



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA
EDUCATIVA

Disfunción familiar y su relación con el clima organizacional del Centro de desarrollo Infantil Nobeles del cantón Duran, Ecuador, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Psicología Educativa

AUTORA:

Heran Ruiz, Mayra Elizabeth (orcid.org/0000-0001-9828-0925)

ASESORA:

Dra. Hidalgo de Cucho, Mariella Belmina (orcid.org/0000-0001-8700-1441)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones Pedagógicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

PIURA - PERÚ

2020



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, **MARIELLA BELMINA, HIDALGO DE CUCHO**, docente de la Escuela de Posgrado / Programa Académico de Maestría en Psicología Educativa de la Universidad César Vallejo (Piura), asesor del Trabajo de Investigación / Tesis titulada: **“DISFUNCIÓN FAMILIAR Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL NOBELES DEL CANTÓN DURAN, ECUADOR 2018”**; de la autora **MAYRA ELIZABETH HERAN RUIZ**; constato que la investigación tiene un índice de similitud de **18%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el trabajo de investigación / tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Piura, 15 marzo del 2024.

Dra. Mariella Belmina, Hidalgo de Cucho	
DNI: 00200084	
ORCID: 0000-0001-6356-7037	

Declaratoria de Originalidad del/os Autor/es

Yo/Nosotros, (Apellidos y nombres) MAYRA ELIZABETH HERAN RUIZ..., egresado de la Facultad / Escuela de posgrado y Escuela Profesional / Programa académico MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA. de la Universidad César Vallejo sede PIURA, declaro/amos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al trabajo de investigación/trabajo académico/proyecto de investigación/informe de tesis titulada: "DISFUNCIÓN FAMILIAR Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL NOBELES DEL CANTÓN DURAN, ECUADOR, 2018."

es de mi/nuestra autoría, por lo tanto, declaro/amos que el trabajo académico/proyecto de investigación/informe de tesis:

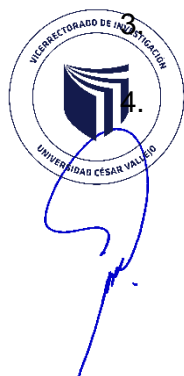
1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He/Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.

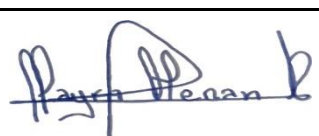
No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo/asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me/nos someto/emos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha,



Apellidos y Nombres del Autor: Heran Ruiz, Mayra Elizabeth	
DNI: 0924678634	Firma 
ORCID: 0000-0001-9828-0925	

Dedicatoria

A mi madre Libia Ruiz hermanos Javier y Cecy hijas Ali, Ammy, May April y esposo Jhon. Por haberme brindado su apoyo incondicional en todo momento, por sus consejos, valores y por la motivación constante que día a día me brindan, la cual me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada por su inmenso amor, por depositar toda su confianza en mí, por todo este apoyo me han permitido ser una persona perseverante, gracias a la fuerza y la voluntad necesaria de todos voy a poder concluir con mi carrera.

Mayra Elizabeth Heran Ruiz

Agradecimiento

A Dios, por permitirme llegar hasta esta magnífica etapa de mi vida, y haberme dado la sabiduría necesaria, salud y fortaleza, para vencer los obstáculos que se me han presentado día a día y además por su infinita misericordia.

A la Universidad César Vallejo por haberme acogido, el aprendizaje obtenido es una base no solo para mi entendimiento del campo en el que me he visto inmersa sino para lo que concierne en trayecto de mi vida y mi futuro.

Mayra Elizabeth Heran Ruiz

Índice de contenidos

Declaratoria de Autenticidad del Asesor	ii
Declaratoria de Originalidad del/os Autor/es.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	22
III. RESULTADOS	26
IV. DISCUSIÓN.....	32
V. CONCLUSIONES	34
VI. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de padres de familia por frecuencia y porcentual.....	31
Tabla 2 Resumen de procesamiento de casos	31
Tabla 3 Estadísticas de fiabilidad	24
Tabla 4 Resumen de procesamiento de casos	24
Tabla 5. Nivel de Relación entre la variable Familia Disfuncional y Clima Organizacional	26
Tabla 6: Nivel de Relación entre la variable Familia Disfuncional y Relaciones Interpersonales ..	27
Tabla 7: Nivel de Relación entre la variable Familia Disfuncional y Trabajo en Equipo	27
Tabla 8: Nivel de Relación entre la variable Familia Disfuncional y Adaptación	28
Tabla 9: Correlación entre Familia Disfuncional y Clima Organizacional.....	29
Tabla 10: Correlación entre Familia Disfuncional y Relaciones Interpersonales	30
Tabla 11: Correlación entre Familia Disfuncional y Trabajo en Equipo	30
Tabla 12: Correlación entre Familia Disfuncional y la adaptación.....	31

RESUMEN

La investigación estuvo enfocada en determinar la disfunción familiar con el clima organizacional del Centro de Desarrollo Infantil Nobeles en el Cantón Duran, Ecuador, 2018. La metodología, se requería un método cuantitativo para procesar resultados; el tipo de investigación que se tomo en cuenta es el correlacional y no experimental - diseño transaccional , las variables estudiadas fueron familiaridad con sus dimensiones de disfunción en cohesión y disfunción en adaptabilidad, y clima organizacional sus dimensiones de organizacional , adaptación, afecto, liderazgo, motivación, en las áreas social/afectivo/cognitivo/sexual. La estudiar población en la que estuvo conformada por familiares o representantes legales. estaba integrado por familiares o representantes legales. _ La técnica utilizada fue la entrevista mediante el uso de cuestionario sirvió para recoger la información de cada variable. Información recopilada de la exposición se organizó en tablas y gráficos creados en Excel y la aplicación SPSS V22, que buscó la relación entre las dos variables utilizando el coeficiente de correlación de Pearson. Finalmente, se determinó determinado que eso60,87% tiene una alta probabilidad del 60,87% tiene alta probabilidad de pertenecer a una familia disfuncional; 39,13% tiene una medio familia probabilidad del 39,13% tiene probabilidad media de pertenecer a una familia disfuncional; y el 65,22% tiene un clima organizacional negativo .de pertenecer a familia disfuncional; y el 65,22% tiene clima organizacional negativo. Un problema típico de clima organizacional (tablas 1 y 2) con el personal que atiende en el CDI.

Palabras clave: Disfunción familiar, clima organizacional, adaptación, afecto, relaciones interpersonales, trabajo en equipo.

ABSTRACT

The research was focused on determining family dysfunction with the organizational climate of the Nobeles Child Development Center in Cantón Duran, Ecuador, 2018. The methodology required a quantitative approach for the treatment of the results; the types of research were correlational and non-experimental - transactional design, the variables studied were familiarity with its dimensions of dysfunction in cohesion and dysfunction in adaptability, and organizational climate its dimensions of organizational, adaptation, affection, leadership, motivation, in the social areas /affective/cognitive/sexual. The study population in which it was made up of family members or legal representatives. It was made up of relatives or legal representatives. _ The technique used was the interview through the use questionnaire to collect information on each of the variables. From the Information collected from the exposure was organized in tables and graphs created in Excel and the SPSS V22 application, which searched for the relationship between the two variables using the Pearson correlation coefficient. Finally, it was determined that 60.87% has a high probability of 60.87% has a high probability of belonging to a dysfunctional family; 39.13% have a medium family probability of 39.13% have a medium probability of belonging to a dysfunctional family; and 65.22% have a negative organizational climate of belonging to a dysfunctional family; and 65.22% have a negative organizational climate. A typical problem of organizational climate (tables 1 and 2) with the personnel that attends the CDI.

