscal Agustín Gamarra" del distrito de Samugari-La Mar-Ayacucho, 2020*. [Tesis de pregrado. Universidad Católica Los Ángeles Chimbote].
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/20131/FUNCIONAMIENTO_FAMILIAR_ESTRES_LABORAL_DOCENTES_NAVARRO_SANDOVAL_MARILIN_ELIZABETH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Naz, S. (2017). Factors affecting teachers job satisfaction. *Market forces. College of Management Sciences*, 12(2), 44-59. <https://core.ac.uk/download/pdf/268094917.pdf>
- Nyathi, W. y Bhebhe, S. (2019). The organisational structure and teachers' performance in high schools: perceptions from head teachers and teachers. *International Open Journal of Educational Research*, 2(5), 1-12.
https://www.researchgate.net/publication/338505117_organisational_structure_and_teachers%27_performance
- Nubiola, J. (1999). Neopositivismo y filosofía analítica: balance de un siglo. *Acta Philosophica*, 8(2), 197-222.
<https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/41697/1/Neopositivismo%20y%20filosof%C3%ADa%20anal%C3%ADtica%20balance%20de%20un%20siglo.pdf>
- Oliva, E. y Villa, V. (2014). Hacia un concepto interdisciplinario de la familia en la globalización. *Justicia Juris*, 10(1), 11-20.
<http://www.scielo.org.co/pdf/jusju/v10n1/v10n1a02.pdf>
- Olson, D. (2000). Circumplex model of marital & family systems. *Journal of family therapy*, 22, 144-167. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/1467-6427.00144>
- Otálora, G. (2007). La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. *Cuadernos de Administración*, 20(34), 139-160. <http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v20n34/v20n34a07.pdf>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

- Oviedo, Y. y Castillo, N. (2007) Enseñanza desde el enfoque conductual de Skinner. *Educare*, 11(2). <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/330/316>
- Paternina, D. y Pereira, M. (2017). Funcionalidad familiar en escolares con comportamientos de riesgo psicosocial en una institución educativa de Sincelejo (Colombia). *Salud Uninorte*, 33(3), 429-437. <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v33n3/2011-7531-sun-33-03-00429.pdf>
- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101.
- Peralta, M. (2009). La construcción de sujetos en las nuevas realidades laborales: reflexiones para su estudio desde la psicología organizacional y del trabajo. En M. Aguilar y E. Rentería (Ed). *Psicología del trabajo y de las organizaciones: reflexiones y experiencias de investigación*. (53-76). Universidad Santo Tomás. <https://ascofapsi.org.co/pdf/Libros/Obracompleta.2009Aguilarmaria.pdf>
- Pérez, P. (2016). Funcionamiento familiar e ideación suicida en alumnos de 5to año de educación secundaria del distrito de San Juan de Miraflores. *Revista Científica Digital de Psicología PsiqueMag*, 4(1), 252-264. <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/125/118>
- Pinto, C. (2008). La terapia cognitivo-conductual (TCC). Consejo Editorial de Educación Pública del Royal College of Psychiatrists. <https://www.sepsiq.org/file/Royal/LA%20TERAPIA%20COGNITIVO-CONDUCTUAL.pdf>
- Piñón, A., Velázquez, R., Ramírez, E. y Vázquez, M. (2016). Evaluación del clima organizacional en una institución educativa de bachillerato tecnológico. *Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*, 5(10), 2-17. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:l2sqXwWEZQcJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5662590.pdf+&cd=15&hl=es&ct=clnk&gl=co>
- Pizarro, P., Santana, A. y Vial, B. (2013). La participación de la familia y su vinculación en los procesos de aprendizaje de los niños y niñas en contextos escolares. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 9(2), 271-287. <https://www.redalyc.org/pdf/679/67932397003.pdf>
- Prieto, E. (2008). El papel del profesorado en la actualidad. Su función docente y social. *Foro de educación*, 10, 325-345. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2907073>

- Pulido, H. (2009). Examinando las operaciones de la psicología en su relación con el trabajo. En M. Aguilar y E. Rentería (Ed). *Psicología del trabajo y de las organizaciones. Reflexiones y experiencias de investigación*. (77-97). Universidad Santo Tomás - Universidad del Valle.
- Ramírez, D. (2019). Calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa en la ciudad de Medellín en el año 2018. *Revista Humanismo y Sociedad*, 7(1), 52-68.
<http://fer.uniremington.edu.co/ojs/index.php/RHS/article/view/335/html>
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-5.
https://www.researchgate.net/publication/346351134_Los_Alcances_de_una_investigacion
- Ramos, D. (2012). *El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje*. [Monografía. Universidad Nacional Abierta y a Distancia].
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=9C7B4277E1F68671027A03F9B789BE9B.jvm1?sequence=1>
- Rentería, E. (2009). De recursos humanos a la psicología organizacional y del trabajo: reflexiones a la luz de las realidades actuales del mundo del trabajo. En M. Aguilar y E. Rentería (Ed). *Psicología del trabajo y de las organizaciones: reflexiones y experiencias de investigación*. (25-52). Universidad Santo Tomás.
<https://ascofapsi.org.co/pdf/Libros/Obracompleta.2009Aguilarmaria.pdf>
- Rhnima, A., Richard, P., Núñez, J. y Pousa, C. (2016). El conflicto trabajo-familia como factor de riesgo y el apoyo social del supervisor como factor protector del agotamiento profesional. *Ciencias Humanas y de la Conducta*, 23(3), 205-227.
<https://www.redalyc.org/journal/104/10448076005/10448076005.pdf>
- Rice, R. (2015). Cognitive-Behavioral therapy. *The SAGE Encyclopedia of Theory in Counseling and Psychotherapy*, 1, 194-199.
<https://core.ac.uk/download/pdf/213033752.pdf>
- Rivera, C., Cegarra, O., Carmen, H. y Yuraima, M. (2016). Clima organizacional en el contexto educativo. *Revista Scientific*, 1(2), 316-339.
<http://oaji.net/articles/2017/5533-1543502207.pdf>
- Rizki, F., Harapan, E. y Arafat, Y. (2018). Influence of school principal and organizational climate supervision on teachers' performance. *Internacional Journal of Scientific & Technology research*, 7(7), 228-236.

