



ARTÍCULOS

UTOPIA Y PRAXIS LATINOAMERICANA. AÑO: 25, n° EXTRA 11, 2020, pp. 138-163
REVISTA INTERNACIONAL DE FILOSOFÍA Y TEORÍA SOCIAL
CESA-FCES-UNIVERSIDAD DEL ZULIA. MARACAIBO-VENEZUELA
ISSN 1316-5216 / ISSN-e: 2477-9555

Clima organizacional de los procesos de participación comunitaria de una institución educativa. Caso estudio

Organizational climate of the community participation processes of an Educational Institution. Case Study

Yerley BARRIOS BARRIOS

<http://orcid.org/0000-0003-2658-9530>

yerleybeat@hotmail.com

Institución Educativa Santa Rosa de Lima. Colombia

Mónica ALCALÁ NARVÁEZ

<https://orcid.org/0000-0002-7863-1174>

alcalamonicaedef@gmail.com

Universidad Tecnológica de Bolívar. Colombia

Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco. Colombia

Martha Sofía CARRILLO LANDAZABAL

<https://orcid.org/0000-0002-5446-9010>

marthacarrillo2007@gmail.com

mcarrillo@tecnocomfenalco.edu.co

Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco. Colombia

Luz Elena VARGAS

<http://orcid.org/0000-0003-4716-5227>

lvargas@tecnocomfenalco.edu.co

Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco. Colombia

Este trabajo está depositado en Zenodo:

DOI: <http://doi.org/10.5281/zenodo.4278340>

RESUMEN

La presente investigación es de enfoque cuantitativo y tipo descriptivo, propone describir el clima organizacional desde la perspectiva de los procesos de participación comunitaria de los acudientes de una institución educativa en Colombia. La recolección de datos se desarrolló a través de la adaptación de un instrumento de Canchón, Plaza y Zapata (2013); la validación utilizó la técnica de Alfa de Cronbach, obteniendo un índice de 0,905. Los resultados muestran que la variable clima organizacional en su dimensión de relacionamiento escuela-padres de familia con las dimensiones de mejoramiento continuo y participación y acompañamiento familiar, muestran una relación positiva de ($R > 0,5$).

Palabras clave: Clima organizacional, participación comunitaria, institución educativa.

ABSTRACT

The present investigation is one of a quantitative approach and descriptive type; it proposes to describe the organizational climate from the perspective of the processes of community participation of the assistants of an educational institution in Colombia. The data collection was developed through the adaptation of an instrument by Canchón, Plaza and Zapata (2013); the validation used the Cronbach's Alpha technique, obtaining an index of 0.905. The results show that the organizational climate variable in its dimension of school-parent relationship with the dimensions of continuous improvement and family participation and accompaniment, show a positive relationship of ($R > 0.5$).

Keywords: Organizational climate, community participation, educational institution.

Recibido: 18-08-2020 • Aceptado: 20-10-2020



INTRODUCCIÓN

Para el Ministerio de Educación Nacional de Colombia, la formación de base de todo ser humano se desarrolla en primera instancia en el hogar, sin embargo, la escuela refuerza, complementa y ayuda en este importante proceso. A los padres, madres, acudientes y maestros les corresponde unir esfuerzos alrededor de los niños, para ofrecerles una educación de calidad, como garantía de un futuro mejor (2007).

La escuela y la familia se constituyen en dos instancias de formación y educación de los ciudadanos y por tanto es preponderante para la construcción de la sociedad, que éstas propendan por garantizar que los individuos se desarrollen integralmente mediante la adquisición de valores y conocimientos.

Por su parte la familia y escuela generan un espacio natural de interacción y participación en doble vía, como parte de un proceso corresponsabilidad frente al crecimiento personal y social de los educandos.

Llévot y Bernard (2015) citando a Santos Guerra (1999: 62) en su estudio de la Participación escolar la definen: “una acción social que consiste en intervenir activamente en las decisiones y acciones relacionadas con la planificación, la actuación y la evaluación de la actividad que se desarrolla en el centro y en el aula” (p.58), es decir, el proceso de formación requiere que la Escuela y la Familia trabajen en equipo, apuntando juntos al desarrollo integral de los estudiantes.

La participación de los padres y madres de familia, acudientes o representantes legales de los estudiantes en las actividades y procesos propios de la escuela, incluyendo la toma de decisiones de trascendencia para el proyecto educativo, determinan el éxito académico, permanencia y graduación estudiantil, convirtiéndose en un tema de gran interés e intervención nacional, en los últimos 20 años.

En un estudio etnográfico realizado en Cataluña por Garreta, Llévot y Bernad (2015) se abordaron factores influyentes en la construcción de dinámicas positivas de relación y participación, destacándose que los factores que podían influenciar en la participación de las familias eran: los espacios del centro y su entorno, la organización del centro, los canales de comunicación y su eficacia, la actitud y las expectativas de las familias, la gestión y funcionamiento de la asociación de padres y madres de familia, la dinámica de trabajo y las actitudes de los docentes, Llévot y Bernad (2015).

“En el campo de la educación y la psicología educacional, las tendencias actuales en el estudio de la calidad educativa se han hecho parte de este deseo de comprender mejor las influencias del entorno social cercano en las conductas y actitudes de las personas” (Cornejo y Redondo, 2001, p 15).

Un secreto a voces es que las instituciones educativas representan para muchos acudientes y padres de familia, un espacio físico en el que pueden dejar a sus hijos e hijas bajo ciertas garantías de seguridad pues cuentan con el cuidado y protección de los maestros; las escuelas son vistas como guarderías o centros de acogida en los que, sus hijos e hijas, además, reciben refrigerio y almuerzo, en el mejor de los casos.

Aunque podría resultar lamentable que muchos acudientes y/o padres y madres de familia no acudan oportunamente a los llamados de la escuela ni participen consciente y responsablemente de los procesos que se dan para garantizar la formación integral de los educandos, no demuestran el menor interés por hacer parte de los consejos de padres, asociaciones de padres de familia, escuelas para padres, etc; los esfuerzos de alineación y articulación no deben perderse de vista.

Son variados los estudios que se centran en las características de los centros educativos (a nivel organizacional y de aula) y su relación con los resultados de la institución, en términos de logros de aprendizaje, bienestar personal entre sus miembros, eficacia en la gestión, etc. De ahí que el estudio del clima se esté convirtiendo en una de las áreas de investigación educativa de mayor relieve en el ámbito internacional” (Cornejo y otros, 2001, p 16).

Entender entonces la escuela como un sistema organizacional, con actores claramente establecidos en la comunidad académica (estudiantes, padres/madres, docentes, directivos docentes, egresados, aliados y órganos de control) permite entender la existencia de un entramado de relaciones que, de acuerdo a la naturaleza del clima, legitiman o no la presencia de procesos de autogestión y autoevaluación con orientación al mejoramiento continuo.

En este orden de ideas, el presente trabajo pretende describir el clima organizacional desde la perspectiva de los procesos de participación comunitaria de los acudientes de la Institución Educativa Rural, tomada para el estudio.

El estudio se inicia con la identificación de la realidad institucional, haciendo un recorrido histórico desde su fundación de la institución hasta la actualidad, con la finalidad de evidenciar los cambios que a lo largo del tiempo se registraron en relación con la participación de los acudientes y la incidencia negativa de este fenómeno, en los resultados de las autoevaluaciones institucionales en función de la gestión comunitaria. Además, se plantean los objetivos y se enfatiza en la necesidad de realizar una investigación que refuerce el sentido de comunidad.

Luego se profundiza en lo concerniente con las variables: Clima organizacional y Participación donde se hace una revisión del estado del arte, referenciando investigaciones respecto al tema, tanto a nivel nacional como internacional, desde una mirada más allá del campo educativo, pues ambos elementos trascienden a todo tipo de organización.

Un elemento clave destacado en el trabajo es la conceptualización del clima, que se constituye en un valioso aporte de esta investigación, consistente en el desarrollo de un instrumento que permite observar cómo se gestionan los procesos comunitarios en las dimensiones de clima organizacional y su relación con la participación familiar. El instrumento denominado Escala de Clima Organizacional para Acudientes de Familia (ECOAF), es de enfoque cuantitativo, tras la respectiva validación permite garantizar la pertinencia de su aplicación en los distintos entornos escolares que comparten características poblacionales similares.

Adicionalmente, los resultados de la investigación presentan un análisis descriptivo de las características propias de la población objeto de estudio, los hallazgos encontrados; mediante el uso del Alfa de Cronbach, el cual establece la fiabilidad del instrumento adaptado y a través del análisis de componentes principales, se determinan las dimensiones y variables del clima organizacional de la institución. Estas mismas se describen una a una y al ser correlacionadas muestran la relación entre el clima y la participación.

Una vez analizados los resultados se puede definir la importancia de esta investigación como punto de partida para investigaciones futuras; en cuanto a la descripción del clima organizacional y cada una de sus dimensiones, la relación encontrada entre las dimensiones y el área de gestión comunitaria y se definen recomendaciones necesarias para mejorar procesos al interior de una Institución Educativa.

Es de destacar que en esta investigación tiene por objetivo de la describir el clima organizacional desde la perspectiva de los procesos de participación comunitaria de los acudientes de la Institución Educativa caso estudio tomada como referencia, en donde se definirá un instrumento que estudie las dimensiones del clima organizacional de la Institución Educativa, se realice un cruce de variables de clima organizacional relacionadas con los procesos de gestión comunitaria, que permitan establecer relaciones y planes de gestión efectiva y por último se describir los procesos de participación comunitaria de los acudientes en las actividades y programas propuestos por la Institución Educativa.

FACTORES DETERMINANTES EN EL CUMPLIMIENTO DE METAS

Considerando que el trabajo de las instituciones educativas trasciende caja negra representada por las cuatro paredes del aula de clases, es importante reconocer todos los factores que intervienen en el cumplimiento de las metas institucionales y la influencia de cada uno de los actores que hacen parte de la comunidad educativa.

Desde esta mirada, un elemento importante en la vida escolar corresponde a la participación familiar. El rol de los padres de familia juega un papel importante en los procesos educativos, por lo tanto, es indispensable conocer si existe alguna motivación que impulse a la familia a mantener la relación con la escuela o, por el contrario, si les resulta indiferente, determinar las razones objetivas por las cuales esta relación tienda a desaparecer.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO, considera fundamental la articulación familia-escuela en función de tres razones: el reconocer a los padres como los primeros educadores de sus hijos e hijas; las ventajas de tener una educación temprana de calidad en el desarrollo y aprendizaje de los niños; y la familia como institución por excelencia para lograr una ampliación de la cobertura de la educación de la primera infancia (UNESCO, 2004).

Por otro lado, actualmente las Instituciones Educativas de todo el país, persiguen una meta orientada a alcanzar altos índices de calidad, por lo cual es necesario tener en cuenta la cultura organizacional de la escuela para poder tener éxito en la implementación de las estrategias adoptadas para tal fin (Vesga, 2013).

Partiendo de esta premisa, es función de la escuela brindar las herramientas necesarias e indispensables para que esta relación exista, la gestión comunitaria existente en todas las instituciones educativas (Guía 34), ofrece las pautas que deben ser tenidas en cuenta y a su vez estar presentes en el PEI (Proyecto Educativo Institucional) y vivenciadas en el clima organizacional de la escuela, esto implica que más allá de las palabras escritas en un documento; es importante valorar la percepción que la comunidad educativa tiene con respecto a la institución.