Keywords: Family dysfunction, organizational climate, adaptation, affection, interpersonal relationships, teamwork

I. INTRODUCCIÓN

Observando la realidad problemática en el campo donde se ve redactado el índice de familias con difusión familiar dentro del entorno donde viven:

Hay variedad de información que se recopila que en ciertos países que pertenecen al continente Sub Americano, enfatizando los siguientes Ecuador, Colombia Venezuela , de los cuales hay varios acontecimientos que surgen en el comportamiento de los individuos dentro del yacimiento del núcleo familiar, motivos que alertan el ciclo participativo y comunicativo de las tradiciones y costumbres familiares; como lo es el vínculo básico de crianza mamá , papá e hijos como debe de ser un hogar pero se ve limitado este lazo en la alejamiento de uno de los miembros que forman el vínculo consanguíneo llamado familia y se vuelve un hogar con necesidades en varios temas que se caracteriza un hogar y volviéndolo disfuncional que conlleva todas estas características de escasas emocional, sentimental que carece de responsabilidad respeto y autoestima; a muchas consecuencias a futuro del niño en la etapa de crianza y de asumir valores morales como la independencia, el amor propio, las limitaciones sean positivas o negativas dándole un estímulo en su desarrollo habitual negativo dentro de su entorno social y familiar; en aquel momento que desaparece se ausenta o se va un papa o una mama del hogar ya sea por divorcio o perdida mortuoria de alguno de los conyugues que conforman el proceso de una familia llamado hogar nos enfrentamos a la crianza chulla que tiene que ejercer uno de los representantes ya sea padre o madre para sacar adelante o a flote ese hogar tiene que ausentarse físicamente y dejando a cargo al cuidado de todo lo que suceda durante su salida y retorno a casa a uno de sus hijos mayores pero a su vez menores de edad que asume el rol de cuidar ,proteger y ayudar en todo índole de la palabra a sus hermanos menores y adoptando una postura que no le compete ser adulto siendo un niño.

Verificando estadísticas de noticias locales e internacionales se ve más a madres de familia criando a sus hijos los cuales son descuidados en la educación permanente dentro de casa y vida escolar ya que la madre de familia busca recursos económicos laborando y disminuyendo el tiempo de calidad, en cuanto la comunicación diaria.

Motivos por los cuales los hijos a temprana edad receptan responsabilidades ajenas de los adultos y acogen diversas formas de convivencias que les brinda el entorno solitario donde hay variedades de comportamientos donde no hay una imagen sólida para imitar roles positivos sino un sinnúmero de comportamientos sanos e insanos.

El abandono temporal de sus representantes legales en el hogar lo hacen por adquirir económica y sobrevivir el día a día y esto hace que deje a los suyos desvinculando la unión de los miembros que se encuentran en ese nido familiar.

Esta ausencia hace que los pequeños adquieran dentro de su proceso aprendizaje una fugaz enseñanza a la falta de un supervisor coherente y participativo en vincular de la mejor forma la crianza evolutiva de sus allegados sino que se vive lo contrario ya que la falta de madurez de un niño criando a otro niño logra un deplorable pensar idolatrando o reflejándose en recreaciones de fanatismo a líderes de redes sociales y no siendo genuinos, y a su vez adquieren compromisos de vidas ajenas que asimilan en sus vidas malos hábitos de otras familias disfuncionales ya que en estos tiempos es dificultoso encontrar moradas con patriarcas cuyos matrimonios sea consolidados.

Es real que tenemos libre albedrío para escoger a nuestras parejas para formar un hogar pero lo que no nos enseña un libro o las redes sociales que están de moda; es que hay que ser personas que cumplan condiciones específicas e importantes como las de ser profesionales y tener un trabajo seguro y ya obteniendo estas bases principales se podrá decir podemos pasar a la otra fase mientras tanto sino se cumple con lo antes mencionado se continua derivando la herencia de matrimonios frustrados de roles a quienes no les competen si pudiésemos mantener un concepto desde niños en la buena crianza en el conversatorio después de cada comida en el comedor de casa en instruir que el matrimonio es un compromiso de dos para asumir a los que van a llegar y brindarles el calor humano y de hogar a nuevas vidas que traerán para edificarlas, si fuese este una conversación cultural dentro de los hogares no pasaríamos por tantos matrimonios con separaciones e hijos abandonados y con resentimiento hacia la sociedad.

Y esto es de libre albedrío se salió de las normativas éticas ya que en este siglo xx encontramos la unión de parejas del mismo sexo; esta situación se la puede palpar a nivel mundial y unos de los países sub americanos que legalizan el mismo es Colombia y Ecuador que apoya una relación familiar de matrimonio igualitario.

Viéndolo así de esta manera que el concepto de familia o núcleo familiar se distorsiona a familias combinadas, todo esto comienza en la desorganización del núcleo familiar y su entorno protector o no protector ya que se nos sale de las manos el no vincular a nuestros vástagos dentro de nuestra sociedad porque esto se lo ve con normalidad en la misma sociedad que le rodea , y al querer sobreprotegerlos es encerrarlos en una burbuja falsa de la realidad y no ayudarles a que enfrenten las diferentes experiencias que contrae el crecer y el vivir el día a día dentro de casa y fuera de ella , y más aun con la ausencia de unos de los padres de familia.

En una familia disfuncional, se observa a los miembros que la conforman sea madre o padre o quien es el que predomina como cabezas de hogar seres súper que desmotivados, mal llevados y llenos de vibras negativas combinado esto a un ambiente pesado, para los que comparten su ruta de vida estas características llenan el estado emocional de todos los que viven en ese núcleo de cosas perjudiciales donde sumerge el niño y los que conviven dentro de ese entorno a vivir con temores y una alianza de inseguridad acompañado de inestabilidad emocional que agrava y apeora el crecimiento evolutivo del infante y sus miembros, por la carencia del afecto y el calor de sus progenitores y parientes que le rodean. Todo esto se ve afectado en su crecimiento en su desarrollo mental, social, espiritual y emocional ya que no gozan de los suficientes valores morales que son importantes para el buen desempeño cuando ellos crezcan y no sean intimidados o se sientan agobiados por los variantes ideales de la multitud social; su ambiente no optimo hace de estos niños cohibirse en efectuar acciones de gusto o peticiones ya que en su mente se sienten limitados a que sus derechos como ciudadanos prevalezcan y siempre vivirán en el yo quise hacerlo sin haber verbalizado o defendido educadamente sus metas a alcanzar y vivirán frustrados en el ayer sin tener un mañana y peor un futuro con claridad a aspirar una familia sólida.

Tanto así que el derecho a tener excelente salud y gozar del bienestar total o tener un nombre y apellido, educación y tener una familia que lo ame y lo proteja es una obligación con la cuales ellos la ven pero la carecen en su marco de vida continua, por la desaparición o poca preocupación de no asumir roles de responsabilidad y dejar al niño o niña en un desequilibrio total criado por otro niño o por la penumbra de un hogar sin bases de armonía y amor.

Esta falta de atención que enraíza desde el nacimiento u entorno familiar deja huellas negativas cicatrices que marcan de por vida la sutil inocencia de un niño en pleno aprendizaje, llamándole discriminación a temprana edad por falta de apoyo de la sociedad la misma que enseña lo negativo y lo positivo lo aísla y hace de ellos ciudadanos que se sienten rechazados y pocos optimistas, con pocas oportunidades a futuro como que ejerzan cargos públicos profesionalmente con títulos de tercer cuarto Nivel.

Cuando se califica algo como disfuncional, se indica que existe un fallo o carencia en el desempeño de su función o propósito esperado. En el contexto familiar, esto implica que el núcleo familiar no está cumpliendo adecuadamente con los roles y responsabilidades que le corresponden. Una familia representa mucho más que simplemente la suma de sus miembros individuales; es un sistema dinámico e interconectado de relaciones que debe trabajar de manera coordinada para satisfacer las diversas necesidades materiales, sociales, culturales, espirituales y emocionales de todos sus integrantes. Cuando una familia es calificada como disfuncional, significa que esta red de interrelaciones no está funcionando de manera óptima para cubrir los requerimientos de sus miembros.

Cada uno de estos requisitos se cumple en una familia funcional cuyos miembros se complementan y se apoyan mutuamente para lograr cada uno de los objetivos comunes tanto en conflictos como en crisis; encontrar soluciones, lograr un desarrollo pleno y, en definitiva, ser felices.

Una familia disfuncional se caracteriza porque sus miembros han vivido el rechazo de la sociedad y la falta de apoyo de la misma; transformando todo esto en una cadena de tradiciones que conlleva desafortunadamente a la desvinculación de los derechos humanos los cuales no son correspondido por la intimidad de experiencia vivida.

El variante comportamiento humano dentro de un entorno o líder de entorno necesita de comunicación asertiva, positiva para recrear futuros aprendices en héroes profesionales de la sociedad, pero es todo lo contrario en esta variante de actitudes ya que muchos de los líderes todo lo que consiguen es a gritos con palabras despectivas, y si hay algo de comunicación lo único que hacen, es bajarle la autoestima muy aparte de los gritos se refleja también el insulto que perturban el crecimiento y que limitan su identidad.