- https://www.researchgate.net/publication/332264180_Influence_Of_School_Principal_And_Organizational_Climate_Supervision_On_Teachers%27_Performance
- Robles, C. y Di Leso, L. (2012). El concepto de familia y la formación académica en trabajo social. *Revista Debate Público Reflexión del Trabajo Social*, 3, 43-54.
- http://trabajosocial.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/13/2016/03/8_robles.pdf
- Rodríguez, A., Retamal, M., Lizana, J. y Cornejo, F. (2013). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño en una organización estatal chilena. *Salud y Sociedad*, 2(2), 219-234. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3899629>
- Rojas, D. (2019). *Relación entre familia y trabajo desde un enfoque histórico*. [Tesis de pregrado. Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales].
- <https://repository.udca.edu.co/bitstream/handle/11158/2766/Relaci%C3%B3n%20entre%20familia%20y%20trabajo%20desde%20un%20enfoque%20hist%C3%B3rico.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojas, M. (2015). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *Revista Electrónica de Veterinaria*, 16(1), 1-14. <https://www.redalyc.org/pdf/636/63638739004.pdf>
- Román, P., Padrón, M. y Ramírez, T. (2012). Trabajo y familia: ¿cómo se articula esta frágil relación? *Convergencia*, 19(60), 229-253.
- <http://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v19n60/v19n60a8.pdf>
- Ruiz, M. (2015). Funcionalidad familiar y afrontamiento en estudiantes universitarios. *Revista Temática Psicológica*, 11(1), 53-63.
- https://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/revista_tematica_psicologia_2015/53_RUIZ.pdf
- Sagredo, E. y Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 1-23. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v19n2/1409-4703-aie-19-02-1.pdf>
- Salazar, C. y Serpa, A. (2017). Análisis confirmatorio y coeficiente Omega como propiedades psicométricas del instrumento clima laboral de Sonia Palma. *Revista de Investigación en Psicología*, 20(2), 377-388.
- <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/14047/12410>
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y. y Cañedo R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 20(4), 67-75.
- <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v20n4/aci041009.pdf>

- Saldivia, Z. (2006). El positivismo lógico: su derrotero y su legado. *Revista Trilogía UTEM*, 21(30), 1-9.
https://www.academia.edu/43099156/ESCUELA_ZENOBINA_EL_POSITIVISMO_L%C3%93GICO_SU_DERROTERO_Y_SU_LEGADO
- Sánchez, C. (2012). Significado psicológico de familia, papá y mamá en adolescentes. *Psicología Iberoamericana*, 20(1), 18-28.
<https://www.redalyc.org/pdf/1339/133924623003.pdf>
- Sánchez, E. y Valdés, C. (2011). Una aproximación a la relación entre el rendimiento académico y la dinámica y estructura familiar en estudiantes de primaria. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 13(2), 177-196.
<https://www.redalyc.org/pdf/802/80220774009.pdf>
- Sarmiento, P. y Valero, P. (2014). *Desarrollo de un plan de acción para mejorar el clima organizacional*. [Tesis de posgrado Especialización. Universidad Sergio Arboleda].
<https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/995/Desarrollo%20de%20un%20plan%20de%20accion%20para%20mejorar%20el%20clima%20organiza%20cional.pdf?sequence=4>
- Sánchez, V. La redefinición del papel de la empresa en la sociedad Barataria. *Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, 20, 129-145.
<https://www.redalyc.org/pdf/3221/322142550008.pdf>
- Schein, E. (1990). Organizational culture. *American Psychologist*, 45(2), 109-119.
http://erlanbakiev.weebly.com/uploads/1/0/8/3/10833829/schein_1990_organizational_culture.pdf
- Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana Salud Pública*, 39(2), 385-393.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017
- Serrano, B. y Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios*, 5(11), 117-125.
<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2215910X14700266?token=8B76F9C893EF5742A92DAC938B7009C4CEA62737AE37DF886A7BC3F5F9BEEFC6F084176C68185D2AC03428013384A31F&originRegion=us-east-1&originCreation=20220131212513>
- Sigüenza, W. (2015). *Funcionamiento familiar según el modelo circumplejo de Olson*. [Tesis de pregrado. Universidad de Cuenca].
<https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/21878/1/TESIS.pdf>

- Sigüenza, W., Buñay, R. y Guamán, M. (2017). Funcionamiento familiar real e ideal según el modelo Circumplejo de Olson. *Revista Científica Maskana*, 8, 77-85.
<https://publicaciones.ucuenca.edu.ec/ojs/index.php/maskana/article/view/1878/1378>
- Suarez, M. y Alcalá, M. (2014). APGAR Familiar: una herramienta para detectar disfunción familiar. *Revista Médica La Paz*, 20(1), 53-57.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-89582014000100010
- Teater, B. (2013). Cognitive Behavioural Therapy (CBT). En Teater, B. *The Blackwell Companion to Social Work*. (423-427). Davies
https://www.researchgate.net/publication/264932879_Cognitive_Behavioural_Therapy
- Tinoco, O. (2008). Una aplicación de la prueba chi cuadrado con SPSS. *Industrial data*, 11(1), 73-77. <https://www.redalyc.org/pdf/816/81611211011.pdf>
- Toro, F. (2010). *Clima organizacional una aproximación a su dinámica en la empresa latinoamericana*.
- Ulate, D. (2013). Riesgo biopsicosocial y percepción de la función familiar de las personas adolescentes de sexto grado en la Escuela Jesús Jiménez. *Acta Médica Costarricense*, 55(1), 18-23. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/amc/v55n1/art04v55n1.pdf>
- Ulate, R. (2012). Conductismo vs. constructivismo: sus principales aportes en la pedagogía, el diseño curricular e instruccional en el área de las ciencias naturales. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 7(2), 67-83.
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view/6172/6152>
- Valenzuela, Y. (2005). Positivismo y teoría crítica: desafíos epistemológicos a considerar en la psicología experimental. *SUMMA Psicológica UST*, 2(2), 27-40.
<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:TCW6Sbny8L4J:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4808698.pdf+&cd=2&hl=es&ct=clnk&gl=co>
- Valladares, A. (2008). La familia. Una mirada desde la psicología. *MediSur*, 6(1), 4-13.
http://soda.ustadistancia.edu.co/enlinea/mariaespinosa_bienestarpsicologicoyfamiliar/4c615f66616d696c69612e5f556e615f6d69726164615f64657364655f6c615f507369636f6c6f67c3ad61.pdf
- Vega, D., Arévalo, A., Sandoval, J., Aguilar, M. y Giraldo, J. (2006). Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994-2005). *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 2(2), 329-349.
<https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/242/401>