En ese orden de ideas, la presente investigación se propone realizar un aporte institucional, que permita estudiar las dimensiones del clima organización en relación con la participación de padres de familia y acudientes, en un ejercicio de planeación que tribute al fortalecimiento de la gestión comunitaria, con incidencia en el mejoramiento continuo de los procesos de la escuela. Y con desarrollo de un instrumento de clima organizacional, se obtiene además un referente con el cual instituciones educativas con contextos similares podrán profundizar en investigaciones basadas en la percepción que tienen los padres de familia hacia la escuela y generar programas de intervención psicosocial que refuercen todas las áreas de gestión.

Considerando como muestra un área rural de una población pequeña, esta se beneficia del servicio educativo prestado por la institución, en la medida en que la calidad educativa mejore, se incidirá en el desarrollo del tejido social de la comunidad.

Finalmente, a nivel nacional, aunque han sido muchas las investigaciones que se han llevado a cabo para observar y evaluar la relación familia-escuela, es importante valorar la percepción que tienen tanto padres, madres y acudientes de la organización llamada institución educativa. Es decir, abordar el estudio del clima organizacional del centro educativo, pero no desde el punto de vista de los empleados docentes, directivos, administrativo; sino, desde la perspectiva del clima organizacional que tienen otros miembros de la comunidad educativa, representada por padres, madres y acudientes, permitirá la formulación de programas de mayor impacto y sostenibilidad institucional.

REFERENTES TEÓRICOS DEL CLIMA ESCOLAR DESDE LA PERSPECTIVA FAMILIAR

A nivel internacional, muchos países valoran la importancia de la relación familia-escuela, teniendo en cuenta la UNESCO (2004) donde se hace un reconocimiento a las madres y padres como primeros educadores de sus hijos e hijas, ofreciendo una información recopilada en la segunda parte del documento: Normativas políticas y programas en relación con la participación y educación familias, en este se manifiesta:

Tratados internacionales de protección y educación de la infancia y la familia, entre los cuales están: Declaración Mundial de Educación para Todos y foro Mundial de educación, el cual en su artículo V señala que la educación inicia desde el nacimiento. Además, en el artículo VI se hace énfasis en la importancia de un ambiente de aprendizaje saludable; Convención internacional de los derechos del niño y cumbre mundial de la infancia. En suma, habla del rol de padres y madres como primeros educadores.

En el reconocimiento del rol de la familia en las leyes generales de educación. Se pueden identificar seis énfasis en:

- Importancia de la participación de la familia en la educación de los hijos en el hogar.
- Importancia de la participación de la familia en asociaciones de padres.

- Derecho preferente y obligación de la familia respecto de la educación de sus hijos e hijas.
- La educación como deber de la familia para con sus hijos.
- El Estado como garante del derecho de la familia a participar en el proceso educativo de sus hijos e hijas.
- La familia como fuente de educación (p.41)

En una revisión de concepciones de la participación en países de Latinoamérica se destacan:

Tabla 1. Participación de las familias en la Educación Infantil Latinoamericana

Importancia de la participación de la familia en la educación de los hijos en el hogar	Importancia de la participación de la familia en Asociaciones de Padres	La educación de los niños como derecho y obligación de la familia	Estado garante del derecho de la familia a participar en el proceso educativo del hijo/a	La familia como fuente de educación
Argentina, Colombia, Mexico, Paraguay	Venezuela, Argentina, Colombia, Costa Rica	México, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Paragua, Perú, Ecuador	Panamá	Guatemala
4	4	15	1	1

Fuente: Unesco (2004)

Al analizar la Tabla 1, Colombia está presente en tres de las cinco concepciones anteriores; además, los esfuerzos del Ministerio de Educación Nacional (MEN) por mantener constante la relación familia-escuela se ven reflejados en el desarrollo diferentes propuestas, entre ellas, las guías de aplicación No. 34 y 26.

Desde la creación de la (Ley 115, 1994) se resalta la importancia de la familia, en el artículo 7, considera: A la familia como núcleo fundamental de la sociedad y primer responsable de la educación de los hijos, hasta la mayoría de edad o hasta cuando ocurra cualquier forma de emancipación.

Plantear, además, que la participación de los padres va más allá de matricular a los niños en la institución educativa, implica también permanecer en constante comunicación con la escuela, participar en los organismos pertinentes y velar por la educación integral de su hijo.

En relación con las áreas de gestión el Ministerio de Educación Nacional proporciona una clara directriz para el desarrollo de procesos autoevaluación institucional, define el establecimiento de los planes de mejoramiento en el área de gestión de la comunidad y los procesos misionales con incidencia directa en la relación escuela-comunidad, además de la participación y convivencia necesarias en toda institución educativa. En ella se destacan diferentes asociaciones que promueven las relaciones establecidas a través de: la escuela de padres, la asamblea general y consejo de padres de familia, y la asociación de padres de familia. Igualmente, hace referencia al área de gestión directiva, en el proceso denominado relaciones con el entorno, apartado en donde se destaca el componente de las familias o acudientes, resaltando los mecanismos de comunicación e intercambio con las familias y acudientes.

Adicional a esto, el Gobierno Nacional de Colombia puso a disposición de la comunidad la Cartilla para padres de familia que trata de cómo participar en los procesos educativos de la escuela. Destaca el rol de los padres en el proceso de formación de sus hijos, considerando de suma importancia el trabajo en equipo familia-escuela, el consejo de padres, el cual es un órgano de participación, aunque no hace parte del gobierno escolar brinda acompañamiento al proceso pedagógico del establecimiento.

A nivel internacional, el Segundo Estudio Regional Comparativo y Evaluativo en América Latina y el Caribe (SERCE), aplicado en 16 países incluido Colombia, determinó que el clima escolar es una organización profesional donde existe colaboración entre directivos y profesores, en la que participan las familias, los estudiantes promoviendo un trato respetuoso entre niños y aprecio por los otros (UNESCO, 2013).

PANORAMA GENERAL. ANTECEDENTES ASOCIADOS AL ESTUDIO

En revisión de antecedentes internacionales y nacionales relacionados con esta investigación se destacan los siguientes:

Antecedentes Internacionales - Participación familiar

La participación de la familia en las instituciones educativas como un elemento determinante para alcanzar la calidad educativa, ha sido estudiando desde diferentes contextos internacionales, convirtiéndose en una preocupación generalizada que ha sido tocada, discutida e investigada en muchos países. De hecho, se suelen plantear alternativas de solución que buscan aminorar, de alguna manera la brecha que separa a la familia de la escuela.

Jiménez (2015), en su tesis doctoral resalta la importancia de la familia desde los mismos orígenes de la concepción de la humanidad, haciendo un recorrido histórico y la cual como organización ha jugado siempre un papel protagónico en el desarrollo del individuo. La investigación se basa en un estudio realizado en dos escuelas primarias en la ciudad de Bonao, República Dominicana. En esta, la autora hace una valoración de la importancia que tiene la familia como principal agente educador, sus funciones y la relación familia-escuela. Su principal objetivo es describir la función que desempeña la familia como primera escuela en el aprendizaje de sus hijos y cómo esto incide en los programas escolares en colaboración con los docentes y otros agentes de la comunidad educativa, teniendo en cuenta elementos desde la colaboración en la casa con las tareas escolares hasta los relacionados con la participación en la toma de decisiones. Propone la creación de un centro escolar como espacio de participación, con funciones específicas que no intervienen con las propias de la familia. Este estaría conformado por cuatro elementos: el equipo directivo, los docentes, padres de familia, alumnos y comunidad. Una organización escolar que implique tener en cuenta la cultura organizacional con filosofía, propósitos definidos y resultados esperados. Además, el estudio revela la importancia que representa el papel de la familia en el ámbito social y por ende en la escuela, resulta pertinente puesto que demuestra que tanto el padre como la madre son más que simple agentes, se convierten en actores del proceso educativo de sus hijos.

Por otra parte, Rodríguez (1993) en su investigación *La participación de los padres de familia en la escuela primaria pública: naturaleza y perspectiva*, realizada en Colima, México, profundiza en las diversas formas de participación en la organización, administración de la escuela y en lo que respecta a asuntos escolares. El principal objetivo es analizar el acompañamiento de los padres de familia en su misión de educar y a partir de su participación proponer estrategias que modifiquen la misma. Mostrando aspectos fundamentales caracterizando la participación familiar generados en el espacio escolar, concluyendo que existen barreras que impiden una participación efectiva, una de ellas es el mismo gobierno que no permite la intervención de los padres en algunos asuntos de la dinámica educativa, y se vivencia la preocupación por el tema de participación familiar desde hace más de veinte años y sigue siendo tema de interés hoy día.

Antecedentes Nacionales - Influencia de la familia en el proceso educativo

En Colombia se ha venido investigando sobre el tema de la participación familiar en las actividades académicas desde diferentes puntos de vista. En el documento titulado: *Influencia de la familia en el proceso educativo de los menores del barrio Costa Azul de Sincelejo (Sucre), Espitia y Montes* (2009), resaltan las funciones de la familia, no sólo de proteger, socializar y educar a sus miembros, sino que, además es responsable de la adaptación a la cultura y las transformaciones de la sociedad, por lo cual debe contar con recursos económicos, disponibilidad de tiempo, valores, estabilidad, entre otros. El objetivo principal de la investigación fue analizar la influencia de la familia en relación con la educación como posibilidad de formación y desarrollo de los menores escolarizados del barrio Costa Azul.

Se encontró que es poco el tiempo que los padres comparten con sus hijos, un alto porcentaje de ellos no realizan ninguna actividad conjunta y un bajo porcentaje comparten actividades como: Lectura, bailar, escuchar música, cantar, dialogar y ver televisión. Los insumos que los niños reciben de casa para su escolarización son escasos, las actividades que responden al lenguaje, como la lectura y el diálogo son las menos atendidas. Los resultados mencionados en el artículo están íntimamente relacionados con el tema de participación comunitaria, el cual es una de las variables presentes en el proyecto, los elementos del microentorno y macroentorno descritos en él, presentan similitudes en el contexto en el que se ha venido trabajando, por lo cual resulta pertinente ser tenido en cuenta y valorar algunos de sus elementos convirtiéndose en un referente importante para el desarrollo de la investigación.

Existen variadas investigaciones relacionadas con al estudio del clima organizacional, enfocadas principalmente al desempeño y percepción de maestros, administrativos y rectores en instituciones educativas. Aunque estos no apuntan directamente a la influencia que ésta ejerce en la participación familiar, sí estudia dimensiones del clima que intervienen en las instituciones educativas.

Una investigación sobre clima organizacional a nivel institucional es la realizada por Molocho (2010), Influencia del clima organizacional en la gestión institucional realizada en Lima, Perú, en ella se busca determinar en qué medida influye el clima organizacional en la gestión Institucional y su relación con el potencial humano y el diseño organizacional. Este estudio surge por la necesidad de buscar solución a problemas de comunicación, participación, falta de motivación y rendimiento laboral de los miembros de la comunidad. El trabajo menciona una fuerte influencia del clima sobre la gestión institucional, por lo cual recomienda dar una mayor importancia al mismo, proporcionando herramientas al personal para mejorar las relaciones entre todos y el rendimiento de los miembros que conforman la organización.