Por eso el niño, el adolescente, el individuo que vive sumergido en la limitación de sus derechos dentro de lo que otorga una familia disfuncional; prefieren guardar silencio y vivir deprimidos y seguir el patrón de ser seres humanos con carácter rígido e inflexibles que se desaniman a los retos sin antes verlos experimentado.

Las reglas familiares son acomodadizas sin ruta a seguir con fines inciertos impronunciables y las infracciones son ignoradas pocas veces castigadas en forma severa, no influyendo la gravedad del asunto.

Andrade Marín destaca en su discurso que la solución para el mal de la organización social actual es proporcionar un hogar a los niños. Él sostiene que una actividad de reajuste que permita a los niños crecer en un ambiente familiar, en lugar de una institución, sería un remedio preventivo contra el abandono y la delincuencia infantil. De esta manera, los niños podrían desarrollarse en un entorno cálido y sensible, similar a una familia estable y bien orientada, en lugar de una institución fría e insensible (Andrade Marín, 1953).

Ecuador un país lleno de decretos de derechos constitucionales para una infancia plena llena de gozo que irradie felicidad suprema respetando todo sus derechos y en este caso a la familia y al niño hay antecedentes de familias con problemas dentro de su entorno y a la sociedad que le rodea convirtiéndose ellos como adultos en sujetos conflictivos que solo aprecian a sus hijos como cargas y se limitan a ser responsable con los mismos y a la vez dándoles responsabilidades que les pertenecen a los adultos representantes legales los cuales no la asumen y dejando al olvido sus responsabilidades y dándoselas a terceras personas como lo es el sistema educativo que solo es el que encamina por horas la educación que viene desde casa .

A medida que crecen las familias, se debe delegar la autoridad. Cuando hay muchos niños en el hogar, generalmente uno de ellos, a veces se asigna la responsabilidad parental a más padres. Estos niños, como representantes de sus padres, asumen las responsabilidades de los padres de otros niños.

Mientras los padres definan claramente las responsabilidades de padres e hijos y no excedan su madurez, el arreglo funcionará sin problemas. Estos menores pueden desarrollar síntomas cuando asumen responsabilidades más allá de sus capacidades o carecen de la autoridad para realizar estas responsabilidades.

Por definición, el hijo de un padre está entre dos fuerzas. Se sienten excluidos del entorno de sus hermanos, pero no aceptados realmente por sus padres. Además, los hijos de los padres pueden evitar que otros niños necesiten el cuidado brindado por sus padres.

“Cuando los adultos que rodean al niño saben ser honestos entre sí y se responsabilizan los niños se benefician de esta honestidad y conciencia de lo que piensan o sienten más libertad de elección porque puede volver a ser honesto. Honestidad y certeza estar juntos no significa que tengas que amarlo. No se puede esperar que los padres casados permanezcan enamorados, pero pueden ser honestos y no dejar que sus problemas se conviertan en una carga para sus hijos”.
Satir Virginia, (1983)

El origen de muchas de las preocupaciones de los padres es que están preocupados por sus hijos y este comportamiento reflejado es en su mayoría negativo, lo que lleva a su comportamiento y desarrollo en presencia de los demás.

Encontrar un hogar sin problemas naturales es difícil en estos días familiar, porque es allí donde los menores socializan actitudes y aptitudes determinando su aprendizaje de hábitos negativos transmitidos por otros y rechazados por otros aprenden actitudes y hábitos y los transmiten a otros, lo que hace que se nieguen a interactuar con los demás.

En los titulares o en las primeras planas de los medios de comunicación, no es raro ver muchos problemas relacionados con el mal comportamiento provenientes del núcleo más importante de esta sociedad, la familia.

Si nos fijamos en la literatura profesional, encontramos referencias que indican que el origen de las determinadas conductas psicopatológicas de los individuos, así como de algunas de las conductas socialmente desadaptativas que se desvían de las normas sociales establecidas, tienen su base en la familia. (Musitu y Cava, 2001)

Los conflictos de estrés afectan diariamente en el comportamiento de los padres hacia los hijos y este es un factor que hace variante al buen comportamiento de los hijos.

El tomar actitudes a la ligera sin compromiso a cambios óptimos no ayudara a nuestros niños del futuro y adultos y profesionales de nuestra patria a desarrollar habilidades y

destrezas de sus hijos dentro del CDI ya que su infancia se ve reflejada en el no progreso y falta de ayuda e impulso para crecer de una manera segura dentro de un ambiente sano que tiene que brindarle sus representados. Para los Centros de Desarrollo Infantil se ha vuelto un objetivo poder impulsar generación tras generación que asuman roles y que entre en conciencia con los talleres y asimilen mejores conductas habituales del día a día para ellos y sus representados y así podremos evolucionar y mejorar esas bases de nuestros niños a futuro.

Y así darle vuelta a la página y palpar el proceso de mejorar actitudes en el desempeño de la buena enseñanza con amor y calidez a los menores.

Dentro de este argumento, el estudio se encauzó al Centro de Desarrollo Infantil Nobeles del cantón Duran, específicamente en la Cooperativo, María Cristina Puig, conformada por habitantes de escasos o bajos recursos económicos en gran porcentaje de las familias donde los padres trabajan informales, donde solo existe o una mama o un papa dirigiéndonos así a ver que hay difusión familiar también observamos que las casas son adquiridas mediante invasiones donde no hay alumbrado público u agua potable donde la pobreza extrema se refleja y su modo de sobrevivir para llevar un pan a la mesa del hogar es ser vendedores informales que apoyan a sus familias, ausentándose mayormente todo el día; aquí no solo el adulto sale a trabajar sino los menores también. Ciertas mujeres se dedican a las tareas domésticas en espera que uno de sus hijos que salen a trabajar traigan algo de comer y otras que han perdido por luto a sus esposos trabajan como empleadas domésticas ausentándose un día laboral normal de 7am a 6pm, mientras sus hijos permanecen en el Centro de Desarrollo Infantil Nobeles; enfatizando que trabajan fuera de su lugar de vivienda a 2 horas y llegando 8 de la noche cuando generalmente sus actividades de responsabilidad terminan realizadas por sus hijos menores, como lo es alimentar y dar el afecto necesario a sus hijos faltando todo porque sin base solidas de un adulto no podemos pedir niños seguros y activos con mente positivas para el futuro, se pierde ese hilo y ese interés volviendo una rutina y una normativa para los pequeños que sin querer se convierten en adultos.

En la Coop. María Cristhina Puig, donde se encuentra el Centro de Desarrollo Infantil Nobeles, cuenta con iluminación pública ilegal ya que hacen conexiones de los postes más cercanos y el agua se la consigue mediante tanquero.

En la actualidad observamos que dichos niños del Centro muestran conductas no adecuadas y repetitivas de forma negativa para su edad son inestables y todo esto es desfavorable para un ambiente donde debe de haber armonía ya que hay menores en pleno desarrollo.

De esta manera encontramos un patrón de desbalance mental y salud emocional que se ve particularmente enfocado en la familia disfuncional, indicando que cierto porcentaje de ellos evidencias actitudes inapropiadas durante la ejecución de diferentes actividades acorde a su edad dentro del área una de las actividades que se sugiere trabajar para que el niño desarrolle sus habilidades como es personal social junto a sus compañeros no se es visible ejercerla ya que hay negatividad y alejamiento al querer vincularlos la misma actividad que se ve interrumpida por la mala actitud conductual de los niños y niñas que carecen de afecto desde su hogar y ellos lo que hacen en el centro de desarrollo infantil es aflorar su realidad.

Ventajosamente en el establecimiento cuentan con maestras en tecnología de desarrollo infantil las cuales explotan sus dotes con paciencia y creatividad para motivar a cada uno de los niños que son atendidos buscando las técnicas y estrategias apropiadas para entablar dialogo directo y poder llegar a los niños todo esto a base de planificaciones en conjunto de manos profesionales, pero no podemos dejar en el olvido la gran responsabilidad que ejerce el medio que vive el niño y lo más esencial el padre de familia o representante del niño el cual desde el hogar tiene que enfocarse en la buena crianza que es reprender a actos no asociados con la edad que abordan sus hijos, manifestándonos que no se palpa esa ayuda y por lo tanto no hay una respuesta positiva de los mismos con tan magna situación.

A su vez se pide a los representante de los niños que sean partícipes de los talleres de vinculación social ya sea con las maestras ,coordinadoras, trabajadora social o la policía nacional con su proyecto Paquito policía te instruye a que se incluya y conozca mucho más sobre cómo debo de criar y proteger a mi hijo de una manera sana y saludable.