- Vera, F. (2018). Puntos clave sobre el APGAR Familiar. *Medicina Clínica y Social*, 2(2), 99-101. <https://medicinaclinicaysocial.org/index.php/MCS/article/view/49/48>
- Vergara, N. (2016). *La antropología, la cultura y el clima organizacional, la pertenencia de la antropología en los estudios de las organizaciones y los grupos laborales*. [Tesis de pregrado. Universidad de Antioquia].
https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/14891/1/VergaraNorvey_2016_AntropologiaCulturaClima.pdf
- Vesga, J. (2020). La organización: perspectivas y conceptos. En M. Rubiano (Ed). *Diagnóstico e intervención en psicología de las organizaciones*. (11-22). Universidad Católica de Colombia.
- Villareal, D. y Paz, A. (2017). Cohesión, adaptabilidad y composición familiar en adolescentes del Callao, Perú. *Propósitos y Representaciones*, 5(2), 21-64.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v5n2/a02v5n2.pdf>
- Vilori, J., Pertúz, P., Daza, A., y Pedraza, L. (2016). Aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud. *Cubana Salud Pública* 42(1), 1-12.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-34662016000100009&script=sci_arttext&tlng=pt
- Wulf, C. (2017). Anthropology today. A study on family wellbeing and transcultural insights-a german japanese study. *Horizaontes Antropologicos*, 23(49), 21-59.
<https://www.scielo.br/j/ha/a/msz3ntxLWcwnn78Nm5jWQ7M/?format=pdf&lang=en>

Anexos

Anexo 1. Instrumento Escala de Clima Organizacional-ECO

Escala de Clima Organizacional-ECO



En este cuestionario va a encontrar una serie de frases que describen diferentes características de empresas y organizaciones de trabajo. Evalúe en qué grado estas características describen la empresa donde usted trabaja. Lo importante es que usted de su opinión sobre las características de su empresa COMO UN TODO.

Para responder lea las características descritas en las frases señaladas a continuación y seleccione el número que mejor representa su opinión, de acuerdo con la siguiente escala:

- 1 Totalmente en desacuerdo
- 2 Bastante en desacuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 Bastante de acuerdo
- 5 Totalmente de acuerdo

Mi sector es informado de las decisiones que le conciernen. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Los conflictos que ocurren en mi trabajo son resueltos por el propio grupo. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

El trabajador recibe orientación del supervisor (o jefe) para ejecutar sus tareas. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Las tareas que se retrasan más en su realización son orientadas hasta el final por el jefe. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

CLIMA LABORAL Y FUNCIONAMIENTO FAMILIAR DOCENTES

Aquí, el jefe ayuda a los funcionarios con problemas. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

El jefe elogia al trabajador cuando hace un buen trabajo. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Los cambios son acompañados por los supervisores (o jefes). *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Los cambios en esta empresa son informados a los trabajadores. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

En esta empresa, las dudas son esclarecidas. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

CLIMA LABORAL Y FUNCIONAMIENTO FAMILIAR DOCENTES

Aquí, existe planeamiento de las tareas. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

El trabajador puede contar con el apoyo del jefe. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Los cambios en esta empresa son planeados. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Las innovaciones hechas por el trabajador en su trabajado son aceptadas por la empresa. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Aquí, las nuevas ideas mejoran el desempeño de los trabajadores. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

CLIMA LABORAL Y FUNCIONAMIENTO FAMILIAR DOCENTES

El jefe valora la opinión de los trabajadores. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

En esta empresa, los trabajadores participan en los cambios. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

El jefe tiene respeto por el trabajador. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

El jefe colabora con la productividad de los trabajadores. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

En esta empresa, el jefe ayuda al trabajador cuando lo precisa. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

CLIMA LABORAL Y FUNCIONAMIENTO FAMILIAR DOCENTES

La empresa acepta nuevas formas del trabajador al realizar sus tareas. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

El diálogo se utiliza para resolver los problemas de la empresa. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Los trabajadores realizan sus tareas con satisfacción. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Aquí, el jefe valora a sus trabajadores. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Cuando los trabajadores consiguen desempeñar bien su trabajo, son recompensados. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

CLIMA LABORAL Y FUNCIONAMIENTO FAMILIAR DOCENTES

Lo que ganan los trabajadores dependen de las tareas que realizan. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

En esta empresa, el trabajador sabe por que está siendo recompensado. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Esta empresa se preocupa por la salud de sus trabajadores. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Esta empresa valora el esfuerzo de sus trabajadores. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Las recompensas que el trabajador recibe están dentro de sus expectativas. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

CLIMA LABORAL Y FUNCIONAMIENTO FAMILIAR DOCENTES

El trabajo bien hecho se recompensa. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

El salario de los trabajadores depende de la calidad de sus tareas. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

La productividad del empleado tiene influencia en su salario. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

La calidad del trabajo tiene influencia en el salario del empleado. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Para premiar al trabajador, esta empresa considera la calidad de lo que produce. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

CLIMA LABORAL Y FUNCIONAMIENTO FAMILIAR DOCENTES

Los trabajadores de esta empresa tienen los equipamientos necesarios para realizar sus tareas. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

El ambiente de trabajo atiende a las necesidades físicas del trabajador. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

En esta empresa, una persona con incapacidad física se puede mover con facilidad. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