Bedoya y Obando (2001), en una investigación referente al clima organizacional en una institución educativa, realizado en Santiago de Cali, indagan sobre, cuál es la importancia del clima para alcanzar los objetivos de la misma. Su finalidad es el análisis de la institución educativa, para conocer algunas características internas y describir su clima organizacional teniendo en cuenta la percepción de los docentes en las dimensiones: creencias compartidas, sentido de comunidad y liderazgo directivo y su incidencia en el aprovechamiento escolar. Es una investigación que refleja el funcionamiento de la institución educativa con fallas en cuanto a la desarticulación entre sus seis sedes, con lo cual se realizan recomendaciones para solucionarlas.

En otro caso, utilizando una metodología cuantitativa y teniendo en cuenta distintos niveles y escalas diseñadas por autores especialistas en la medición del clima organizacional, fue diseñado por Canchón, Plaza y Zapata (2013), un cuestionario compuesto por 50 ítems, aplicado a 432 docentes de instituciones de educación básica y media de Bogotá. Del estudio fueron propuestas seis dimensiones: estructura y procesos, infraestructura, toma de decisiones, relaciones interpersonales, compensación e identidad/sentido de pertenencia. El instrumento fue validado y la confiabilidad obtenida fue alta, lo que permitió concluir que el instrumento cuenta con propiedades psicométricas adecuadas y aporta un diagnóstico efectivo de clima escolar desde la percepción docente. Es un antecedente que aporta información valiosa para el estudio en proceso, puesto que, al desarrollarse en el campo educativo, marca pautas específicas para trabajar el clima organizacional desde la escuela y puede tener elementos que se relacionen con la perspectiva de los padres de familia como miembros de la comunidad educativa y su percepción de la institución educativa.

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SUS DIMENSIONES

Es un elemento importante que además caracteriza la cultura, éste, por tratarse de un componente subjetivo, es más fácil percibirlo que definirlo puesto que, puede variar de un individuo a otro teniendo en cuenta el grado en que cada uno se sienta a gusto de su participación o pertenencia en la organización.

Litwin y Stringer (1968) citado por Gálvez (2017), señala que el clima organizacional está relacionado con el administrador y cómo absorbe sus relaciones de los comportamientos del personal.

Camacaro (2006) haciendo referencia a Brunet (1999), destaca los siguientes elementos del clima organizacional:

- El clima organizacional se refiere a las características del medio ambiente de trabajo.
- Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.
- El clima organizacional tiene repercusiones en el comportamiento laboral.
- El clima organizacional es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.
- Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma organización.
- El clima organizacional, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

Otra definición de clima organizacional significativa, teniendo en cuenta a Chiavenato (2009), es el ambiente entre los miembros de la organización, íntimamente relacionado con el grado de motivación de las personas. Así, cuando las personas están muy motivadas, el clima mejora, transformándose en buen ánimo, interés, colaboración, etc. Por el contrario, cuando hay poca motivación, el clima organizacional se deteriora y se traduce en depresión, apatía, hasta el punto de llegar al inconformismo y es por ello que los miembros enfrentan a la organización mediante huelgas, paros, protestas.

El clima organizacional, por tanto, se refiere a las motivaciones que pueden estar provocadas por el entorno en que se desenvuelven los empleados (Chiavenato, 2009).

Respecto a lo anterior, el clima organizacional es visto como una característica de la cultura organizacional, sin embargo, para Alcober, Martínez, Rodríguez y Domínguez (2004) refleja las percepciones de los trabajadores y la cultura: los puntos de vista de los directivos, por lo cual, denota elementos específicos de la cultura organizacional, es decir, está compuesto por las percepciones compartidas entre los miembros de la organización, políticas y prácticas que indican las metas organizacionales y los medios para alcanzarlos.

Gan y Triginé, citados por Rubió (2016) definen el clima laboral como un marcador importante en la vida de la empresa, ceñido a las normas internas de funcionamiento, las condiciones ergonómicas del lugar de trabajo y equipamientos, teniendo en cuenta las actitudes de las personas, estilos de liderazgo, reconocimiento y satisfacción de cada uno con la labor que desempeña.

Clima organizacional Educativo

Los primeros en realizar estudios sobre clima escolar en el campo educativo fueron Halpin y Croft (1973), en su trabajo titulado "The Organizational Climate of Schools, elaboraron un cuestionario descriptivo de clima organizacional para conocer los efectos de la conducta del director sobre el clima organizacional de la escuela. Sus principales aportes fueron considerar la habilidad del rector importante para modificar el clima y concebir el clima como elemento de eficacia escolar, producto de las necesidades e intereses de la comunidad educativa, la cual influye en el aprendizaje de los estudiantes, el buen ambiente escolar y un clima institucional comunitario (Bedoya y Obando, 2011).

Teniendo en cuenta la institución educativa como una organización, el clima lo conforman el conjunto de valores, normas, pautas ideológicas y objetivos compartidos entre los mismos docentes, estudiantes, directivos y padres de familia. Por lo tanto, como en toda organización, existe un ambiente laboral que es percibido y experimentado por la comunidad educativa y por tanto comprende el sentir y reaccionar de todos con lo que ocurra en la institución de manera subjetiva (Bedoya y Obando, 2011).

Fernández (2003), citado por Bedoya y Obando (2011) define el clima organizacional educativo como una característica organizativa que influye en la escuela para que alcance con éxito los objetivos propuestos.

Por otra parte, Pacheco y Liliam (2013) citando a Rodríguez, lo define como “el conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinado por todos aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que integrados en un proceso dinámico específico confieren un peculiar estilo o tono a la institución, condicionante a la vez de los distintos productos educativos”.

Mena y Valdez, también citado por Pacheco y Liliam (2013), consideran que el clima en el contexto escolar, no sólo está dado por las percepciones de quienes trabajan en la institución educativa y el contexto en el cual lo hacen, sino que también por las dinámicas que se generan con los estudiantes, su familia y entorno; y las percepciones mismas de los estudiantes como actores en relación al aula y a la escuela”

Aron y Mililic (1999) citado por Valdés (2008), lo denominan el clima social escolar y lo definen como la percepción que los miembros de la institución educativa tienen respecto al ambiente en el cual desarrollan sus actividades habituales. Tales percepciones, se basarían en la experiencia que el propio individuo desarrolla en la interacción.

En el mismo documento, citando a Cornejo y Redondo (2001) es considerado como la percepción que tienen los sujetos acerca de las relaciones interpersonales que establecen en el contexto escolar (a nivel de aula o de centro) y el contexto o marco en el cual estas interacciones se dan.

Dimensiones del Clima organizacional

Las dimensiones del clima organizacional son consideradas como las descripciones de percepciones o situaciones significativas desde el punto de vista de la psicología (García, 2006).

A través de los años, han existido diversos autores dedicados al estudio del clima organizacional, los cuales han establecido diversas dimensiones, algunas de ellas guardando características comunes como se presentan a continuación:

Tabla 2. Dimensiones de clima organizacional

Autores	Dimensiones de clima organizacional
Litwin y Stringer (1968) (Aguado 2012)	Estructura, recompensa, relaciones, identidad, cooperación, estándares, conflictos, responsabilidad, desafíos
Campbell, Dannette, Lawler y Weik (1970) (García, 2006)	Autonomía individual, grado de estructuración impuesta sobre la situación, orientación a la recompensa.
Payne y Pugh (1976) (García, 2006)	Además de las dimensiones estudiadas por Campbell, Dannette, Lawler y Weik, agregaron: Orientación al desarrollo y el progreso en la ocupación.
Koys y DeCotiis (1991) (García, 2006)	Autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, imparcialidad, innovación.
Castro y Lizarazo (2001) (Canchón, Zapata y Plaza 2013)	Conformidad, responsabilidad, normas de excelencia, recompensa, calor y apoyo, seguridad, salario, espíritu de grupo, estándares.
Acero (2003) (Aguado, 2012)	Estructura, recompensa, relaciones, identidad, cooperación, estándares, conflictos, responsabilidad, desafíos.
Gómez (2004) (Canchón, Zapata y Plaza 2013)	Claridad organizacional, sistema de recompensas e incentivos, toma de decisiones, autonomía, liderazgo, interacción social, apertura organizacional
Chiang, Núñez y Huerta (2005). En el campo educativo. (Canchón, Zapata y Plaza 2013)	Libertad de cátedra, interés por el aprendizaje del estudiante, interés por la investigación y el estudio, empowerment, afiliación, consenso de la misión, presión laboral.
Méndez (2006) (Canchón, Zapata y Plaza 2013)	Estructura, responsabilidad, toma de decisiones, trabajo en equipo, estándares, resultados y recompensas, cooperación y apoyo, liderazgo, relaciones, comunicación, control, obstáculos, identidad.
Berrocal (2007) (Aguado, 2012)	Identidad institucional, integración, motivación institucional.
Tapia (2008) Partiendo de los trabajos de Herzberg, Hackman y Oldham. (Aguado, 2012)	Variedad, identidad de tarea, significado de la tarea, autonomía, retroalimentación
Reinoso, Cea y Germán (2008) (Canchón, Zapata y Plaza 2013)	Autonomía, estructura, aspectos físicos, recompensa, apoyo, calidez, apoyo del jefe, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos
Toro (2008) Desde la perspectiva de una institución educativa. (Canchón, Zapata y Plaza 2013)	Estabilidad, claridad organizacional, coherencia, trabajo en equipo, valores colectivos, trato impersonal, apoyo del jefe, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos.

Fuente: Adaptación propia de García (2006), Aguado (2012), Méndez (2006), Gómez (2004) y Canchón y otros (2013)

Teniendo en cuenta las dimensiones presentadas por los autores, existen coincidencias en la descripción de las mismas, por lo cual, estas pueden ser agrupadas en siete: 1. Estructura y procesos, 2. Infraestructura, 3. Toma de decisiones, 4. Relaciones interpersonales, 5. Compensación, 6. Identidad personal y profesional y 7. Sentido de pertenencia (Canchón y otros, 2013). Cada dimensión a su vez, abarca una serie de variables así:

Tabla 3. Dimensiones de clima organizacional y variables relacionadas

Dimensiones	Variables relacionadas
Estructura y procesos	Organización, liderazgo, políticas internas, parámetros, autoridad.
Infraestructura	Espacio físico, recursos disponibles, ambientes de trabajo
Toma de decisiones	Participación, adaptación al cambio, libertad de cátedra, responsabilidad.
Relaciones interpersonales	Conflictos, trabajo en equipo, colaboración, cooperación, resiliencia, respeto.
Compensación	Salario, beneficio, bonificación, reconocimiento, capacitación, carrera.
Identidad personal y profesional	Vocación, identidad, compromiso, aprendizaje de los estudiantes, deseo de aprender
Sentido de pertenencia	Misión de la institución, actitud frente a la institución, principios éticos, imagen institucional.

Fuente: Canchón y otros, (2013)

Dimensión Estructura y procesos: abarca los elementos organizacionales que apuntan a alcanzar los fines de la Institución educativa. Reinoso, Cea y Germán (2008), citado por (Canchón y otros, 2013) la explican como la capacidad de los miembros de las organizaciones de desarrollar un vínculo con los líderes y los vehículos que conducen al logro de los objetivos.