Además, el problema se incrementa mucho en el clima organizacional del Centro de Desarrollo Infantil Nobeles ya que al momento de organizar tareas útiles con respecto al buen vivir no se formaliza por que la discordia entre padres surge.

La información recopilada con variantes del tema a tratar sobre difusión familiar y clima organizacional nos permite indicar que la falta de comunicación y acuerdos entre padres de familia y sus representados niña o niño y personal del Centro de Desarrollo Infantil Nobeles es evidente en la conformación de esta problemática que es una realidad a tratar.

Contemplando esta realidad del establecimiento donde se palpa que se sumerge en un idealismo no progresista y sistemático con los representantes sus representados y el no acuerdo mutuo con los profesionales.

Los siguientes están relacionados con trabajos previos sobre el tema:

(Poveda, 2012) en su trabajo demostró que la mayor parte de las familias disfuncionales, la ausencia de un cabeza de familia, padre o madre, crea la necesidad de que los adolescentes reemplacen el papel dejado por el padre divorciado. Por otro lado, la institución de la familia, la ausencia de un miembro de la familia, cualquiera que sea, cambia la estructura general de la familia, incluso cambiar la percepción de los miembros de la casa que permanecen en el sistema. Trabajo de investigación en psicología clínica, psicología social, especialmente familia y roles. Objetivo principal: determinar cómo la disfunción familiar crea factores psicológicos y emocionales negativos para los jóvenes en roles alternativos. La ausencia de uno de los padres obliga al adolescente a asumir el rol que dejó atrás; incentiva a mostrar la relación entre la familia disfuncional y el rol que asume el adolescente. Systemic Current de Jay Haley y Cognitive Behavioral Current de Aaron Beck y Albert Ellis explican esto teóricamente; juntos ven a la familia como un sistema cambiante que crea obligaciones en sus miembros que ayudan a moldear su carácter; Incluido en dos capítulos: Disfunción Familiar y Roles. Investigación correlativa, cuasi-experimental con métodos deductivos se comprobó que 190 jóvenes, estudiantes de psicología y pacientes de 15 a 18 años; evaluación de la función familiar, áreas de conflicto y responsabilidades familiares; los resultados sugieren una relación entre la disfunción familiar y la inversión de roles.

En su trabajo de grado académico, (Flores, 2012) estudió los factores de riesgo de violencia sexual en niños de familias disfuncionales en el campo de la Psicología Clínica y Social, específicamente en delito sexual. Su objetivo principal fue demostrar que la falta de comunicación en estas familias es un factor clave en el abuso sexual infantil. Para ello, explicó teóricamente las corrientes sistémicas de Minuchin, las

cuales mostraron que una estructura familiar inadecuada es un factor de riesgo en el abuso sexual. La investigación se dividió en dos capítulos principales: familia disfuncional y violencia sexual, y se aplicaron métodos de investigación no experimental, inductivos, deductivos y estadísticos. Se evaluaron 20 niños víctimas de abuso sexual, comunicación familiar y parental, funcionamiento familiar y comportamiento infantil. La hipótesis fue confirmada: la falta de comunicación en familias disfuncionales aumenta el riesgo de abuso sexual infantil. Se sugiere que estudios más específicos en este tipo de familias proporcionarían información valiosa sobre el abuso sexual.

(Bermúdez, 2015) Realiza investigaciones en el campo de la psicología infantil y la psicorrehabilitación, particularmente en el área del desempeño familiar y escolar. Un estudio de base sistémica y contribuciones de Paul Watzlavic que abordan problemas de comportamiento en la familia a través de la comunicación, discutidos en el capítulo dos. Se trata de un estudio no experimental correlacional que se realizó sobre una muestra de 23 estudiantes en la cual se dió mediante técnicas de encuesta y documentación (tarjeta de calificación, hojas de familia). En resumen, existe un alto porcentaje de correlaciones entre la disfunción familiar y el rendimiento escolar. Recomendar el uso de modelos de prevención y atención a la población con familias disfuncionales. Entendemos la educación como un proceso académico que tiene como objetivo desarrollar las habilidades humanas desde los cinco años en adelante para brindar contenidos académicos para el desarrollo profesional futuro. Como parte de este proceso, las habilidades sociales se desarrollan principalmente en la interacción con otros compañeros y profesores, lo que implica una ampliación del círculo social básico, en este caso la familia biológica. aprender a resolver sus problemas en un grupo de pares y con las autoridades. Otra habilidad que es necesario desarrollar en la fase escolar es la adquisición de hábitos de trabajo, que se pueden lograr a través del ritmo de trabajo dentro y fuera del aula, así como la asunción de responsabilidades adicionales, que en este caso se aprenden a través de presentación de tareas. Una de las habilidades más importantes que se aprenden durante esta etapa son las habilidades cognitivas, donde las personas desarrollan la memoria, el razonamiento, la atención, la imaginación y la planificación, entre otras habilidades.

(Romero, 2012) Trabajo de investigación en psicología clínica, psicología social, especialmente familia y vida de calle. El objetivo principal es comprender el impacto de las familias disfuncionales y la vida en la calle en los jóvenes. Expulsión del hogar, consumo de drogas, exclusión social y profesional; Las motivaciones demuestran que los jóvenes callejeros pertenecen a familias disfuncionales, la agresión interpersonal es causa de disfuncionalidad familiar, los tipos de personalidad son determinantes del consumo de drogas, la vida en la calle y el deterioro emocional. Está teorizado por el enfoque de sistemas de Virginia Satir basado en la influencia de los ambientes internos y externos en el comportamiento individual y colectivo; dividido en dos capítulos: Familia disfuncional y experiencias de vida en la calle. Investigación correlativa en lugar de realizar experimentos utilizando métodos deductivos. Se evaluó el tipo de personalidad, la agresividad, el estado de ánimo, el tipo de familia y el consumo de drogas en una muestra de 47 jóvenes de 20 a 40 años, seleccionados estadísticamente de 57 sujetos residentes en albergues municipales; los resultados mostraron una relación entre la disfunción familiar y la vida en la calle.

Según Monserrate (2012), los estudiantes de la modalidad semipresencial de la carrera de educación en la Unidad Educativa Fiscal Mixta Virgilio Drouet Fuentes del cantón Simón Bolívar experimentan relaciones conflictivas o insatisfactorias con sus progenitores. Este proyecto investiga a profundidad dicha problemática y propone soluciones para prevenir el maltrato infantil, fortaleciendo los vínculos entre padres e hijos mediante talleres dirigidos a ambos grupos. El objetivo principal es involucrar a los padres en la prevención del abuso, por lo que el estudio reviste importancia y utilidad para estudiantes, padres, docentes y la comunidad educativa en general, partiendo de la premisa de que una mejor integración familiar reduciría los casos de maltrato. Adoptando un enfoque descriptivo, se buscó esclarecer los rasgos, características y efectos del maltrato en niños en edad escolar, así como sus conexiones con el entorno familiar. En dicha escuela se observó que las familias disfuncionales presentan ciertas características. En primer lugar, su dinámica familiar no es saludable y esto tiene un impacto negativo en todos los miembros de la familia, de manera inespecífica y en diferentes grados. Además, estas familias tienen roles familiares contradictorios, lo que contribuye a crear un ambiente poco saludable que favorece el desarrollo de imágenes neuróticas y psicóticas. Según las peculiaridades de la familia en cuanto a los modos de crianza, modos de ejercicio del poder,

circulación de la información, división del hogar y relaciones con el entorno social. Así, una familia se vuelve disfuncional si no ha habido personalidades anómalas entre sus miembros, que provoquen características psicológicas peligrosas en sus miembros, o, en su defecto, características patológicas de los siguientes tipos: psicótico, neurótico, psicótico o adictivo. Según (Crespo,2005, p.29).

Asimismo, la sobreprotección de los progenitores, muchas veces, no permiten que sus hijos sepan de lo que son capaces, no permiten que se capaciten para afrontar las crisis familiares, no permiten que sus miembros creen conductas repetitivas a partir de las cuales se utilizarán otras conductas más complejas en la edad adulta, por ejemplo, situaciones en las que se encuentran en ambientes de métodos y liderazgo efectivos. (Crespo, Comunicación Discorante, 2005, p. 30)

Causas de la disfuncionalidad familiar: Hay muchas causas de disfunción familiar, las más obvias son:

Familias con poca comunicación; en general, la comunicación verbal son ofensas, acusaciones y críticas destructivas. b) Una familia con constantes peleas, conflictos y discusiones. c) Una familia de la cual los miembros de la familia huyen, generalmente de los progenitores. d) Familias con problemas económicos, uno o ambos cónyuges están desempleados. e) Familias con al menos un miembro adicto. f) Una familia cuyos miembros han experimentado abuso agresivo, físico o psicológico. g) Mala relación matrimonial (Ramos, 2014, p. 12).