El espacio físico en el sector de trabajo es suficiente. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

El ambiente físico de trabajo es agradable. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

CLIMA LABORAL Y FUNCIONAMIENTO FAMILIAR DOCENTES

En esta empresa, el local de trabajo es adecuado. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

En esta empresa, existen equipamientos que previenen los accidentes laborales. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Existe iluminación adecuada en el ambiente de trabajo. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Esta empresa muestra preocupación con la seguridad en el trabajo. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

El local de trabajo es limpio. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

CLIMA LABORAL Y FUNCIONAMIENTO FAMILIAR DOCENTES

Los equipamientos de trabajo son adecuados para garantizar la salud del empleado en el trabajo.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

En esta empresa, la postura física de los empleados es adecuada para evitar daños en la salud. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

El ambiente de trabajo facilita el desempeño de las tareas. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Aquí, existe un control exagerado sobre los trabajadores. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

En esta empresa, está todo controlado. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

CLIMA LABORAL Y FUNCIONAMIENTO FAMILIAR DOCENTES

Esta empresa exige que las tareas sea hechas dentro del plazo previsto. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Los turnos de los trabajadores se controla con rigor por esta empresa. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Aquí, el jefe usa las reglas de la empresa para penalizar a los trabajadores. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Los horarios de los trabajadores se pagan con rigor. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Aquí, el jefe presiona todo el tiempo. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

CLIMA LABORAL Y FUNCIONAMIENTO FAMILIAR DOCENTES

En esta empresa, nada se hace sin la autorización del jefe. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

En esta empresa existe una fiscalización permanente del jefe. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Las relaciones entre las personas del sector son de amistad. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

El trabajador que comete un error es ayudado por los colegas. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Aquí, los colegas auxilian a un nuevo trabajador en sus dificultades. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

CLIMA LABORAL Y FUNCIONAMIENTO FAMILIAR DOCENTES

Aquí en esta empresa, existe cooperación entre los colegas. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

En esta empresa, los trabajadores reciben bien a un nuevo colega. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Existe integración entre colegas y trabajadores en esta empresa. *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Los funcionarios se sienten cómodos para contar sus problemas personales a algunos colegas *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Anexo 2. Instrumento APGAR Familiar**CUESTIONARIO APGAR FAMILIAR**

Por favor, seleccione la respuesta que mejor se ajuste a su situación personal, de acuerdo con la siguiente escala:

- 0 Casi nunca
- 1 A veces
- 2 Casi siempre

¿Está satisfecho con la ayuda que recibe de su familia cuando tiene un problema? *

- ☐ 0
- ☐ 1
- ☐ 2

¿Conversan entre ustedes los problemas que tienen en casa? *

- ☐ 0
- ☐ 1
- ☐ 2

¿Las decisiones importantes se toman en conjunto en la casa? *

- ☐ 0
- ☐ 1
- ☐ 2

¿Está satisfecho con el tiempo que usted y su familia pasan juntos? *

- ☐ 0
- ☐ 1
- ☐ 2

¿Siente que su familia le quiere? *

- ☐ 0
- ☐ 1
- ☐ 2

Anexo 3. Características Sociodemográficas

Nombres y Apellidos, completos (Todo en mayúscula). *

Texto de respuesta corta

Edad (sólo números) *

Texto de respuesta corta

Sexo *

☐ Femenino

☐ Masculino

Correo electrónico *

Texto de respuesta larga

Datos del testigo. (nombres y apellidos, teléfono de contacto. Todo en mayúscula). *

Texto de respuesta larga

Datos de un contacto de emergencia (nombres y apellidos, teléfono de contacto. Todo en mayúscula). *

Texto de respuesta larga

En qué estrato vive *

☐ 0

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5

☐ 6

CLIMA LABORAL Y FUNCIONAMIENTO FAMILIAR DOCENTES

Estado civil. *

- ☐ Soltero(a).
- ☐ Casado(a).
- ☐ Divorciado(a).
- ☐ Separado(a).
- ☐ Viudo (a)
- ☐ Unión libre.

¿Con quién vive? (Puede seleccionar más de uno) *

- ☐ Mamá
- ☐ Papá
- ☐ Pareja
- ☐ Hijo(s)
- ☐ Hija(s)
- ☐ Roomie
- ☐ Hermano(s)
- ☐ Hermana(s)
- ☐ Tío(s)
- ☐ Tía(s)
- ☐ Abuelo(s)
- ☐ Abuela(s)
- ☐ Primo(s)
- ☐ Prima(s)
- ☐ Mascota

CLIMA LABORAL Y FUNCIONAMIENTO FAMILIAR DOCENTES

¿Con cuántas personas vive? *

- ☐ Solo
- ☐ 1 o 2 personas
- ☐ 3 o 4 personas
- ☐ 5 o más personas

¿Tiene personas a su cargo? *

- ☐ Sí
- ☐ No

Área a la que hace parte *

- ☐ Matemáticas
- ☐ Lenguas y humanidades
- ☐ Ciencias Sociales
- ☐ Ciencias Naturales

¿Cuánto tiempo lleva en la institución? *

- ☐ Soy nuevo en la institución
- ☐ 1 a 2 años
- ☐ 3 a 4 años
- ☐ 5 a 6 años
- ☐ 7 a más años

¿Cuántos días esta en el colegio? *

- ☐ 1 día
- ☐ 2 días
- ☐ 3 días
- ☐ 4 días
- ☐ 5 días

CLIMA LABORAL Y FUNCIONAMIENTO FAMILIAR DOCENTES

¿Cuántas horas diarias considera usted que utiliza para su ocio (tiempo en familia, amigos, deportes, pasatiempos y/o personal)? (Respuesta solo en números) *

Texto de respuesta corta

Considera usted que sus compañeros de trabajo son un grupo de apoyo para usted *

- ☐ Si
- ☐ No
- ☐ Tal vez

Considera usted que tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Tal vez

Anexo 4. Carta de presentación de la investigación al colegio**Carta de presentación de proyecto de investigación****• Justificación**

Nuestra investigación al evaluar al clima laboral del colegio y la percepción del funcionamiento familiar de sus docentes permite tener una visión más amplia y personal del bienestar de estos, para así poder actuar en función de promoverlo y mantenerlo en conjunto con su política de seguridad y salud en el trabajo del 2019 con la que están a favor de la calidad de vida en el trabajo y cultura de autocuidado, así como lo desarrolla el decreto 1072 del 2015 en su capítulo 6 “Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo” mencionando que la seguridad y salud en el trabajo de las empresas se deben realizar a partir de un proceso estructurado para la mejora continua en función de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar a estas en una empresa.