Para Méndez (2006), la dimensión estructura se conceptualiza: "Los directivos definen políticas, objetivos, deberes, normas, reglas, procedimiento, metas, estándares de trabajo que guían el comportamiento de las personas, las comunican e informan" (p.46). En cuanto a los padres de familia, esta dimensión se relaciona con los horarios de atención establecidos en la institución educativa, solicitud y entrega de certificados, conocimiento de los deberes y derechos de los padres, manual de convivencia, entre otros.

-Dimensión infraestructura: se refiere a los elementos físicos que conforman el ambiente de trabajo, la pertinencia, calidad y posibilidad de acceso de los recursos (Canchón y otros, 2013).

Acero (2003), citado por Aguado (2012), le llama disponibilidad de recursos: grado en que los empleados cuentan con la información, los equipos y el aporte requerido de otras personas y dependencias para la realización de sus trabajos.

Dimensión toma de decisiones: se refiere a la intervención de cada miembro de la institución educativa para gestionar acciones que apunten al cumplimiento de los objetivos, por tanto, debe existir libertad y confianza para crear un clima participativo (Canchón y otros, 2013).

Aguado (2012, citando a Martini (2007), explica en cuanto participación educativa: los roles y niveles de participación de los diversos actores educativos en la escuela es algo complejo, ya que hay algunos que abogan por una participación restringida, de acuerdo al rol que se cumpla, mientras otros plantean una participación radical y sustantiva".

En las Instituciones Educativas de Colombia, existen diversos mecanismos de participación que involucran a todos los miembros de la comunidad educativa, los estudiantes cuentan con la figura del personero estudiantil, Ley 115 1994, artículo 94, además el consejo directivo que está conformado por representantes de la comunidad educativa, artículo 143. Por otra parte, específicamente los padres de familia, pueden participar en la toma de decisiones de la institución educativa integrándose a la asamblea y al consejo de padres de familia, Guía 34 MEN (2008).

Dimensión relaciones interpersonales: se refiere a las interacciones que se dan entre dos o más personas en los lugares donde comúnmente transcurre el diario vivir, ya sea en la escuela, el trabajo, la familia, la comunidad, etc. García y Segura, (2014).

Méndez (2006), citado por Aguado (2012) considera “Las relaciones interpersonales satisfactorias que el empleado tenga con el grupo de trabajo, con los supervisores y/o jefes, propicia el apoyo y colaboración para obtener resultados, así como un ambiente positivo que influye en el nivel de satisfacción”

Bonales (2008), citado por Canchón y otros (2013), explica que las habilidades de trato personal se refieren a trabajar bien con otras personas, por lo tanto, todos los miembros de la comunidad educativa se benefician en procesos de solución de conflictos, cooperación, resiliencia y respeto.

Para García y Segura (2014), las relaciones interpersonales están íntimamente relacionadas con los procesos de comunicación dentro de una organización, pues al optimizar la comunicación, se garantiza el logro de objetivos comunes. Por lo tanto, partiendo desde la cabeza visible de la institución educativa, el rector, es importante la creación de canales efectivos de comunicación.

Dimensión Compensación: esta se refiere a los mecanismos de estímulo y sanción que existen en la organización (Canchón y otros, 2013).

Chiavenato (2004), citado por Gálvez (2017), señala que las compensaciones ofrecidas por la organización influyen en la satisfacción de sus miembros, pues cada uno invierte para obtener una ganancia o recompensa.

Algunos investigadores como Méndez (2006), citado por Aguado (2012), le llaman a esta dimensión recompensa, en ella, se supervisa la ejecución de un trabajo y el cumplimiento de objetivos y metas, lo cual conlleva a la obtención de estímulos gracias a su rendimiento.

Dimensión Identidad personal y sentido de pertenencia: para Martini (2009), citado por Aguado (2012), cuando se habla de identidad, va más allá de simplemente hacer parte de la comunidad educativa, se trata además de conocer y compartir la cultura organizacional de la institución: valores, historia, tradiciones, símbolos, prácticas cotidianas, etc.

Vásquez (2007), citado por Gálvez (2017), relaciona el término identidad con sentimiento de pertenencia a la organización o a un país, por lo cual se considera a sí mismo un miembro importante y valioso en el grupo al cual pertenece.

De acuerdo con Méndez (2006), citado por Canchón y otros (2013), implica la satisfacción por ejecutar una labor, la cual influye en el rendimiento y consecución de resultados, por tanto, involucra que los miembros sean capacitados e informados sobre tareas, procesos, metas y resultados. Canchón y otros (2013), incluye además el estar orgullosos por pertenecer a la institución educativa y vincularse a la misma denota interés y cohesión.

Dentro de las instituciones educativas deberían existir organismos conformados por padres de familia, como las escuelas para padres, Guía 34, MEN (2008), las cuales, en concordancia con el PEI, es respaldada por los docentes orientando sobre la manera de ayudar a los estudiantes en el desarrollo de competencias y divulgada en la comunidad. En otras oportunidades conforman equipos deportivos que representan a la institución educativa dentro y fuera de ella.

Para la realización de esta investigación, las variables son definidas de la siguiente manera: Variable independiente: Clima organizacional y variable dependiente: Participación de los acudientes

METODOLOGÍA

La presente investigación está enmarcada en un enfoque cuantitativo. Sampieri, Collado y Lucio (2010), describen este enfoque como secuencial y probatorio; cada etapa precede a la siguiente y no es posible eludir pasos, aunque sí se puede redefinir alguna fase. Es decir, en ésta los planteamientos a investigar son específicos y delimitados desde el inicio de un estudio, las hipótesis se establecen antes de recolectar y analizar datos. La recolección de datos se fundamenta en la medición y el análisis en procedimientos estadísticos.

Diseño de la investigación

El análisis de los datos es descriptivo, que, de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista, citado por Canchón y otros (2013), busca especificar las propiedades, características y perfiles de personas o fenómenos sometidos a análisis.

El instrumento utilizado, parte de la adaptación de un cuestionario elaborado para ser aplicado a docentes, y cuya finalidad es medir el clima escolar en Instituciones Educativas: Instrumento para la medición del clima escolar en instituciones de educación básica y media (Canchón y otros, 2013), en éste se busca tener en cuenta las percepciones de los docentes de varias escuelas, mientras que, en la presente investigación, se pretende indagar en las percepciones de los padres de familia en una escuela en específico.

Población y muestra

El muestreo se hace por conveniencia, dado que el colegio no tiene un registro detallado de acudientes únicos. Sin embargo, se conoce que la relación de acudiente-estudiante es de 1 a 3, por lo tanto, para población de 2.295 estudiantes, la población de acudientes es cercana a 765. La fórmula para el muestreo probabilístico aplicada es:

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

La muestra mínima a un nivel de confianza de un 90% es de 63 padres o acudientes. En este caso la muestra estuvo compuesta por 93 acudientes, 20 de nivel pre escolar, 35 de primaria y 38 de bachillerato.

Instrumento

Para la investigación, se utilizó como técnica de recolección de datos un cuestionario, consistente en un instrumento psicométrico de enfoque cuantitativo.

Teniendo en cuenta el instrumento elaborado por Canchón, Plaza y Zapata (2013), llamado Instrumento para la medición del clima escolar en instituciones de educación básica y media dirigido a docentes, se realizó un proceso de validación, que, mediante la técnica de Alfa de Cronbach, obtuvo una validez de 0,935.

Es de destacar que, el proceso de adaptación y validación del instrumento, permitió diseñar, una herramienta de evaluación objetiva, para dar cuenta de subcategorías asociadas al Clima Organizacional en entornos escolares, a través de una mirada centrada en los procesos inherentes a la participación, tales como: toma de decisiones, relaciones interpersonales y sentido de pertenencia.

En el proceso de adaptación del instrumento, teniendo en cuenta que la población objeto de estudio está conformada por acudientes, madres y padres de familia, se hizo énfasis en la variable participación; se suprimieron y sustituyeron algunos ítems. El cuestionario está compuesto en tres partes: presentación, datos demográficos y dimensiones del clima.

Las dimensiones fueron presentadas en una escala tipo Likert de cinco grados. Los enunciados están presentados en forma de afirmaciones en la cual el encuestado debe marcar una respuesta dependiendo del grado de acuerdo o desacuerdo, así:

Tabla 4. Dimensiones según escala Likert

Afirmación	Grado
Muy en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Muy de acuerdo	5

Fuente: Elaboración propia (2019)

El siguiente cuadro refleja la escala original, comparada con la escala adaptada, explicando cuáles ítems fueron conservados y cuáles debieron cambiarse.