Vásquez, (2014) Todos los aspectos influyen injustificadamente en el comportamiento de los jóvenes, especialmente el comportamiento agresivo, que lamentablemente se manifiesta en todos los entornos sociales, psicológicos y académicos en los que se desenvuelven estos jóvenes y les afecta de una forma u otra.

Consecuencia de la disfuncionalidad familiar:

Los niños que generalmente Crecen en familias psicológicamente disfuncionales. No se sienten valorados, amados o tomados en cuenta. Como consecuencia, como adultos, son incapaces de formar relaciones sanas, amorosas y abiertas. Además, cuando una persona se siente satisfecha con su relación, desarrolla una autoestima positiva y se siente segura, afianzando varios elementos de comunicación, formas de expresión o creación y desarrollo de la capacidad de compartir. Cuando vemos que

llega a su punto más bajo, se suele decir que una familia disfuncional afecta a todo el grupo familiar y se convierte en un motivo de frustración para los padres. (Vásquez, 2014, p. 12).

Gonzales, (2015) en el seno de una familia disfuncional, se evidencia una imposibilidad para reconocer y satisfacer las necesidades psicológicas y emocionales básicas de cada uno de los miembros que componen arriba del grupo. La familia puede expresar el deseo de proteger a sus hijos, sin embargo, los padres no saben hacerlo de manera orgánica y espontánea. Por otro por otro lado, familias disfuncionales las familias denegarniegan la existencia de su condición y, en general, responden agresivamente a los intentos de ayuda de las instituciones educativas .la existencia de su condición y, en general, responder agresivamente a los intentos de ayuda de las instituciones educativas. Como resultado a este trastorno o disfunción, se pueden comprender ciertas conductas irregulares o anormales como el consumo excesivo de alcohol, la agresión dentro del núcleo familiar, las adicciones a sustancias y los actos delictivos.

Las familias disfuncionales pueden clasificarse según sus patrones de conducta: a) Uno o ambos progenitores presentan conductas adictivas o compulsivas (consumo de drogas, alcoholismo, ludopatía, adicción al trabajo, promiscuidad, etc.) que impactan severamente en la dinámica familiar. b) Uno o ambos padres utilizan amenazas o violencia física como principal método de control, obligando a los hijos a presenciar o sufrir violencia, agredir a sus hermanos o vivir con miedo ante posibles represalias o agresiones. c) Uno o ambos padres se aprovechan del niño, tratándolo como propiedad cuya responsabilidad es satisfacer las necesidades físicas y/o emocionales de los progenitores (por ejemplo, el niño debe proteger, consolar a los padres cuando están molestos, etc.). d) Uno o ambos padres no pueden proveer al menor los servicios básicos y materiales necesarios o amenazan con privarle de estos, además de no brindar el apoyo emocional adecuado.. (Gonzalez, 2015).

De acuerdo con Olson (2003), la cohesión familiar se refiere al vínculo emocional que experimentan, crean y mantienen los miembros de una familia. Mide el grado en que los integrantes de algunas familias se encuentran separados o unidos entre sí. En este modelo, los conceptos específicos para medir y diagnosticar las dimensiones de la

cohesión familiar son: lazos afectivos, límites, alianzas, tiempo compartido, espacio, amistades, toma de decisiones, intereses y actividades de ocio.

Dimensiones de familia disfuncional

Disfuncionalidad en la cohesión, según Martínez (1988), la cohesión familiar está compuesta por dos aspectos: por un lado, los lazos afectivos que se crean los integrantes que la conforman y, por otro lado, el nivel de independencia o autonomía que cada individuo posee dentro del núcleo familiar (p.30). Las familias excesivamente unidas o cohesionadas suelen experimentar conflictos, en ocasiones graves. Por ello, uno de los principales objetivos de las terapias familiares es mejorar la autonomía e individualización de los integrantes de la familia.

Los conflictos entre cónyuges y las dinámicas familiares disfuncionales, caracterizadas por interacciones anormales, violentas o arbitrarias, pueden generar altos niveles de ansiedad en los niños y niñas. Además, la ansiedad experimentada en la etapa de la infancia puede producir consecuencias negativas en el ámbito psicosocial. Esto afecta las relaciones con los compañeros y las habilidades sociales, tanto en la niñez como en las siguientes etapas, como la adolescencia y la edad adulta.

En ciertos casos estudiados, una elevada cohesión familiar puede entenderse como una fuerza de atracción que vincula intelectual y afectivamente a los integrantes del núcleo familiar. Esta cohesión se contrapone a la fuerza de repulsión que impulsa a los miembros a separarse y distanciarse del sistema familiar.

En este modelo, la categoría de cohesión familiar consta de dos componentes: el vínculo afectivo y el grado de autonomía personal que se experimenta dentro de la familia. Dentro de la cohesión, se pueden identificar hasta 4 tipos: a) Cohesión desprendida, donde se enfatiza la importancia del yo y no existe una conexión afectiva entre los miembros de la familia, lo que resulta en una falta de lealtad y una alta independencia personal. b) Cohesión separada, donde se da la prioridad al yo pero también existe cierto grado de conexión emocional entre los miembros de la familia, así como una medida de lealtad e interdependencia, aunque aún hay una tendencia hacia la independencia. c) unidad, egoísmo, un grado razonable de apego afectivo entre los miembros de la familia. d) El contexto de enredo, nuestra prioridad, la mayor

conexión emocional entre los miembros de la familia, la necesidad de lealtad y confianza familiar, así como una alta confianza en la toma de decisiones conjunta. (Olson, 1996, p. 37).

Disfuncionalidad en la adaptabilidad

Según Martínez P. (1998), la adaptabilidad familiar se refiere a la capacidad que tienen los sistemas familiares para modificar su estructura de poder, los roles asignados a cada miembro y las reglas que rigen las relaciones entre ellos, con el fin de adaptarse y responder adecuadamente a las tensiones y desafíos que surgen en las diferentes etapas del ciclo vital familiar.

En otras palabras, es la habilidad de una familia para transformarse y reestructurarse ante las demandas y circunstancias cambiantes que atraviesa a lo largo de su desarrollo como grupo, ajustando su dinámica interna de autoridad, responsabilidades y normas de interacción según sea necesario (p.30).

Es fundamental que la familia posea la capacidad de ajustarse y afrontar las crisis propias de las distintas etapas por las que transita a lo largo de su ciclo vital. Algunas de estas situaciones normativas que demandan adaptación incluyen: la transición hacia la paternidad/maternidad, el ingreso de los hijos al sistema escolar, la aceptación de la autonomía durante la adolescencia, el proceso de crianza de los hijos, entre otras. (Rapport, 1962, p. 22). En otras palabras, las familias deben tener la capacidad de ajustarse y responder de manera adecuada ante los desafíos y transiciones propios de las diferentes etapas familiares, como el nacimiento de los hijos, su ingreso a la escuela, el proceso de independencia en la adolescencia y la educación de los niños, entre otras.

Por otro lado, Uriarte, (2012) el clima organizacional se refiere al conjunto de emociones y motivaciones que prevalecen entre los miembros de un grupo o del total de empleados, ya sean jerárquicos o no jerárquicos, dentro de una empresa. Por ello, se considera que el ambiente laboral u organizacional constituye el pilar fundamental de cualquier organización. (p.12)

Por otro lado, Viacava (2003), afirma que el clima organizacional puede concebirse como una vía o método para alcanzar el éxito en una organización específica. Numerosas instituciones han evidenciado que este aspecto representa una vía para

comprender su progreso organizativo en función de ciertos criterios relevantes. En el desarrollo de muchas organizaciones, el origen teórico de esta definición no siempre está claro. (p.35).

Para Goncalves, (1999), El clima organizacional constituye una configuración de características organizacionales, lo que significa un conjunto de factores que en conjunto forman un ambiente de trabajo específico. (p.2). El clima organizacional abarca el estado emocional y las fuerzas motivacionales que experimentan los integrantes, ya sean grupos o el conjunto total de empleados de una compañía, incluyendo personal de todos los niveles jerárquicos. Debido a su importancia, se considera el clima laboral como el eje central de cualquier organización.