Los docentes que decidan participar en nuestra investigación aportarán para que a partir de los resultados, el colegio pueda plantear estrategias de promoción y prevención de salud y cuidado de las relaciones interpersonales en diferentes espacios, como menciona Silva (2004, citado por Rivera et al., 2016): “[...] cada vez se hace más necesario realizar estudios sobre el clima organizacional en las escuelas, pues permitirá revelar información valiosa para conocer la calidad de las interacciones personales y adoptar cambios tendientes a superar deficiencias, lograr un clima armonioso y tener un impacto positivo en los actores que hacen vida en la misma” (p. 319).

Así mismo, se recalca la importancia de estudiar el clima organizacional desde la posición de Cárdenas et al. (2009), quién evidencia que: “El clima organizacional afecta a procesos organizacionales y psicológicos, e influye en la productividad, en la satisfacción laboral y en el bienestar de los trabajadores” (p.122). Al igual que García (2009), quién identifica al clima organizacional como aquellas características “[...] que hacen los individuos que componen la organización y que influyen en su comportamiento, lo que hace necesario para su estudio, la consideración de componentes físicos y humanos, donde prima la percepción del individuo dentro de su contexto organizacional”(p. 48), esto se relaciona con la percepción de cada persona y en el cómo se ve un bienestar o un malestar en sus relaciones, desempeño y/o actitudes en la organización.

De igual forma la importancia de estudiar la percepción del funcionamiento familiar de los docentes nace gracias a que esta es el primer contacto que tiene un trabajador con una organización, es la familia la que determina cómo los individuos se desenvuelven y relacionan en otros entornos por ser la unidad básica de la sociedad, de igual forma es la que brinda

apoyo fundamental en la vida de las personas en sus diferentes etapas. Como dice Paternina et. al. (2017): “La familia cualquiera que sea su estructura y funcionamiento es el primer espacio que garantiza la subsistencia humana, ya que en su interior se genera el cuidado y el proceso de socialización, mediante las interacciones, el aprendizaje de principios, valores y costumbres” (p. 430).

- **Objetivo de la investigación**

Relacionar y describir el clima laboral y la percepción del funcionamiento familiar de los docentes de un colegio privado de Bogotá.

- **Instrumentos**

Los instrumentos que se utilizarán en esta investigación son, la Escala de Clima Organizacional (ECO) y el APGAR Familiar. El primero de estos fue creado en el 2008 por Fernandes, cuenta con 63 ítems y busca evaluar la percepción del trabajador sobre 5 dimensiones de clima organizacional, como: Apoyo del jefe y la organización, Recompensa, Confort físico, Control y presión y Cohesión entre colegas.

Por otra parte, el APGAR Familiar de Smilkstein, creado en 1979, el cual: “[...]es un instrumento que muestra cómo perciben los miembros de la familia el nivel de funcionamiento de la unidad familiar de forma global” (Suárez y Alcalá, 2014, p. 1). Este consta de 5 preguntas que miden las siguientes dimensiones: Adaptación, Participación, Gradiente y recurso personal, Afecto y Recursos

- **Lineamientos Éticos**

Esta investigación tuvo en cuenta la resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud, en sus artículos:

- 8, el cual dice que “En las investigaciones en seres humanos se protegerá la privacidad del individuo, sujeto de investigación, identificándose sólo cuando los resultados lo requieran y éste lo autorice - consentimiento”.

- Y 11, bajo el cual se podría afirmar que esta es una investigación con riesgo mínimo.

- **Procedimiento**

1. Hacer la presentación del proyecto al colegio.
2. Solicitar información del personal docente al colegio (número de docentes, áreas a las que pertenecen).
3. Se enviará un link para que los docentes para que conozcan la investigación y participen voluntariamente durante dos semanas, en este encontrarán el consentimiento

informado y preguntas de caracterización sociodemográfica, el cuestionario de ECO y el APGAR familiar.

4. A nivel individual se hará la devolución de los resultados a las personas a través del correo y a nivel institucional se entregarán resultados generales mediante el Departamento de Talento Humano guardando la confidencialidad de los participantes.

REFERENCIAS

- Cárdenas, L., Arciniegas, Y. y Barrera, M. (2009). Modelo de intervención en clima organizacional. *International Journal of Psychological Research*, 2(2),121-127. ISSN: 2011-2084.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=299023513005>
- Fernandes, M. (2008). Clima organizacional. Matias, M. Medidas do comportamento organizacional. (pp. 31-42). Artmed editora S.A.
- García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. Cuadernos de Administración, (42),43-61. ISSN: 0120-4645.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>
- Ministerio de salud (1993). Resolución 8430 de 1993. Diario oficial de 4 de octubre de 1993.
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>
- Paternina, D. y Pereira, M. (2017). Funcionalidad familiar en escolares con comportamientos de riesgo psicosocial en una institución educativa de Sincelejo (Colombia). *Salud Uninorte*, 33(3), 429-437.
- Rivera, C., Cegarra, O., Carmen, H. y Yuraima, M. (2016). Clima organizacional en el contexto educativo. *Revista Scientific*, 1(2), 316-339.
<http://oaji.net/articles/2017/5533-1543502207.pdf>
- Suaréz, M. y Alcalá, M. (2014). APGAR Familiar: una herramienta para detectar disfunción familiar. *Revista Med* 20(1), 53-57.
http://www.scielo.org.bo/pdf/rmcmlp/v20n1/v20n1_a10.pdf

Anexo 5. Consentimiento informado**Consentimiento informado para participantes del proyecto de investigación.****Relación del clima laboral y percepción del funcionamiento familiar de los docentes de un colegio privado de Bogotá.**

Este formulario de consentimiento informado es para docentes pertenecientes a un colegio privado de Bogotá, a quienes les vamos a pedir que participen de forma voluntaria en la investigación: **Relación del clima laboral y percepción del funcionamiento familiar de los docentes de un colegio privado de Bogotá.**

Información:

El presente estudio es propuesto por estudiantes de Psicología del último semestre de la Universidad Santo Tomás con el acompañamiento del docente Javier Giraldo, supervisor de esta investigación, quienes buscan describir y relacionar el clima laboral y la percepción del funcionamiento familiar de los docentes de un colegio privado de Bogotá.