Tabla 5. Adaptación de ítems a la escala

Dimensiones de clima Organizacional.	Instrumento de medición de clima organizacional en docentes de Instituciones Educativas en Bogotá.	Escala de clima organizacional para padres de familia. Caso estudio	Observaciones
Estructura	1.La institución cuenta con una estructura formal definida, que permite el manejo de las diferentes áreas	En el Colegio nos informan sobre el manual de convivencia y las normas o reglamentos que deben cumplir todos los miembros de la Institución cuando matriculamos a nuestros hijos.	La redacción del ítem fue cambiada para que los padres entendieran de qué se trata las áreas de la Institución
	2.Los indicadores con que la institución mide mi gestión son inadecuados		El enunciado fue fusionado con el siguiente, cambiando su redacción.
	3.Los procedimientos para verificar el cumplimiento de los objetivos en las tareas que me son asignadas facilitan los procesos	En el Colegio realizan reuniones con los padres de familia para darnos a conocer nuestros deberes y derechos.	Fue relacionado con el manual de convivencia, puesto que en él se encuentran las funciones de los padres de familia
	4.La comunicación entre docentes y administrativos dificulta mi labor dentro de la institución		El ítem fue eliminado, porque guardaba relación con el ítem 33
	5.Las tareas y funciones que me asigna la institución son claras y planificadas		La redacción fue cambiada por su parecido con el ítem número 3
	6.Las políticas internas de la institución carecen de precisión y confiabilidad		La palabra carece, tiende a confundir. El ítem fue eliminado
	7.El seguimiento respecto a la organización y planificación de las tareas que me son encomendadas es adecuado		Fue omitido por su parecido con los ítems 3 y 5.
	8.La institución no facilita mecanismos que me aporten al logro de los objetivos propuestos		Guardaba relación con el ítem número 3, por lo que fue unificado
	9.El grado de disciplina que existe en la institución facilita la realización de mi trabajo	En el Colegio se controla la disciplina de los estudiantes.	La redacción fue ligeramente cambiada adaptándola a los padres de familia
Infraestructura	10.Las condiciones físicas de los espacios (iluminación, niveles de ruido y ventilación) son adecuadas para la realización de mi trabajo	En el Colegio, las condiciones físicas de los salones de clase, bibliotecas y laboratorios cuentan con adecuada iluminación, amplitud, ventilación y silencio para garantizar el aprendizaje y buen rendimiento académico de nuestros hijos.	El ítem fue ligeramente adaptado a la posición como padre de familia
	11.Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) facilitan el desempeño de mis funciones		El ítem fue unificado con el anterior, la sala de informática se cuenta como laboratorio.
	12.Los elementos necesarios para la realización de mi trabajo no se encuentran disponibles (elementos de oficina, computadores, impresoras y fotocopiadoras)	Los elementos necesarios para el aprendizaje de mi hijo (sillas, tableros, carteleras, etc.) se encuentran disponibles, están en buen estado y son suficientes.	El ítem fue ligeramente adaptado a la posición como padre de familia
	13. Dispongo de materiales didácticos necesarios para preparar y orientar mis clases	Los profesores disponen de materiales didácticos necesarios para orientar sus clases	El ítem fue ligeramente adaptado a la posición como padre de familia
	14.El servicio de cafetería y restaurante no cumple con mis expectativas	En el Colegio, el servicio de tienda escolar ofrece horarios, servicios y productos que cumplen con las necesidades de los estudiantes	Al ítem le fue cambiada la palabra cafetería por tienda escolar, puesto que, es lo que los padres conocen
	15. La planta física de la institución se adapta a las normas básicas de seguridad en situaciones de emergencia.	La planta física de la institución se adapta a las normas básicas de seguridad en situaciones de emergencia (ruta de evacuación, señalización, salida de emergencia, etc.)	Al enunciado se le agregaron palabras a manera de explicación.
	16. Los espacios y materiales que la institución pone a mi disposición para el desarrollo de las clases son insuficientes y poco pertinentes	En el Colegio ofrecen a los padres de familia, la oportunidad de utilizar los servicios de la Biblioteca, Sala de informática y Canchas deportivas.	La redacción fue cambiada para que fuera más entendible al padre de familia, explicando de qué espacios se trata y además se unificó con el siguiente ítem.
	17.Los espacios físicos permiten la sana recreación y esparcimiento		Se unificó con el anterior
Toma de decisiones	18. Las decisiones tomadas por el equipo directivo de la institución carecen de pertinencia	Las decisiones que toma el Consejo Directivo del Colegio son dadas a conocer a todos los miembros de la comunidad.	La redacción fue cambiada, para mayor explicación y fue eliminada la palabra "NO" para evitar confusiones
	19. Para el desempeño de mi trabajo cuento con autonomía	En las reuniones que organiza el Colegio, los padres tenemos la oportunidad de participar y aportar ideas que ayuden a mejorar en su funcionamiento.	El ítem fue cambiado, puesto que, no aplicaba a la labor como padre de familia y se unificó con los números 20 y 21
	20. El apoyo de mis coordinadores para emprender iniciativas que aporten al desempeño de mi trabajo es insuficiente		Se unificó con el ítem anterior
	21. La institución carece de oportunidades donde puedo participar y aportar en las decisiones relacionadas con el desarrollo de mi trabajo		Fue unificado
	23. Confío en las decisiones tomadas dentro de la institución	Desde el inicio del año, los padres somos invitados a pertenecer al consejo de padres	El ítem fue relacionado con el consejo de padres, puesto que es la oportunidad de aportar a la toma de decisiones
	24. Las decisiones que se toman en la institución, desconocen las implicaciones que pueden tener para los docentes	En su opinión como padre de familia, usted está de acuerdo con las decisiones tomadas por el Consejo directivo de la institución.	La redacción fue ligeramente cambiada adaptándola a los padres de familia
	25. La institución toma decisiones y es consciente de los riesgos que cada una conlleva		Se unificó con el ítem anterior

Relaciones interpersonales	26. Las relaciones con colegas de áreas y niveles escolares diferentes al mío, carecen de respeto	En su opinión, existe respeto en relaciones entre directivos, profesores, padres de familia y estudiantes	La redacción fue ligeramente cambiada adaptándola a los padres de familia
	27. El nivel de interacción con mis colegas me permite compartir experiencias y mejorar mis prácticas pedagógicas	En el Colegio, se promueve el trabajo en equipo entre los profesores y padres de familia, para ayudar en el aprendizaje de nuestros hijos.	La redacción fue ligeramente cambiada adaptándola a los padres de familia
	28. La institución no promueve equipos de trabajo que me aportan al cumplimiento de los objetivos propuestos		Se unificó con el ítem anterior
	29. En los equipos de trabajo donde participo, mis opiniones son valoradas.	En las reuniones con otros padres de familia mis opiniones son valoradas y los demás padres de familia me tratan con respeto.	La redacción fue ligeramente cambiada adaptándola a los padres de familia
	30. La institución no facilita espacios para la identificación y resolución de conflictos	En el Colegio se cuenta con personal que ayuda a identificar y resolver los conflictos que se presenten entre los estudiantes	El ítem fue estructurado para adaptarlo a la población
	31. Mis colegas me tratan con respeto		Se unificó con el ítem 29
	32. He sentido alguna manifestación de discriminación por parte de mis colegas en el último año.		Se unificó al ítem 29
	33. La comunicación de las directivas hacia los docentes es confiable	En el Colegio, la comunicación de los profesores hacia los padres de familia es confiable.	La redacción fue ligeramente cambiada adaptándola a los padres de familia
	34. La relación con mis jefes carece de empatía		El ítem fue omitido, puesto que, no era pertinente.
	Compensación	35. Las políticas de remuneración de la institución está acorde con mis expectativas	
36. La correspondencia entre mi remuneración salarial y las responsabilidades que me son encomendadas es inequitativa			El ítem fue omitido, puesto que, no era pertinente.
37. Existe equidad entre mi remuneración salarial y mi formación académica			Fue omitido, puesto que, no existe remuneración alguna en la labor del padre de familia con respecto a la escuela.
38. En comparación con otras instituciones educativas en puestos similares al mío, considero que mi remuneración es inadecuada			Fue omitido, puesto que, no existe remuneración alguna en la labor del padre de familia con respecto a la escuela.
39. Los tiempos y responsabilidades asignadas permiten un equilibrio entre mi vida personal y laboral			El ítem fue omitido, considerando que no era pertinente.
40. No existen mecanismos de reconocimiento para los docentes que se desempeñan de manera sobresaliente		En el Colegio realizan reconocimiento para los estudiantes que tienen buen desempeño académico (menciones de honor, reconocimiento en las izadas de bandera).	La redacción fue cambiada adaptándola a los padres de familia y estudiantes
41. Existe y se ejecuta un plan continuo de capacitación que me permite actualizarme para el mejor desempeño de funciones		En el Colegio existe un plan continuo que ayude a los estudiantes a nivelarse para alcanzar un buen desempeño académico	La redacción fue ligeramente cambiada adaptándola a los padres de familia
42. La institución carece de oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional para los docentes		En el Colegio le ofrecen oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional para sus egresados (becas, auxilios económicos para matrículas)	La redacción fue ligeramente cambiada adaptándola a los padres de familia
Sentido de pertenencia	43. Considero que esta institución es un buen lugar para trabajar	En mi opinión, tengo a mis hijos es una buena escuela y estoy satisfecho con la educación que mi hijo recibe	La redacción fue ligeramente cambiada adaptándola a los padres de familia
	44. Me siento insatisfecho por el trabajo que realizo		Se unificó con el ítem 43
	45. Me siento realizado profesionalmente respecto a mi labor docente		Fue omitido. No era pertinente
	46. Mi trabajo y compromiso con la institución no es valorado por los directivos		Los ítems 46, 47 y 48, guardan similitud, fueron unificados
	47. Me siento identificado con los valores de la institución educativa		Los ítems 46, 47 y 48, guardan similitud, fueron unificados
	48. Mi trabajo y compromiso con la institución, no es valorado por los demás miembros de la comunidad educativa		Los ítems 46, 47 y 48, guardan similitud, fueron unificados
	49. Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución	Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución	El ítem fue conservado en su totalidad
	50. Mi compromiso con las metas de la institución es bajo	Muestro compromiso con las metas del Colegio y esto lo valoran los demás miembros de la comunidad educativa	El ítem fue unificado con los anteriores: 46, 47 y 48, guardaban similitud y tendía a la confusión.

Fuente: elaboración propia (2019)

Procesamiento de la información

Inicialmente se valida el instrumento utilizado, mediante la herramienta ya expuesta, posteriormente se realizan estadísticas descriptivas para condiciones sociodemográficas de los acudientes, posteriormente; se realiza un análisis de componentes principales para establecer las asociaciones entre las diferentes variables asociadas al clima organizacional y los componentes considerados en el estudio. Finalmente se realizan descripciones de dichos componentes, así como análisis de correlación de Spearman, para establecer asociaciones entre ellos. Los análisis estadísticos se realizaron mediante el software SPSS.

RESULTADOS

Consistencia interna del instrumento

El instrumento aplicado fue sometido a un análisis de fiabilidad mediante el modelo Alfa de Cronbach, obteniendo una confiabilidad de 0,905. De acuerdo con Celina y Campo-Arias, (2005), los valores del Alfa de Cronbach entre 0,70 y 0,90 indican una buena consistencia interna del instrumento.

Tabla 4. Descripción de las variables sociodemográficas.

Variable	Modalidad	Porcentaje
Genero	Masculino	7.06%
	Femenino	92.94%
Edad	Entre 18y 23	5.33%
	Entre 24 y 29	24%
	Entre 30 y 35	32%
	Entre 36 y 41	20%
	Entre 42 y 47	13.33%
	Entre 48 y 53	4%
	Entre 54 y 59	1.33%
Es egresado de la institución	Si	66.10%
	No	33.90%
Número de hijos	Uno	16.25%
	Dos o mas	83.75%
Nivel de sisbén	Uno	92.75%
	Dos	7.25%
Tiempo de ser de acudiente	Entre 1 y 2 años	25.33%
	Entre 3 y 4 años	18.67%
	Entre 5 y 6 años	14.67%
	Entre 7 y 8 años	10.67%
	Entre 9 y 10 años	10.67%
	Más de 11 años	20%
Nivel de escolaridad	Primaria	21.43%
	Secundaria	58.33%
	Técnico o Tecnológico	15.48%
	Universitario	4.76%

Fuente: elaboración propia (2019)

De conformidad con los objetivos establecidos en el estudio y acuerdo con los datos obtenidos, se realiza la caracterización de la población, mediante la descripción de las características sociodemográficas de la misma. La muestra total estuvo conformada por 93 acudientes, 20 de nivel preescolar, 35 de primaria y 38 de bachillerato, con el objeto de realizar un estudio más detallado de la población.

De acuerdo con la Tabla 4, se observa que el 92,94% corresponde al género femenino, mientras que limitadamente un 7,06% corresponde a población masculina, sobresaliendo evidentemente la cantidad de mujeres que respondieron la escala, esto da cuenta en el imaginario de la comunidad, que las mujeres asumen en mayor significancia el rol de acompañantes de los estudiantes. Con respecto a las edades de los acudientes, la mayoría de ellos muestran edades entre 24 y 41 años (76%); mientras que el existe un poco proporción de acudientes con edades por encima de los 47 años o por debajo de los 24 años (5.33%, respectivamente).

Es importante conocer si los acudientes fueron estudiantes de la institución educativa, puesto que, esto denota posicionamiento de la escuela dentro de la comunidad, tal como se observa, un 66,10% de los

acudientes son egresados, lo que concuerda con los datos de cobertura, pues según el Simat 2018, el 55% de los estudiantes del municipio se encuentran matriculados en la Institución educativa del estudio. Mientras que, en menor proporción, el 33,90% no fueron egresados de la escuela. Para el número de hijos, se evidencia que un alto porcentaje de los acudientes tiene más de dos hijos, esto equivale al 83,75%, lo cual puede brindar un criterio más alto para ellos, con respecto a la percepción que tienen del colegio.