Por lo tanto, el clima organizacional es beneficioso cuando satisface las necesidades individuales de los miembros y eleva la moral. Es malo si interrumpe esas necesidades. De hecho, el clima organizacional afecta el estado en el que se encuentra la motivación de las personas y, a su vez, este último como llega a influir en el primero. (Chiavenato, 2009, p.23).

En este contexto, hacemos referencia a la teoría del clima organizacional propuesta por Likert (1967), la cual establece que el comportamiento de los subordinados se encuentra directamente determinado por la percepción que tienen sobre el estilo de liderazgo ejercido y las condiciones organizacionales imperantes. Dicha teoría sostiene que son estas percepciones las que definirán las respuestas y reacciones de los empleados.

Likert postuló tres tipos de variables (causales, intermedias y finales) que definen las características organizacionales y modelan las percepciones del clima laboral de los miembros. Las variables causales son independientes y trazan el rumbo de la organización hacia el logro de sus metas, abarcando estructuras, procesos decisorios, habilidades y actitudes. Las variables intermedias reflejan el estado interno mediante aspectos como motivación, desempeño, comunicación y toma de decisiones, dando forma a los procesos organizativos. Finalmente, las variables finales son el resultado de la interacción de las anteriores, determinando los resultados organizacionales como productividad, ganancias y pérdidas.

En resumen, las variables causales afectan las intermedias, y ambas a su vez impactan en las variables finales que representan los logros y resultados de la organización.

El enfoque propuesto por Likert es claro en cuanto a que el entorno tiene un efecto directo en la I.E. comportamiento y comportamiento de los participantes: líderes, docentes, estudiantes. En este sentido, es claro que el clima organizacional es reflejo y suma algunas culturas más profundas de cada miembro. Cabe señalar también que el clima organizacional de la institución educativa determina cómo los docentes perciben su trabajo, desempeño y satisfacción laboral.

La interacción entre estas variables permite identificar dos tipos principales de clima organizacional según ellas: clima autoritario; autocracia explotadora; autocracia paternalista; clima participativo; Existe un clima de desconfianza hacia los empleados, percibido como una atmósfera de temor, con una interacción casi nula entre superiores y subordinados. Las decisiones son tomadas únicamente por los superiores, prevaleciendo un estilo autoritario paternalista caracterizado por cierta confianza entre la gerencia y los subordinados. El control ejercido hacia los trabajadores se realiza mediante un proceso de supervisión estricta.

En este tipo de ambiente organizacional, la dirección atiende las necesidades sociales de los empleados, generando una impresión de estabilidad y estructura laboral. Se caracteriza por una participación consultiva, donde los superiores confían en los subordinados, permitiéndoles tomar decisiones específicas que buscan satisfacer las necesidades mutuas de respeto, interacción y empoderamiento.

Predomina una gestión dinámica y funcional, orientada al logro de metas alcanzables. Hay participación colectiva, con una dirección que confía plenamente en los empleados e integra gradualmente la toma de decisiones a través de una comunicación multidireccional (vertical, horizontal, ascendente y descendente).

La motivación se fundamenta en la implicación activa, la consecución de metas de rendimiento específicas, y las relaciones entre jefes y empleados se cimientan en la amistad y la responsabilidad conjunta. El sistema favorece el trabajo en equipo como el enfoque principal para lograr los objetivos mediante un compromiso estratégico.

En general, cuando las personas se conocen mejor, tienden a respetarse y valorarse, pero pueden existir barreras para las relaciones sociales efectivas. Las relaciones son esenciales para la creación del clima organizacional de una institución, ya que se refieren al ambiente social en el que vive una persona, ya que las características de los miembros afectan la relación entre los miembros, lo que puede afectar en gran medida las mismas funciones. Hay varios tipos de relaciones que dependerán de las circunstancias o el contexto. Cuando se trata del entorno empresarial, tiene que ver con la capacidad de los empleados para colaborar y trabajar con colegas.

Bajo ese mismo contexto, Llana (2006) evidencia que algunos factores como; el lugar de trabajo y las relaciones interpersonales juegan un rol significativo, cuanto más se ven afectadas por la coerción generalizada: los empleados generalmente no son seleccionados para el trabajo, ni tampoco aquellos en roles jerárquicos. Estas relaciones interpersonales en el entorno laboral formarán los componentes básicos de la satisfacción laboral. El logro de las metas de la institución está relacionado con una buena gestión interpersonal, ya que involucra a todo el personal de la institución, a los supervisores y a aquellos que tienen como tarea principal motivar a los subordinados. (p.32).

Asimismo, Litwin y Stringer, (2006), afirman que existen factores que interfieren en las relaciones y en general en la fluidez y armonía requerida para la interacción humana, por lo que lo mejor es evitarlos. Querer impulsar su punto de vista sin discutir y, sin considerar otras perspectivas, es una oportunidad nefasta y sin éxito para construir una relación de cooperación. La participación mínima o la negativa a participar son formas de autoritarismo que pueden conducir a la desganancia y la frustración, si no al rechazo y la rebelión. Las relaciones deben estar abiertas a diferentes interpretaciones, diferentes formas de resolver problemas, porque ninguna persona tiene una verdad absoluta.

Por otro lado, Vicuña (2001), afirma que el trabajo en equipo es un método de labor colectiva donde los integrantes comparten experiencias a través de la realización de tareas conjuntas, respetando los roles y funciones asignados, con el fin de alcanzar un objetivo o meta en común. Esto implica un conjunto de elementos: un colectivo o grupo de personas; comunicación e intercambio de conocimientos, habilidades y destrezas que conlleva al crecimiento personal y grupal; comprensión y respeto por

los roles y funciones de cada miembro; claridad de cada uno sobre su papel y conciencia de los intereses comunes; y el aporte de los conocimientos, habilidades y recursos por parte de todos los miembros, compartiendo la responsabilidad de los logros y dificultades.

Las características del clima organizacional incluyen el ambiente físico compartido, el ambiente social entre los miembros y otros departamentos, la estructura organizativa y los métodos de gestión comunes, el comportamiento en términos de productividad y desempeño, la comunicación basada en confianza y empatía, la motivación derivada de la cultura organizacional, el liderazgo comprometido con un entorno positivo, y el sentido de pertenencia que fomente la comunidad y la participación grupal.

Causas de clima Organizacional, hoy en día las organizaciones que cuentan con una gran cantidad de empleados, Empresas centralizadas y jerarquizadas, Políticas restrictivas sobre el comportamiento del empleado y Falta de motivación, consideradas injustas, malas condiciones laborales, tensión, estrés, insatisfacción, frustración, incertidumbre, resentimiento y falta de reconocimiento. Gestión explotadora, agresiva y orientada a objetivos. Alienado, pesimista, agresivo.

Consecuencias de Clima organizacional: las personas felices producen más. Puede parecer una obviedad, pero si lo es, todas las organizaciones prestan especial atención a crear un buen ambiente de trabajo donde todos se sientan satisfechos.

Entre las personas que sufren un ambiente de trabajo hostil, las consecuencias personales más comunes son: Falta de adaptación, Alta rotación de personal, Ausencia frecuente, Bajo nivel de innovación, Baja productividad, la meta es lenta de alcanzar, Retraso y Actitudes personales y laborales negativas.

Tipos de Clima Organizacional: Renis Likert sostiene que las variables organizacionales y gerenciales como estructuras, reglamentos, toma de decisiones, motivación, actitudes, comunicación, etc., incluyendo la productividad, ganancias y pérdidas obtenidas en la percepción del clima organizacional en la organización. Este tipo de variables influyen en las percepciones de los miembros de la organización sobre el clima, dando como resultado un tipo de clima organizacional representativo en cada empresa. Basado Entre las diversas configuraciones variables, Likert identificó cuatro tipos de sistemas organizativos, cada uno con una atmósfera distinta.

Ambos: autocráticos. Este tipo de sistema se caracteriza por la desconfianza. Las decisiones se toman al más alto nivel de la organización y luego se comunican en una rutina altamente burocrática.

Los sistemas organizacionales pueden clasificarse en paternalista, consultivo y participativo. En el sistema paternalista, al igual que en el autoritario, las decisiones se toman únicamente en la cúpula jerárquica y el control se encuentra centralizado, aunque con mayor delegación de autoridad. El sistema consultivo conlleva un mayor nivel de descentralización y delegación en el proceso de toma de decisiones. Si bien se mantiene la jerarquía, este sistema permite que los niveles medios e inferiores de la organización puedan tomar decisiones específicas. Finalmente, el sistema participativo se caracteriza por una distribución del proceso decisorio en diferentes partes de la organización, sin una centralización del mismo.