Le vamos a dar información e invitar a que participe en esta investigación con una duración de máximo una hora. Puede que haya algunas palabras que no entienda, por favor solicite explicación cuando lo considere necesario. Si usted tiene preguntas durante o después, puede realizarlas al equipo de investigación a cualquiera de los siguientes correos electrónicos: angela.vega@usantotomas.edu.co, mariatorresb@usantomas.edu.co, robertvega@usantotomas.edu.co. Para la realización de la Escala de Clima Organizacional-ECO y el Cuestionario APGAR Familiar usted debe encontrarse en compañía de un adulto del cual se solicitarán datos de contacto, de igual forma se le solicitará los datos de un contacto de emergencia por si ocurre alguna eventualidad. Si por algún motivo usted siente que este cuestionario alteró su bienestar psicológico y emocional por favor comuníquese a la línea de atención del Servicio de Atención Psicológica de la Universidad Santo Tomás, teléfono: 5878797 Ext. 1941-1942, Whatsapp: 3103864208.

Propósito

El estudio tiene como finalidad describir y relacionar el clima laboral y la percepción del funcionamiento familiar de los docentes de un colegio privado de Bogotá, con el propósito de caracterizar el clima laboral y el funcionamiento familiar para así, establecer relaciones simples y complejas entre estos.

Tipo de Investigación

Esta investigación es de carácter cuantitativo con un alcance descriptivo-correlacional,

es decir, que su objetivo es conocer la relación o grado de asociación que pueda existir entre dos o más variables, categorías o conceptos en una muestra.

Riesgos

Esta investigación tiene en cuenta el artículo 11 de la resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud de la República de Colombia al considerar que la presente es una “Investigación con riesgo mínimo: Son estudios prospectivos que emplean el registro de datos a través de procedimientos comunes consistentes en: pruebas psicológicas a grupos o individuos en los que no se manipulará la conducta del sujeto”, es decir, la investigación en ningún momento del procedimiento realiza la manipulación de la conducta de los individuos y únicamente se aplicarán las pruebas: ECO (Escala de Clima Organizacional) y APGAR Familiar.

Beneficios

Según la ley 1581 de 2012, artículo. 8 Derechos de los titulares, usted contará con los resultados individuales de la Escala de clima organizacional-ECO, Cuestionario APGAR Familiar y de la investigación que serán enviados vía e-mail si así lo solicita. Además, si usted desea puede solicitar copia de este documento.

Participación Voluntaria

La decisión de participar en este estudio es completamente voluntaria. Si usted elige no consentir, no habrá ningún problema y no tendrá que contestar la Escala de Clima Organizacional-ECO y Cuestionario APGAR Familiar. Usted puede también cambiar su decisión más tarde y dejar de participar, aun cuando haya aceptado previamente.

Confidencialidad

Esta investigación tiene en cuenta el artículo 8 de La resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud de la República de Colombia, el cual dice que “En las investigaciones en seres humanos se protegerá la privacidad del individuo, sujeto de investigación, identificándose sólo cuando los resultados lo requieran y éste lo autorice [mediante] consentimiento”. Así en la investigación se asignará un número a cada uno de los participantes y en ningún momento se revelarán sus nombres o algún tipo de información de identificación.

Esto, adicionalmente se contempla en el artículo 2 de la Ley 1090 de 2006, que habla del principio de confidencialidad. Durante la investigación no se revelará la identidad de los participantes a ninguna persona y luego de obtener los resultados estos solo serán entregados únicamente a cada participante, como se establece en el artículo 5 de confidencialidad.

Anexo 6. Formato devolución de resultados a nivel individual**Devolución de resultados: Relación del clima laboral y percepción del funcionamiento familiar de los docentes de un colegio privado de Bogotá**

Señor(a) _____, docente del colegio.

Mediante el presente documento realizamos la entrega de los resultados de la medición del clima laboral y la percepción del funcionamiento familiar en la cual usted participó de manera voluntaria en la aplicación de los instrumentos: ECO (clima laboral) y APGAR Familiar (funcionamiento familiar). Se le recuerda que su información se mantuvo confidencial.

Para interpretar los resultados del ECO se debe considerar que es una escala multifactorial por lo que los resultados se deben determinar por factores, para realizar esto se debe sacar la puntuación de cada dimensión (sumatoria del resultado de las preguntas que la conforman) para luego dividir ese valor en la cantidad de elementos (preguntas) que conforman esa dimensión y obtener una puntuación que puede ir de 1 a 5, que es la amplitud de la escala de respuestas, y así considerar que entre mayor sea el valor del promedio factorial, mejor es el clima organizacional para todas las dimensiones, exceptuando la cuarta: Control y presión. Para los factores 1, 2, 3 y 5 los valores altos que tienden a 4 indican buen tiempo y aquellos menores a 2,9 indican mal tiempo. El factor 4: Control y presión, se interpreta de manera inversa, es decir, que cuanto mayor es el resultado peor es el clima organizacional, puesto que los trabajadores sienten mayor control y presión de parte de sus jefes, en este caso los valores superiores a 4 indican mal tiempo porque existe mucha presión y un control excesivo y una puntuación menor a 2,9 indican buen tiempo ya que hay poca presión y control (Fernandes, 2008).