De acuerdo con el nivel del sisbén (nivel socioeconómico bajo) de los acudientes, en su mayoría se encuentra en el nivel uno (92.75%), teniendo en cuenta que es una encuesta de clasificación socioeconómica cuya función es identificar a la población en situación de pobreza y vulnerabilidad, se observa el alto nivel de vulnerabilidad económica de gran parte de los acudientes considerados en el estudio. (Documento Conpes 2016). Pese a que un 25,33% de los padres, solamente tiene entre uno y dos años de ser acudientes, la mayoría tiene más tiempo de serlo, (75,67%), lo cual indica que pueden tener un alto conocimiento de cada uno de los procesos del colegio, puesto que son varios los años que tienen de ser acudientes y ser un referente para los nuevos padres que matriculan a sus hijos por primera vez.

El nivel de escolaridad evidencia que, la mayoría de los padres de familia (58,3%) ha realizado estudios de bachillerato, un 21% apenas ha alcanzado a realizar la primaria, 15,5% realizaron estudios técnicos o tecnológicos y sólo el 4,8% cursaron estudios universitarios. Estos datos indican que un 80% de la población ha cursado estudios en educación básica, la cual es gratuita y está dentro de sus posibilidades, teniendo en el nivel socioeconómico bajo con respecto al sisbén.

Variables y factores del clima organizacional

El instrumento que en su inicio estaba compuesto por seis factores y cada uno de ellos, a su vez constaba de un determinado número de variables, fue sometido a un método de extracción, es decir, análisis de componentes principales, el cual tuvo como objetivo transformar el conjunto de variables originales en un nuevo conjunto de variables y se ordenan de acuerdo con la información que tienen incorporada. De la Fuente (2011). Estas nuevas dimensiones quedaron organizadas conforma a la siguiente Tabla 5.

Tabla 5. Correlaciones entre las diferentes variables y los componentes de clima organizacional obtenidos mediante el análisis de componentes principales.

Ítems	Dimensiones					
	1	2	3	4	5	6
Tengo a mi hijo en una buena escuela, estoy satisfecho de su educación	0.819	0.118	0.294	0.268	0.08	0.058
Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución	0.644	0.145	0.304	0.409	0.043	-0.008
En el colegio existe un plan continuo de nivelaciones	0.634	0.149	0.422	0.093	0.22	0.007
La comunicación de los profesores hacia padres es confiable	0.625	0.267	0.086	0.139	0.198	0.102
Control de disciplina	0.513	0.491	-0.25	0.179	0.264	0.153
Elementos necesarios para el aprendizaje	0.062	0.748	0.112	0.131	0.398	0.147
Condiciones físicas adecuadas	0.311	0.684	0.034	-0.06	-0	0.035
Tienda escolar ofrece buen servicio	0.301	0.638	0.109	0.119	-0.29	0.14
Existe respeto entre directivos-profesores-padres de familia	-0.06	0.629	0.388	0.423	0.01	0.282
En el colegio se promueve el trabajo en equipo: profesores-padres	-0.06	0.608	0.526	0.071	0.267	-0.06
En su opinión, está de acuerdo con las decisiones del consejo directivo	0.472	0.51	0.158	-0.02	0.168	0.252
Muestro compromiso con las metas del colegio	0.24	0.143	0.737	0.196	-0.24	0.302
En las reuniones los padres participan y aportan ideas	0.149	0.047	0.722	-0.08	0.261	-0.03

En las reuniones mis opiniones se valoran y el trato es respetuoso	0.323	0.397	0.626	0.091	0.163	-0.25
Reuniones de padres dando a conocer deberes y derechos	0.199	-0.1	0.05	0.757	0.136	-0.01
En el colegio se cuenta con personal que identifica y resuelve conflictos	0.184	0.312	-0.09	0.657	-0.22	0.037
Manual de convivencia normas o reglamentos	0.292	0.2	0.091	0.523	0.347	0.408
Las decisiones del consejo directivo se dan a conocer	0.219	0.18	0.209	0.05	0.654	0.207
Desde inicio de año se invita al consejo de padres	0.497	0.096	0.002	0.405	0.546	-0.05
Se ofrecen oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional	0.263	-0.05	0.48	-0.17	0.521	0.174
Se realiza reconocimiento a estudiantes destacados	-0.06	0.112	-0.02	0.038	0.153	0.824
En el colegio ofrecen biblioteca, salón de informática cancha	0.522	0.203	0.07	0.041	0.022	0.673

Fuente: elaboración propia (2019)

De acuerdo con las correlaciones, se observan relaciones importantes entre los ítems con las diferentes dimensiones (Valores superiores a 0.5). De este análisis, surgieron seis nuevas dimensiones, a partir de las relaciones establecidas, descritas de la siguiente manera:

Dimensión Relacionamento Escuela-Padres de familia: Esta se refiere según Aguado (2012), a un ambiente grato y buenas relaciones dentro de la organización, en este caso la escuela, dentro de esta dimensión se agrupan los siguientes ítems:

- En mi opinión, tengo a mis hijos es una buena escuela y estoy satisfecho con la educación que mi hijo recibe.
- Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución educativa.
- En el Colegio existe un plan continuo que ayude a los estudiantes a nivelarse para alcanzar un buen desempeño académico.
- En el Colegio, la comunicación de los profesores hacia los padres de familia es confiable.
- En el Colegio se controla la disciplina de los estudiantes.

Dimensión Estructura Organizacional: tal como está indicado en la Tabla 2, diversos autores consideran la estructura como una dimensión del clima organizacional y está íntimamente relacionada con los elementos organizacionales que apuntan al alcance de las metas. En esta dimensión se encuentran las variables:

- Los elementos necesarios para el aprendizaje de mi hijo (sillas, tableros, carteleras, etc.) se encuentran disponibles, están en buen estado y son suficientes.
- En el colegio, las condiciones físicas de los salones de clase, bibliotecas y laboratorios cuentan con adecuada iluminación, amplitud, ventilación y silencio para garantizar el aprendizaje y buen rendimiento académico de nuestros hijos.
- En el colegio, el servicio de tienda escolar ofrece horarios, servicios y productos que cumplen con las necesidades de los estudiantes.
- En su opinión, existe respeto en relaciones entre directivos, profesores, padres de familia y estudiantes.
- En el colegio, se promueve el trabajo en equipo entre los profesores y padres de familia, para ayudar en el aprendizaje de nuestros hijos.
- En su opinión como padre de familia, usted está de acuerdo con las decisiones tomadas por el consejo directivo de la institución.

Participación y acompañamiento familiar: de acuerdo con Rodríguez (2010), citado por Mendoza y Torres (2016), esta se refiere a la involucración de las personas en las actividades de la organización. Los ítems que conforman esta dimensión son los siguientes:

- Muestro compromiso con las metas del colegio y esto lo valoran los demás miembros de la comunidad educativa.
- En las reuniones que organiza el colegio, los padres tenemos la oportunidad de participar y aportar ideas que ayuden a mejorar en su funcionamiento.
- En las reuniones con otros padres de familia mis opiniones son valoradas y los demás padres de familia me tratan con respeto.

Gestión de la convivencia. Esta dimensión está relacionada con los procesos de calidad en las relaciones interpersonales, llamada por Méndez (2006) citado por Canchón (2013) cooperación y apoyo. Está compuesta por las siguientes variables:

- En el colegio realizan reuniones con los padres de familia para darnos a conocer nuestros deberes y derechos.
- En el colegio se cuenta con personal que ayuda a identificar y resolver los conflictos que se presenten entre los estudiantes.
- En el colegio nos informan sobre el manual de convivencia y las normas o reglamentos que deben cumplir todos los miembros de la institución cuando matriculamos a nuestros hijos.

Mejoramiento continuo-alineación de procesos: teniendo en cuenta la importancia de ir siempre más allá y dar lo mejor de sí en la organización, para Corral y Peraña (2010), citado por Mendoza y Torres (2016), es importante la autorrealización, considerada como niveles de realización personal y profesional, por otra parte, Koys y DeCotiis, citado por García (2006), consideran la dimensión innovación y la orientación al futuro. En esta dimensión, se tienen presente las variables:

- Las decisiones que toma el consejo directivo del colegio son dadas a conocer a todos los miembros de la comunidad.
- Desde el inicio de año, los padres somos invitados a pertenecer al consejo de padres.
- En el colegio le ofrecen oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional para sus egresados (becas, auxilios económicos para matrículas).

Servicios de bienestar: esta dimensión está relacionada con la recompensa o compensación, también llamada reconocimiento según Koys y DeCotiis (García, 2006).

- En el colegio realizan reconocimiento para los estudiantes que tienen buen desempeño académico (menciones de honor, reconocimiento en las izadas de bandera).
- En el colegio ofrecen a los padres de familia, la oportunidad de utilizar los servicios de la biblioteca, sala de informática y canchas deportivas.

Cada una de estas variables, fue analizada obteniendo unos resultados como se observan en la Tabla

Tabla 6. Distribución de los porcentajes de las dimensiones con respecto a lo calificado por los acudientes.

Variable	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Relacionamiento escuela-padres de familia	0.00%	9.68%	12.90%	61.29%	16.13%
Estructura Organizacional	2.15%	6.45%	34.41%	48.39%	8.60%
Participación y acompañamiento familiar	1.06%	6.45%	20.43%	61.29%	10.75%
Gestión de la convivencia	2.15%	7.53%	21.51%	52.69%	16.13%
Mejoramiento continuo	2.17%	14.13%	35.87%	43.48%	4.35%
Servicios de Bienestar	5.49%	6.59%	26.37%	42.86%	18.68%

Fuente: elaboración propia (2019)

La relación escuela -padres de familia es bastante positiva, el 61,29% respondió a los ítems estar de acuerdo, un 16,13% totalmente de acuerdo, lo que significa que el 71,42% de la población encuestada consideran que hay un buen ambiente y buenas relaciones dentro de la escuela, solamente el 9,68% está en desacuerdo y el 12,90% es indiferente, lo cual implica poco interés hacia las relaciones que se puedan dar entre ellos y la institución educativa.

En cuanto a la dimensión de estructura organizacional, el porcentaje de personas que son indiferentes es bastante alto, un 34,41%, lo cual implicaría que un 43%, están en desconocimiento o desacuerdo en cuanto a los procedimientos, normas, reglas, metas, deberes y objetivos de la institución educativa. Respecto a las personas que están de acuerdo (57%), sin embargo, se trata de la manera como la escuela está estructurada y debería ser más alto, teniendo en cuenta que la mayoría de las personas encuestadas tienen más de 3 años de conocer la institución y además la estructura responde un factor determinante para el clima en la organización.

Existe un alto porcentaje en cuanto a la participación, apreciándose que un 61,29% está de acuerdo, más el 10,75 % que está totalmente de acuerdo, resulta un 72,04%, esto implica una importante aceptación hacia las invitaciones que hace la institución educativa a asistir a reuniones y buena comunicación escuela-padres. Sin embargo, resulta bastante alto el porcentaje de opiniones que asume la indiferencia sobre el tema de la participación, es decir, un 20,43%, lo cual teniendo en cuenta quienes están en desacuerdo y total desacuerdo, resultan en un 27,96%, dato que simboliza a los padres de familia y acudientes que no asisten a reuniones, no tienen conocimiento de cómo dirigirse al maestro ante algún inconveniente que se presente y no utiliza el conducto apropiado para resolver cualquier tipo de conflicto.