En el aspecto teórico, este estudio juega un papel importante en el esclarecimiento de las relaciones que existen entre las variables familiares disfuncionales, y clima organizacional en niños del Centro de Desarrollo Infantil Nobeles de la Cooperativa María Crithina Puig, del Cantón Duran, Ecuador, 2018. En cuanto al método, proporciona herramientas, métodos y técnicas probados, de validez y confiabilidad dada su consistencia puede ser empleados en futuras investigaciones.

En el aspecto práctico, el presente trabajo de investigación proporciona estrategias y actividades para ayudar a resolver algunos de los problemas que a menudo surgen en el aula y cuando los estudiantes interactúan con otros entornos educativos.

Desde un punto de vista social, los resultados de esta investigación se pueden utilizar en consultas y crear seminarios para padres de familia de los niños. Además, sus hallazgos sirven como base para ayudar a futuros investigadores a desarrollar estrategias de planificación de materias.

Los beneficiarios de este trabajo son los menores que pueden recibir ayuda de acuerdo a sus debilidades, y los padres o representantes legales que pueden contribuir al desarrollo integral del menor, por supuesto, con la formación adecuada y la comunicación con los profesores después, estarán dispuestos a garantizar que los niños están correctamente conectados y desarrollados en el futuro sin miedos a las críticas siendo seres i proactivos y llenos de corresponsabilidad.

Por lo expuesto se formula el siguiente problema: ¿Existe relación entre las disfunciones familiares y el clima organizacional del Centro de Desarrollo Infantil Nobeles del municipio de Durán, Ecuador 2018?

Como hipótesis general se encuentra la siguiente: Hi.- Existe relación significativa entre la disfunción familiar y el clima organizacional del Centro de Desarrollo Infantil Nobeles del cantón Duran, Ecuador 2018. La hipótesis nula: Ho.- Sin asociación significativa con la disfunción familiar y el clima organizacional del Centro de Desarrollo Infantil Nobeles del cantón Duran, Ecuador 2018

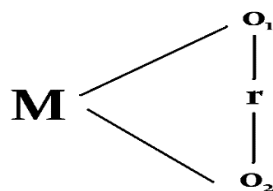
El objetivo general se enmarca de la siguiente manera: Determinar la relación entre la disfunción familiar y el clima organizacional del Centro de Desarrollo Infantil Nobeles del cantón Duran, Ecuador 2018.

Y los objetivos específicos: (i) Establecer la relación que existe entre la disfunción familiar y las relaciones interpersonales del Centro de Desarrollo Infantil Nobeles del cantón Duran, Ecuador 2018. (ii) Analizar la relación entre la disfunción familiar y el trabajo en equipo del Centro de Desarrollo Infantil Nobeles del cantón Duran, Ecuador 2018. (iii) Describir la relación entre el clima organizacional y la adaptación del Centro de Desarrollo Infantil Nobeles del cantón Duran, Ecuador 2018. (iv) En el análisis de la relación entre clima organizacional y participación dentro del Centro Nobel de Desarrollo Infantil 2018, Durán, Ecuador. (v) La relación entre clima organizacional y crecimiento en el Centro Nobel de Desarrollo Infantil 2018, Durán, Ecuador. (vi) Un análisis realizado sobre la relación existente entre el clima organizacional y el amor en el Centro Nobel de Desarrollo Infantil del Cantón Durán, Ecuador, 2018. (vii) Analizar la relación entre el clima organizacional y los recursos del Centro de Desarrollo Infantil Nobeles del cantón Duran, Ecuador 2018.

II. METODOLOGÍA

Tipo y diseño de investigación

El presente estudio es de tipo básica. Según Arias (2021) indica que las investigaciones de tipo básica son aquellas que buscan comprender las causas naturales o sociales, descubrir principios generales y establecer teorías, ya que su objetivo no es manipular las variables sino aportar conocimiento teórico. Por otro lado, se trabajará con un enfoque cuantitativo de diseño no experimental - transversal pues permite obtener la información tal y cual se presenta el fenómeno sin manipular ninguna de la variable de estudio con corte transversal dado un solo momento (Hernández & Mendoza, 2018). Finalmente, es de nivel o alcance correlacional pues su intención es describir la relación entre dos o más variables en un momento dado (p.135) Las variables intervinientes se interrelacionan bajo el siguiente esquema:



Donde:

M = Representa la muestra

O1 = Representa la variable 1: Familia disfuncional

O2: = Representa la variable 2: Clima Organizacional

r = Relación entre dos las variables en estudio

Variables, operacionalización

Variables

Las variables de este estudio son las siguientes:

Variable Independiente: Familia disfuncional, según (Crespo, 2005) Una familia disfuncional es aquella en la que los miembros individuales se involucran en conflictos constantes, comportamientos inapropiados y comportamientos abusivos, lo que hace

que otros miembros se ajusten a dicho comportamiento. Presentando como dimensiones: desregulación cohesiva, desregulación adaptativa.

Variable Dependiente: Clima organizacional, según Méndez Álvarez (2006) es el entorno de la propia organización, creado y percibido por los individuos; es un proceso de interacción social que regula sus creencias, percepciones, compromiso y actitudes dentro de la estructura organizacional; determina su nivel de comportamiento, satisfacción y eficiencia en el trabajo. Presentando como dimensiones: relaciones interpersonales, trabajo en equipo.

Población y muestra

Población

La población de este estudio incluyó padres conforman el CDI Nobeles. La población alude al conjunto de individuos, elementos, objetos, programas, sistemas, eventos, bases de datos, entre otros, que se pretenden comprender en una investigación. Estos deben ser accesibles y formar parte de la unidad de análisis dentro del ámbito específico donde se realiza el estudio. (Levin & Rubin, 1996, p.17).

Muestra

La muestra incluyó a 40 padres de familia del Centro Desarrollo Infantil Nobeles, Cantón Duran, Ecuador. Una muestra de estudio se define conceptualmente un subconjunto representativo de una población, es decir que tiene las mismas características que la población (Hernández et al, 2014).

Técnicas

La técnica utilizada como medio para la recolección de información del presente estudio fue la encuesta.

Las encuestas permiten recolectar y analizar datos de manera estructurada sobre diversos temas de interés, haciendo posible realizar generalizaciones sobre la población objetivo a partir de los resultados obtenidos con la muestra. (García, 2001, p. 37).

Instrumentos

Como instrumento de recolección de datos se tomó al Cuestionario, que se utilizó para recabar información ambas variables; familia disfuncional y clima organizacional.

Según (Hernández, 2010) Un cuestionario es un instrumento de investigación que consiste en una serie de preguntas organizadas con el objetivo de recopilar información de un grupo de personas (p. 152). Herramientas utilizadas por los padres de cada niño, quienes fueron instruidos en cada tema ofrecido.

Validez y Confiabilidad

En esta etapa, los instrumentos fueron aplicados a una muestra piloto conformada por 10 padres de familia, con el objetivo de identificar y eliminar o rediseñar algunos ítems que pudieran afectar la confiabilidad. Luego, dichos instrumentos fueron sometidos a un análisis de validez siguiendo el criterio de jueces expertos los cuales validaron el instrumento bajo criterios de pertinencia, coherencia y claridad. Finalmente, se llevó a cabo un análisis de confiabilidad utilizando el estadístico alfa de Cronbach obteniendo un resultado de 0,851 lo cual significa que el instrumento es de excelente confiabilidad para la variable clima organizacional y para la variable familia disfuncional se obtuvo un coeficiente de 0.782 lo cual indica que tiene una alta confiabilidad.

Confiabilidad del instrumento del clima organizacional

Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,851	26

Confiabilidad del instrumento de familia disfuncional

Tabla 3. Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,785	22

Procedimiento

Los datos obtenidos en los instrumentos utilizados serán tabulados y compilados en cuadros estadísticos desarrollados en programas SPSS utilizando tablas dinámicas,

etc., luego los datos serán presentados en forma escrita, tabular y gráfica mediante gráficos circulares para que los resultados obtenidos sean analizados en consecuencia, contando frecuencias relativas y absolutas se utilizarán (en porcentaje).

Método de análisis de datos

El procesamiento de la información recabada a través de los instrumentos utilizados se realizó mediante el programa Statistical Package for Social Sciences (SPSS V.22), el cual permite procesar y analizar diversos datos, reflejados en las variables estadísticas y sus correlaciones. Se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, una prueba estadística que mide el grado de asociación entre variables, para poner a prueba las hipótesis planteadas a un determinado nivel de significancia.