La escala de APGAR Familiar es un instrumento cuantitativo creado en 1979 por Smikelson, utilizado para evaluar la percepción de un individuo en relación a la funcionalidad que tiene con sus familiares. Es uno de los instrumentos más utilizados para evaluar este tópico puesto que es de fácil aplicación y se puede utilizar en distintas poblaciones. Este instrumento, tiene validez debido a que maneja un alfa de Cronbach entre 0,71 y 0,83, y consta con cinco ítems tipo Likert (0=casi nunca, 1=algunas veces y 2=casi siempre), para obtener una puntuación a partir de la suma de estos y obtener tres posibles resultados: familia funcional, de 7 a 10 puntos, familia con disfunción leve, de 4 a 6 puntos y familia disfuncional grave, de 0 a 3 puntos (Mayorga et al., 2019; Vera, 2008). El nombre APGAR se deriva de los cinco factores de la función familiar que mide por sus siglas en inglés: adaptabilidad (*adaptability*), entendida como la manera en que cada individuo utiliza sus

recursos intra y extrafamiliares para resolver problemas (pregunta 1); cooperación (*partnership*), definida como el grado de participación y poder que tiene cada miembro frente a las decisiones y responsabilidades (pregunta 3); desarrollo (*growth*), entendido como la evolución emocional, física y el apoyo que tienen los miembros de la familia para la autorrealización (pregunta 2); afectividad (*affection*), definida como la relación de atención y amor de los miembros (pregunta 5); y capacidad resolutive (*resolve*), entendida como el compromiso que tiene cada individuo de dedicar tiempo, espacio y dinero a los otros miembros de la familia (pregunta 4) (Forero et al., 2006; Suarez y Alcalá, 2014).

Los resultados acerca del clima organizacional obtenidos a partir del cuestionario ECO se clasifican en las cinco dimensiones del mismo, en donde podían obtener una puntuación de 1 a 5, manejando tres rangos de interpretación: rango A: de 1 a 2.9, rango B: de 3 a 3.9 y rango C: de 4 a 5, a los cuales se les dio una interpretación según lo que se estaba evaluando. En la categoría de apoyo del jefe y la organización, usted se encontró en el rango ____, que se interpreta como _____. En cuanto a la dimensión de recompensa, usted se encontró en el rango ____, que se interpreta como _____. La siguiente dimensión evaluaba el confort físico que usted experimentaba frente a las instalaciones del colegio, en donde usted se encontró en el rango ____, que se interpreta como _____. La cuarta categoría se basó en su percepción acerca del control y presión que sentía que ejercía la institución y/o superiores, en donde usted se encontró en el rango ____, que se interpreta como _____. Y, por último, se evaluó la cohesión que existía entre colegas encontrando así que usted se encontró en el rango ____, que se interpreta como _____. A partir de esto, se consideró en primera instancia que los usted percibe que el clima laboral en el colegio es _____.

En cuanto a los resultados del APGAR Familiar para evaluar la percepción del funcionamiento familiar se encontró que usted obtuvo una puntuación de _____, lo cual interpreta a su familia como _____.

Para finalizar les agradecemos por su disposición y participación en la investigación.

Cordialmente,

María Claudia Torres Benavides

Robert Jeison Vega Aguillón

Angela Gabriela Vega Viviescas

ESTUDIANTES DE PSICOLOGÍA

Universidad Santo Tomás

Anexo 7. Carta devolución de resultados al colegio**Devolución de resultados: Relación del clima laboral y percepción del funcionamiento familiar de los docentes de un colegio privado de Bogotá**

Señores Institución Educativa,

Mediante el presente documento realizamos la entrega de los resultados de la medición del clima laboral y la percepción del funcionamiento familiar de los docentes de su institución que participaron de manera voluntaria en la aplicación de los instrumentos: ECO (clima laboral) y APGAR Familiar (funcionamiento familiar).

Se les recuerda que los resultados entregados son a nivel general, sin mencionar el nombre o cargo de alguno de los docentes para preservar la confidencialidad de los participantes.

Para interpretar los resultados del ECO se debe considerar que es una escala multifactorial por lo que los resultados se deben determinar por factores, para realizar esto se debe sacar la puntuación de cada dimensión (sumatoria del resultado de las preguntas que la conforman) para luego dividir ese valor en la cantidad de elementos (preguntas) que conforman esa dimensión y obtener una puntuación que puede ir de 1 a 5, que es la amplitud de la escala de respuestas, y así considerar que entre mayor sea el valor del promedio factorial, mejor es el clima organizacional para todas las dimensiones, exceptuando la cuarta: Control y presión. Para los factores 1, 2, 3 y 5 los valores altos que tienden a 4 indican buen tiempo y aquellos menores a 2,9 indican mal tiempo. El factor 4: Control y presión, se interpreta de manera inversa, es decir, que cuanto mayor es el resultado peor es el clima organizacional, puesto que los trabajadores sienten mayor control y presión de parte de sus jefes, en este caso los valores superiores a 4 indican mal tiempo porque existe mucha presión y un control excesivo y una puntuación menor a 2,9 indican buen tiempo ya que hay poca presión y control (Fernandes, 2008).

La escala de APGAR Familiar es un instrumento cuantitativo creado en 1979 por Smikelson, utilizado para evaluar la percepción de un individuo en relación a la funcionalidad que tiene con sus familiares. Es uno de los instrumentos más utilizados para evaluar este tópico puesto que es de fácil aplicación y se puede utilizar en distintas poblaciones. Este instrumento, tiene validez debido a que maneja un alfa de Cronbach entre 0,71 y 0,83, y consta con cinco ítems tipo Likert (0=casi nunca, 1=algunas veces y 2=casi siempre), para obtener una puntuación a partir de la suma de estos y obtener tres posibles resultados: familia funcional, de 7 a 10 puntos, familia con disfunción leve, de 4 a 6 puntos y familia disfuncional grave, de 0 a 3 puntos (Mayorga et al., 2019; Vera, 2008). El nombre APGAR se

deriva de los cinco factores de la función familiar que mide por sus siglas en inglés: adaptabilidad (*adaptability*), entendida como la manera en que cada individuo utiliza sus recursos intra y extrafamiliares para resolver problemas (pregunta 1); cooperación (*partnership*), definida como el grado de participación y poder que tiene cada miembro frente a las decisiones y responsabilidades (pregunta 3); desarrollo (*growth*), entendido como la evolución emocional, física y el apoyo que tienen los miembros de la familia para la autorrealización (pregunta 2); afectividad (*affection*), definida como la relación de atención y amor de los miembros (pregunta 5); y capacidad resolutive (*resolve*), entendida como el compromiso que tiene cada individuo de dedicar tiempo, espacio y dinero a los otros miembros de la familia (pregunta 4) (Forero et al., 2006; Suarez y Alcalá, 2014).