Con respecto a la gestión y convivencia, un alto porcentaje de la población encuestada dio una respuesta favorable, un 52,69% afirma estar de acuerdo y el 16,13% en total acuerdo, lo que implica que un 68,82% conoce y está de acuerdo con la normatividad institucional. Esto frente al 9,68% que no está de acuerdo, resulta ventajoso, pero es importante anotar el alto porcentaje de la población que es indiferente 21,51%, este mismo causado probablemente por el desconocimiento del manual de convivencia, normas y deberes, puede reflejarse en situaciones de indisciplina de estudiantes o casos en los cuales los mismos padres de familia no saben a quién dirigirse ante algún tipo de conflicto.

Tal como lo indica la Tabla 6, el porcentaje de población con opinión de indiferencia respecto al mejoramiento continuo es bastante alto, un 35,87%, este alto puntaje demuestra poco interés por participar en organizaciones como el consejo para padres y consejo directivo, a su vez dificulta el conocimiento de las decisiones que se tomen en estos entes, igualmente quienes están en desacuerdo conforman un 14,13% y en total desacuerdo 2,17%, esto significa que en total 52,17%, más de la mitad de los encuestados tienen una percepción negativa de los procesos que se dan en la institución, frente al 47,83% que están de acuerdo. Si bien es cierto que todos los padres de familia no pueden pertenecer al consejo de padres, pues quienes

lo conforman son una representación de los mismos, es importante que todos conozcan las decisiones que se toman, debido a que ello afecta a todos los miembros de la comunidad educativa.

Se observa un 42, 86% de población están de acuerdo y un 18,68% totalmente de acuerdo, esto es el 61,54%, tiene una buena percepción de los servicios de bienestar que se brindan, de esta manera la comunidad puede vincularse a actividades desarrolladas en la escuela, independientemente de la participación que implique pertenecer a algún órgano, asociación o consejo de padres. Por otro lado, se encuentra que un 26,37% de encuestados en situación de indiferencia, esto resulta contraproducente, puesto que conlleva a poco sentido de pertenencia hacia la institución, esto sumado a quienes respondieron en desacuerdo: 6,59% y en total desacuerdo: 5,49%, resultan en un 38,45%, un porcentaje bastante alto de personas que desconocen o no hacen uso de los servicios de bienestar con que se cuenta.

Relación entre las Dimensiones

Al realizar la extracción de las nuevas variables, se tuvo como obtuvieron como resultado dos sub escalas, la primera con dimensiones directamente relacionadas a los procesos de participación de los acudientes, estas son: Participación y acompañamiento familiar y la dimensión Relacionamento escuela-padres de familia y la segunda con dimensiones propias del clima organizacional: Estructura organizacional, Gestión de la convivencia, Mejoramiento continuo, y servicios de bienestar. Estas sub escalas, fueron cruzadas para establecer si existía relación entre las variables participación y clima, obteniendo los resultados como se muestran a continuación.

Tabla 7. Correlaciones entre Dimensiones

Item	Relacionamento Escuela-Padres de familia	Estructura organizacional	Participación y acompañamiento o familiar	Gestión de la convivencia	Mejoramiento continuo: Alineación de procesos	Servicios de bienestar
Estructura organizacional	1.000	0.402	0.509*	0.473	0.592*	0.459
Participación y acompañamiento familiar	0.402	1.000	0.465	0.321	0.362	0.319
Gestión de la convivencia	0.509*	0.465	1.000	0.393	0.493	0.389
Participación y acompañamiento	0.473	0.321	0.393	1.000	0.371	0.463
Mejoramiento continuo: Alineación de procesos	0.592*	0.362	0.493	0.371	1.000	0.352
Servicios de bienestar	0.459	0.319	0.389	0.463	0.352	1.000

*Correlaciones significativas ($r > 0.5$)

Fuente: elaboración propia (2019)

En la Tabla 7 se observa una correlación positiva entre el factor o dimensión de relacionamiento escuela – padres de familia y la participación y acompañamiento familiar y el mejoramiento continuo y alineación de procesos toda vez que muestran un coeficiente de correlación importante ($R > 0,5$) al ubicarse con un valor 0,509 y 0,592 respectivamente. (Sampieri, Collado y Lucio, 2010). No obstante, la correlación establecida entre la relación escuela – padres de familia con la estructura organizacional, la gestión de la convivencia y los servicios de bienestar es de $R < 0,5$ dando cuenta de un hallazgo que permite develar procesos con menor significancia y que teóricamente podrían ser atribuidos como dimensiones de un proceso de gestión del Clima, en donde los acudientes le otorgan total responsabilidad y control, a los miembros de equipo directivo y docente de la escuela, es decir, dimensiones donde el acudiente no se estaría viendo reflejado como sujeto de incidencia con legítimo derecho a intervenir.

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Por muchos años se han desarrollado diversos estudios sobre la participación de la familia en las instituciones educativas de cuantiosos lugares donde existe la educación formal. En la mayoría de estas investigaciones, se profundiza en el descubrimiento de causas por las cuales se pierde la conexión familia-escuela, estas causas están enfocadas principalmente a la familia, desarrollando propuestas que fortalecen la relación, sin tener en cuenta si efectivamente a los padres les interesa o no participar de las mismas.

Por lo anterior, el presente estudio se constituye en un pertinente proceso de indagación, convirtiéndose en un punto de partida para investigaciones futuras, no solo porque brinda la oportunidad al acudiente de familia de mostrar la percepción que tiene respecto a la escuela en la cual estudian sus hijos, sino además, porque con la adaptación del cuestionario utilizado, surge un nuevo instrumento acorde al contexto Colombiano, de buena confiabilidad y que asimismo puede ser aplicado en otras instituciones educativas de características similares a la Institución Educativa del estudio: Escala de Clima Organizacional para Acudientes de familia (ECOAF).

Con los resultados obtenidos en la aplicación de la escala surgen una serie de aseveraciones que replantean si se relaciona o no la percepción que tengan los padres de familia hacia la institución educativa y su participación en la misma, esto es, qué tan agradable les resulta el ambiente de la institución, al punto de querer participar en los procesos que se dan en la misma, de los cuales ellos tienen parte.

Teniendo en cuenta el carácter subjetivo del clima organizacional en una institución educativa como caso estudio, donde convergen padres de familia con diversas características, es muy posible que la opinión de uno difiera completamente de otro, aunque compartan similares espacios y circunstancias. De acuerdo con Rodríguez (1999), citado por Alvear y Visbal (2000), depende de un buen clima la identificación de los miembros de una organización educativa con la misma, esto involucra que, entre mayor identificación y mejor percepción de los familiares, mayor participación en el logro de sus metas.

En el desarrollo del presente estudio, se logra realizar una descripción detallada de las características de la población objeto de estudio, lo que permite comprender el nivel de conocimiento que tienen los acudientes de la organización, en este caso, la institución educativa en la cual están estudiando sus hijos, además cada una de las dimensiones de clima organizacional estudiada, revelan en alto grado, la percepción que tienen los padres acerca del ambiente institucional, lo cual es importante en los procesos de evaluación y planes de mejoramiento. Por otra parte, al cruzar las variables que surgieron de las sub escalas obtenidas en los resultados, se evidencia que existe una correlación significativa entre el clima organizacional y los procesos de participación comunitaria, toda vez que en el análisis de los resultados y partiendo de un instrumento de clima organizacional, demuestran una relación positiva entre el clima organizacional y los procesos de participación comunitaria, dando respuesta al tercer objetivo de la investigación.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la matriz de correlaciones se observa que las dimensiones que presentan relaciones más importantes entre el Relacionamiento Escuela- Padres de familia, con el clima organizacional $R > 0,5$ son: Participación y acompañamiento familiar y Mejoramiento continuo-alineación de procesos: Estas dos dimensiones apuntan a dos tipos de participación, la primera aclara Llévot y Bernad (2015) citando a Jordan (1995), se refiere a la implicación de los padres apoyando a sus hijos en las labores académicas y la segunda, de mayor nivel, está enfocada en pertenecer y participar en los órganos establecidos en la institución educativa, atendiendo al cumplimiento de las metas establecidas.

Cabe resaltar que en diversas investigaciones se ha establecido que la participación de los padres de familia en las actividades escolares de sus hijos juega un papel trascendental ya sea para alcanzar el éxito o bien el fracaso en los procesos académicos, Lastre, López y Alcázar (2018), este apoyo influye además en el desarrollo de habilidades sociales.

Por otra parte, en cuanto en cuanto a la participación en los órganos establecidos en la Institución, la vinculación de los padres en la comunidad educativa, ya sea perteneciendo al Consejo de padres o asistiendo

a las reuniones o escuelas para padres, no representa un factor determinante en la calidad educativa. De Zubiría (2017). Esta aseveración resulta contradictoria, pues se pensaría que el apoyo de los padres en estas asociaciones conlleva a la obtención de buenos resultados, pero lo cierto es que en muchas instituciones los padres hacen parte de las mismas sólo por obligatoriedad, puesto que así lo establece La Ley General de Educación.

Es de mencionar que, las dimensiones con las cuales se tiene una menor relación entre participación y clima organizacional son:

Estructura organizacional: El conocimiento del PEI, tanto la estructura interna de la Institución como su infraestructura, constituyen elementos clave en la consecución de metas, sin embargo, guarda poca relación con la participación familiar, al parecer los acudientes dan poca importancia a estos, de acuerdo con de Zubiría 2015, "la escritura, publicación y seguimiento del PEI y del PAGI, no se asocian a la calidad de las instituciones ya que son obligaciones de carácter legal expresadas en la Ley General de Educación (1994)" p 116. Así mismo, la infraestructura no es un factor que determine el desempeño de la institución.

De esta manera, los acudientes le dan mayor importancia a la permanencia de sus hijos en la institución, sin tener en cuenta las condiciones organizacionales o físicas en las que se encuentra.

Otra de las dimensiones que mostró poca relación con la participación fue, la gestión de la convivencia, con aspectos vinculados a procesos de comunicación, conviene replantear los mecanismos utilizados en la escuela para tal fin pues muchos padres de familia se limitan a asistir a la institución educativa únicamente cuando son citados para la entrega de informes académicos ya sea al final de cada período o simplemente al final de cada año, esto en concordancia con Ramos (2016), se refiere a un nivel de participación de tipo informativo, el cual es mínimo y abarca más que todo el suministro de información de parte de la escuela hacia el padre de familia.

De igual forma, la otra dimensión de clima que mostró poca relación con la participación, está relacionada con los servicios de bienestar, aunque se tenga conocimiento de la existencia de los mismos, son pocos los servicios que se brindan, de acuerdo con la Guía 34, en la institución se debe ofrecer atención a estudiantes con necesidades especiales, además de control de riesgos, en cuanto a esto, de acuerdo con el Plan de Mejoramiento Institucional (2017), es poco lo que se está haciendo y por lo tanto no se ve reflejado hacia la comunidad.

Teniendo en cuenta lo anterior y con base en los resultados obtenidos, es evidente un factor de baja significancia en algunas de las dimensiones de la sub escala, por lo tanto, es preciso anotar que estos factores fácilmente se convierten en limitantes en la participación.