Los resultados acerca del clima organizacional obtenidos a partir del cuestionario ECO se clasifican en las cinco dimensiones del mismo, en donde podían obtener una puntuación de 1 a 5, manejando tres rangos de interpretación: rango A: de 1 a 2.9, rango B: de 3 a 3.9 y rango C: de 4 a 5, a los cuales se les dio una interpretación según lo que se estaba evaluando. En la categoría de apoyo del jefe y la organización, el rango A se interpretó como *No hay apoyo*, en este se ubicaron 2 docentes, en el rango B: *Se encuentra apoyo*, 10 docentes y en el rango C: *Buen apoyo*, 17 docentes. En cuanto a la dimensión de recompensa la interpretación de los rangos fue la siguiente: rango A: *No hay recompensa*, para 8 docentes, en el rango B: *Hay recompensa* se ubicaron 14 docentes y en el rango C: *Buena recompensa*, 5 docentes. La siguiente dimensión evaluaba el confort físico que experimentaban los docentes frente a las instalaciones del colegio, en donde el rango A: *No hay confort físico*, se encontraban 4 docentes, 8 docentes entraron en el rango B: *Hay confort físico* y el rango C: *Buen confort físico*, obtuvo resultados favorables puesto que 17 docentes obtuvieron puntuaciones para este. La cuarta categoría se basó en la percepción de los docentes acerca del control y presión que sentían que ejercía la institución y/o superiores, en donde 12 docentes hicieron parte del rango A: *No hay control y presión*, 16 docentes clasificaron en el rango B: *Leve control y presión* y solo 1 docente entró en el rango C: *Fuerte control y presión*. Y por último, se evaluó la cohesión que existía entre colegas encontrando así, 5 docentes en el rango A: *No hay cohesión*, en el rango B: *Hay cohesión* se ubicaron 10 y 14 de los docentes clasificaron en el rango C: *Buena cohesión* (Tabla 1). A partir de esto, se consideró en primera instancia que los docentes percibieron la existencia de un buen clima laboral en la institución.

En cuanto a los resultados del APGAR Familiar para evaluar la percepción del funcionamiento familiar se encontró que 27 docentes puntuaron dentro de familia funcional (7 a 10 puntos), 2 de ellos se clasificaron como familia con disfunción leve (4 a 6 puntos) y en la

última interpretación, familia disfuncional grave (0 a 3 puntos) no se clasificó a ningún docente (Tabla 1), poniendo en consideración que más de la mitad de la muestra valora a su familia de forma positiva.

Tabla 1

Calificación categorías ECO y resultados APGAR Familiar

SUJETO	CALIFICACIÓN DIMENSIONES ECO					RESULTADO APGAR Familiar
	APOYO DEL JEFE Y LA ORGANIZACIÓN	RECOMPENSA	CONFORT FÍSICO	CONTROL Y PRESIÓN	COHESIÓN ENTRE COLEGAS	
1	3.5	4	2.7	2.9	2.9	5
2	3.8	3.4	3.8	3.8	3.6	9
3	4.1	3.8	4.6	3.2	5	8
4	4.7	4.8	4.7	3.7	5	10
5	5	5	5	2.7	5	10
6	4.2	3.2	4.8	2.4	4	9
7	4.7	3.8	4.2	2.8	4	9
8	5	3.8	4.8	4.2	4.6	9
9	5	3.6	4.7	3.1	5	8
10	4.8	4.8	4.8	3.3	5	10
11	5	5	5	3.3	4.4	10
12	3.9	4	4	3.7	3.9	8
13	5	5	4.9	3.8	5	9
14	2.5	2.2	2.5	3.1	2.4	10
15	4	3.7	3.6	3.1	4	10
16	3.3	3.9	3.9	3.8	3.7	8
17	3.6	2.8	3.2	3.6	3.3	9
18	3	2.4	2	1.4	2.3	10
19	4.3	2.9	4.1	3.3	3.7	10
20	3.9	2.7	3.1	2.8	2.9	8
21	2.6	2.9	2.2	2.6	2.1	10

22	3.6	3.5	4	3.6	3.9	7
23	4.9	3.8	4.5	1.3	4.7	10
24	3.8	3.5	3.8	2.9	3.9	10
25	4.5	3.6	4.9	3.6	3.9	8
26	4	3.2	3.9	3.7	3.9	10
27	4	2.5	4.6	2.7	4.6	6
28	4.3	3.5	4.8	2.3	5	9
29	3.4	2.5	3	1.7	3.4	10

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del ECO y APGAR

Familiar.

A partir de los resultados expuestos previamente se puede concluir que los docentes de su institución tienen una buena percepción frente al clima laboral que viven en la organización, evidenciando así las buenas condiciones y relaciones que se manejan en el colegio, por lo que sugerimos mantener las condiciones laborales que manejan e introducir estrategias, capacitaciones y campañas para el desarrollo de su personal para mantener e incrementar la satisfacción frente al clima laboral y a su vez la productividad de sus trabajadores.

Para finalizar les agradecemos por su disposición y permitírnos desarrollar nuestra investigación en su institución.

Cordialmente,

María Claudia Torres Benavides

Robert Jeison Vega Aguillón

Angela Gabriela Vega Viviescas

ESTUDIANTES DE PSICOLOGÍA

Universidad Santo Tomás