Considerar en una intervención de la participación, a través de programas que estimulen el conocimiento y apropiación del rol del acudientes en la gestión de la convivencia, en la gestión de los servicios de bienestar y en la generación de estrategias que apunten a fortalecer la estructura, e incluso la infraestructura de la institución, se constituyen en una oportunidad para jalonar procesos donde se potencie la relación entre padres de familia – escuela, dando un claro protagonismo en la vinculación activa dentro de los consejos de padres de familia, asociación de padres, donde estos, tienen funciones de planeación, apoyo y ejecución del PEI, al lado de otros integrantes de la comunidad educativa (Guía 34).

Es indispensable entonces observar los alcances que tiene el clima organizacional dentro de la institución educativa, si bien es cierto que éste se percibe de manera individual, involucra a todos en el alcance de las metas institucionales una vez que las variables identificadas en este estudio están ligadas con las cuatro áreas de gestión, por lo cual, se debe tener un especial cuidado en encontrar el equilibrio adecuado para llevar a cabo procesos de evaluación, autogestión y planes de mejoramiento en la institución educativa..

CONCLUSIONES

El estudio realizado, muestra claramente la postura apática de los acudientes hacia la participación en la escuela, por lo cual se recomienda, tener en cuenta los resultados obtenidos en cada una de las dimensiones y de esta manera proponer mejoras en cada una de ellas. Identificar un amplio panorama de causas por las cuales se está dando este fenómeno, favorece adentrarse en las estrategias que incrementen la participación de la familia en la institución educativa.

Teniendo en cuenta que la participación hace parte del área de gestión comunitaria de la institución educativa, es importante que en posteriores estudios se involucren también otros actores como docentes, directivos y estudiantes, aportado un mayor multi perspectivismo al proceso.

En cuanto a las demás áreas de gestión que son abordadas en la escuela, es posible relacionar los aspectos evaluados con las variables y dimensiones de clima escolar, por lo cual, más allá de la participación familiar, que involucra el área de gestión comunitaria, se puede obtener un panorama más amplio relacionando el clima organizacional con otros aspectos ya sean del área de gestión directiva, académica o administrativa.

También es importante tener en cuenta que en el municipio existe otra escuela con características similares, sería entonces conveniente, realizar un estudio comparativo entre ambas instituciones, para de esta manera conocer si el factor de desinterés detectado hacia la participación persiste o si esto solamente se da en la institución en cuestión.

BIBLIOGRAFÍA

AGUADO, J. (2012). Clima organizacional de una institución educativa de ventanilla según la perspectiva de los docentes. dadun.unav.edu/bitstream/10171/8576/1/Estudios%20Eb.pdf

ALCOVER, C., MARTÍNEZ, D., RODRÍGUEZ, F. Y DOMÍNGUEZ, R. (2004). Introducción a la Psicología del trabajo. McGraw-Hill/Interamericana de España, S.A.U.

BEDOYA, A. Y OBANDO, M. (2011). El clima organizacional en la institución educativa Nuestra Señora de la Candelaria, escenario propicio para el alcance de la calidad educativa. bibliotecadigital.usb.edu.co/.../1/Clima_Organizacional_Educativa_Bedoya_2011.pdf

CAMACARO, (2006), Aproximación a la calidad de vida en el trabajo en la organización castrense venezolana. (Caso: aviación militar venezolana). Tesis doctoral. Universidad: Nacional Experimental Simón Rodríguez. Caracas. Recuperado de <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/prc/Clima%20Organizacional.htm>

CANCHÓN, Y., PLAZA, G. Y ZAPATA, G. (2013). Diseño y validación de un instrumento para medir el clima escolar en instituciones educativas. Tesis de maestría. Universidad de La Sabana. Bogotá.

CHIAVENATO, I. (2009). Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito de las organizaciones. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V. Segunda edición.

COLOMBIA APRENDE (2017). Índice Sintético de Calidad Educativa (ISCE) 2015-2016. Recuperado de <http://aprende.colombiaprende.edu.co/es/siempre/dae/86402>

CONSEJO ESCOLAR DEL ESTADO. (2015). Las relaciones entre familia y escuela. Experiencias y buenas prácticas XXIII. Encuentro de Consejos Escolares Autonómicos y del Estado. España. Recuperado de <https://www.educacionyfp.gob.es/educacion/mc/cee/actuaciones/junta-de-participacion/23encuentro.html>

CORPOEDUCACION, Ministerio de Educación. (2007). Guía 26: ¿Cómo participar en los procesos educativos de la escuela?, Cartilla para Padres de Familia. Recuperado de <https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-120646.html>?

CORNEJO, R. Y REDONDO, J. (2001). El clima escolar percibido por los alumnos de enseñanza media: Una investigación en algunos liceos de la Región Metropolitana. Última década, 9(15), 11-52. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-22362001000200002>

DE LA FUENTE, S. (2011). Componentes principales. Universidad Autónoma de Madrid. http://www.estadistica.net/Master-Econometria/Componentes_Principales.pdf

DE ZUBIRÍA, JULIÁN. (2017). La calidad de la educación bajo la lupa. Magisterio Editorial. Bogotá.

DECRETO 1286, 2005. Por el cual se establecen normas sobre la participación de los padres de familia en el mejoramiento de los procesos educativos de los establecimientos oficiales y privados, y se adoptan otras disposiciones. Recuperado de <https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-85861.html>

DOCUMENTO CONPES 2016. Declaración de importancia estratégica del sistema de identificación de potenciales beneficiarios (Sisbén IV) <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3877.pdf>

ESPITIA, E. Y MONTES, M. (2009). Influencia de la Familia en el proceso educativo de los menores del Barrio Costa Azul de Sincelejo (Sucre). Investigación y desarrollo 17, 1 - issn 0121-3261

EVALUACIÓN INSTITUCIONAL 2015-2016, Institución Educativa caso estudio.

GÁLVEZ, L. (2017). Clima organizacional de la institución educativa “Nuestra Señora de Montserrat”, del distrito de Lima, Perú. Tesis de maestría. Universidad Cesa vallejo. Lima.

GARCÍA, G. Y SEGURA, L. (2014). El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay- 2013. Tesis de maestría. Universidad Católica Sedes Sapientiae – UCSS.

GARCÍA, I. (2006). La formación del clima psicológico y su relación con los estilos de liderazgo. Tesis doctoral. Universidad de Granada. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=72512>

JIMÉNEZ, M. (2015). La participación de la familia y otros agentes de la comunidad en la implementación de programas educativos en centros de educación primaria. Tesis de doctorado. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=114853>

LASTRE, K., LÓPEZ, L. Y ALCÁZAR, C. (2018). Relación entre apoyo familiar y el rendimiento académico en estudiantes colombianos de educación primaria. Psicogente, 21(39), 102-115. <http://doi.org/10.17081/psico.21.39.2825>

LEY 115 de Febrero 8 de 1994. Ministerio de Educación. Por la cual se expide la ley general de educación. Descargado de https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf

LLEVOT, N. BERNAD, O. (2015). La participación de las familias en la escuela. Factores clave. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4993812.pdf>

LUIS HERRÁN. (27 de febrero de 2018). Disturbios en Santa Rosa por menor que habría matado a su exnovia. El Universal, recuperado de <https://www.eluniversal.com.co/sucesos/disturbios-en-santa-rosa-por-menor-que-habria-matado-su-exnovia-272971-PCEU387585>

MÉNDEZ, A. (2006). Clima organizacional en Colombia: el IMCOC un método de análisis para su intervención. Centro Editorial Universidad del Rosario. Bogotá.

MENDOZA, M. Y TORRES, M. (2016). Percepciones del clima organizacional en tres instituciones educativas oficiales del distrito de Cartagena de Indias. Tesis de maestría. Universidad Tecnológica de Bolívar. Cartagena. <http://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0069841.pdf>

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL (enero, 2018). Sistema Integrado de Matrícula. Atención al ciudadano. Recuperado de <https://www.sistemamatriculas.gov.co/simat/app>

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. (2015). Ruta de reflexión y mejoramiento pedagógico siempre E". Guía 4 para directivos docentes. Recuperado de http://aprende.colombiaaprende.edu.co/sites/default/files/naspublic/Guia%204_Ciclo%203_V4ok.pdf

MOLOCHO, N. (2010). Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01Lima Sur-2009,

OVIEDO, Y CAMPO, H. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. Revista Colombiana de Psiquiatría. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80634409> ISSN 0034-7450

PACHECO C. Y LILIAM, S. (2013). Clima escolar: percibido por alumnos (as) y profesores(as) a partir de las relaciones sociales que predominan en las aulas de clase del Instituto Polivalente Dr. Doroteo Varela Mejía de Yarumela La Paz. Tesis de maestría. Universidad Pedagógica Nacional

PLAN DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL (2017). Institución Educativa caso estudio

RAMOS, I. (2016). Participación de los padres de familia y su influencia en la gestión institucional de las instituciones educativas del nivel inicial Ugel - Canchis – Cusco. Tesis de maestría. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Juliaca.

RODRÍGUEZ, J. (1993). La participación de los padres de familia en la escuela primaria pública: naturaleza y perspectiva. Tesis de maestría. Fundación Universitaria Los Libertadores.

RUBIÓ, T. (2016), Recursos humanos. Dirección y gestión de personas en las organizaciones. Ediciones Octaedro. Barcelona 2016

UNESCO (2004). Participación de las familias en la educación Infantil latinoamericana. Chile. Trineo S.A. recuperado de unesdoc.unesco.org/images/0013/001390/139030s.pdf

UNESCO (2009). SERCE: Segundo Estudio Regional Comparativo y Explicativo: los aprendizajes de los estudiantes de América Latina y el Caribe; reporte técnico. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000190297>

UNESCO (2013). Análisis del clima escolar. ¿Poderoso factor que explica el aprendizaje en América Latina y el Caribe? 2013 <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/analisis-del-clima-escolar.pdf>

UNESCO (2013). Segundo Estudio Regional Comparativo y Explicativo (SERCE) recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000190297>

VALDERRAMA, J. MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (2007). Guía 34: para el mejoramiento institucional, de la autoevaluación al plan de mejoramiento. Recuperado de http://www.mineducacion.gov.co/1759/articulos-177745_archivo_pdf.pdf

VALDÉS, A. (2008). Clima Social Escolar documento valoras UC1 – 2008. Recuperado de http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/clima_social_escolar.pdf

VESGA, J. (2013). Cultura organizacional y sistemas de gestión de la calidad: una relación clave en la gestión de las instituciones de educación superior. Revista Guillermo de Ockham 11(2). pp. 89-100.

BIODATA

Yerley BARRIOS BARRIOS: Licenciada en educación básica con énfasis en artística, especialista en pedagogía de la lúdica, Maestría en Educación de la UTB. Docente de Planta de Institución Educativa Santa Rosa de Lima, Colombia.

Mónica ALCALÁ NARVÁEZ: Psicóloga UTB, magister en Educación de la UTB. Docente invitada de la Maestría en educación de la Universidad Tecnológica de Bolívar y docente investigador Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco, Colombia.

Martha Sofía CARRILLO LANDAZABAL: Ingeniera industrial UIS, magister en Administración del ITESM-UNAB. Docente investigador Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco, Colombia. Grupo de investigaciones en Procesos de la Industria Petroquímica. mcarrillo@tecnocomfenalco.edu.co

Luz Elena VARGAS: Doctoranda en Ingeniería (U de Cartagena – UTB), Maestría en Ciencias estadísticas (UNAL), Estadística (U de Córdoba), Docente de planta Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco – Colombia.