Aspectos éticos

En este sentido, teniendo en cuenta la libertad de acción y el respeto a los datos obtenidos a partir de los métodos utilizados en los respectivos análisis, se aplican los principios del derecho de autor, evitando violaciones a la privacidad y limitándose a las observaciones y descripciones de resultados proporcionadas por el universo objeto de estudio.

III. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Objetivo general

Determinar la relación entre la disfunción familiar y el clima organizacional del Centro de Desarrollo Infantil Nobeles del cantón Duran, Ecuador 2018.

Tabla 1. *Correlación entre la variable Familia Disfuncional y Clima Organizacional*

FAMILIA DISFUNCIONAL * CLIMA ORGANIZACIONAL

tabulación cruzada

Recuento

	DESARROLLO_CLIMA ORGANIZACIONAL		Total
	BUENO	REGULAR	
FAMILIA_DISFUNCIO ALTO	35%	13%	48%
NAL MEDIO	35%	17%	52%
Total	70%	30%	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

INTERPRETACIÓN: En el 100% de los encuestados, el 35% de las variables disfunción familiar y clima organizacional fueron moderadamente altas. De igual forma, el 35% obtuvo altos niveles tanto en la variable familia disfuncional como buenos niveles en la variable clima organizacional. Asimismo, el 17% presentaba un nivel moderado de disfunción familiar y un buen clima organizacional.

Objetivo específico 1: Establecer la relación entre la disfunción familiar y las relaciones interpersonales del Centro de Desarrollo Infantil Nobeles del cantón Duran.

Tabla 2: *Correlación entre la variable Familia Disfuncional y Relaciones Interpersonales*

FAMILIA DISFUNCIONAL * RELACIONES INTERPERSONALES
tabulación cruzada
Recuento

		RELACIONES INTERPERSONALES		Total
		BUENO	REGULAR	
FAMILIA_DISFUNCIONAL	ALTO	26%	22%	48%
	MEDIO	30%	22%	52%
Total		56%	44%	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

INTERPRETACIÓN: Se puede observar que del 100% de los encuestados, el 30% fue moderado en la variable familia disfuncional y bueno en la dimensión interpersonal. De manera similar, el 26% obtuvo un puntaje alto en la variable de familia disfuncional y bueno en la dimensión interpersonal. Asimismo, el 22% presentaba altos niveles de variables familiares disfuncionales y relaciones interpersonales normales.

Objetivo específico 2: Analizar la relación entre la disfunción familiar y el trabajo en equipo del Centro de Desarrollo Infantil Nobeles del cantón Duran.

Tabla 3: *Correlación entre la variable Familia Disfuncional y Trabajo en Equipo*

FAMILIA DISFUNCIONAL * TRABAJO EN EQUIPO

		TRABAJO EN EQUIPO		Total
		BUENO	REGULAR	
FAMILIA_DISFUNCIONAL	ALTO	39%	9%	48%
	MEDIO	52%	0%	52%
Total		91%	9%	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

INTERPRETACIÓN: Del 100% de los encuestados, el 52% presentó niveles moderados de la variable disfunción familiar y buenos niveles de la dimensión trabajo en equipo. De igual forma, el 39% de la variable disfunción familiar se encontró en un

nivel alto y la dimensión trabajo en equipo en un nivel bueno. También se puede observar que el 9% de la variable disfunción familiar se encuentra en un nivel alto, mientras que la dimensión trabajo en equipo se encuentra en un nivel convencional.

Objetivos específicos 3: Existe una relación significativa entre clima organizacional, y la adaptación del Centro de Desarrollo Infantil Nobeles del cantón Duran.

Tabla 4: Nivel de Relación entre la variable Familia Disfuncional y Adaptación

FAMILIA DISFUNCIONAL *ADAPTACION
tabulación cruzada

Recuento

		ADAPTACION		Total
		BUENO	REGULAR	
FAMILIA_DISFUNCIONAL	ALTO	44%	4%	48%
	MEDIO	48%	4%	52%
Total		92%	8%	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

INTERPRETACIÓN: Como se puede observar, el 48% del 100% de los encuestados fue moderadamente bueno tanto en la variable Familia Disfuncional como en la dimensión de ajuste. De igual forma, el 44% de las variables disfunción familiar se encontraban en un nivel alto, mientras que la dimensión de ajuste se encontraba en un nivel bueno. De manera similar, el 4% de los sujetos tenían un nivel alto tanto en la variable de familia disfuncional como normales en la dimensión de ajuste.

- **Análisis Inferencial:**

Hipótesis General: Hi.- Existe relación estrechamente significativa entre la familia disfuncional y clima organizacional en niños del centro Desarrollo Infantil Nobeles, Cantón Duran.

Tabla 5: Correlación entre Familia Disfuncional y Clima Organizacional

		Familia disfuncional	Clima Organizacional
Familia disfuncional	Correlación de Pearson	1	,484*
	Sig. (bilateral)		,019
	N	40	40
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	,484*	1
	Sig. (bilateral)	,019	
	N	40	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Interpretación: Tabla 09: Correlación entre familias disfuncionales y clima organizacional Coeficiente de correlación de Pearson para determinar la relación entre familias disfuncionales y clima organizacional en niños del Centro Nobel de Desarrollo Infantil en Durán, Ecuador en 2018 fue de 0.484, indicando una correlación moderada, se observó una significancia de bilateral de 0,019, por lo que se puede concluir que la correlación es significativa al nivel de 0,05 en este caso.

Hipótesis específica 1: Hi.- Existe relación significativa entre la disfunción familiar y las relaciones interpersonales del Centro de Desarrollo Infantil Nobeles del cantón Duran.

Tabla 06: *Correlación entre Familia Disfuncional y Relaciones Interpersonales*

		Familia disfuncional	Relaciones Interpersonales
Familia disfuncional	Correlación de Pearson	1	,241
	Sig. (bilateral)		,268
	N	40	40
Relaciones Interpersonales	Correlación de Pearson	,241	1
	Sig. (bilateral)	,268	
	N	40	40

Interpretación: La Tabla 10 presenta las correlaciones entre familias disfuncionales y las relaciones de los niños. Los coeficientes de correlación de Pearson utilizados para analizar esta relación en el Centro de Desarrollo Infantil Nobel, ubicado en el Cantón Durán, Ecuador, arrojaron un valor de 0.241. Este resultado indica una correlación baja, con una significación bilateral de 0.268.

Hipótesis específica 2 Hi.- Existe relación significativa entre la disfunción familiar y el trabajo en equipo del Centro de Desarrollo Infantil Nobeles del cantón Duran.

Tabla 07: *Correlación entre Familia Disfuncional y Trabajo en Equipo*

		Familia disfuncional	Trabajo en Equipo
Familia disfuncional	Correlación de Pearson	1	,706**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	,706**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: En la Tabla 11: Correlaciones entre familias disfuncionales y trabajo en equipo, el coeficiente de correlación de Pearson utilizado para determinar la

relación entre familias disfuncionales y trabajo en equipo en el Centro Nobel de Desarrollo Infantil, Cantón, Durán, Ecuador, 2018 es 0,706. Esto muestra que la correlación es alta, se observa una significación bilateral de 0.000, por lo que se puede concluir que la correlación es significativa al nivel de 0.01 en este caso.

Hipótesis específica 3

Hi.- Existe relación significativa entre el clima organizacional y la adaptación del Centro de Desarrollo Infantil Nobeles del cantón Duran, Ecuador 2018.

Tabla 08: *Correlación entre Familia Disfuncional y la adaptación*

		Familia disfuncional	Adaptación
Familia disfuncional	Correlación de Pearson	1	,554**
	Sig. (bilateral)		,006
	N	40	40
Adaptación	Correlación de Pearson	,554**	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: La Tabla 12 muestra la correlación entre familias disfuncionales y ajuste. Al aplicar el coeficiente de correlación de Pearson para analizar la relación entre estas variables en el Centro de Desarrollo Infantil Duran Nobel en Ecuador, se obtuvo un resultado de 0,554. Este valor indica una correlación moderada entre las variables. Además, se encontró una significación bilateral de 0,006, lo que permite concluir que la correlación es significativa al nivel 0.01.

IV. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general “Identificar la relación entre la disfunción familiar y el Centro Nobel de Desarrollo Infantil en Durán, Ecuador 2018, en la Tabla 05 se logra identificar un 35% que se encuentran en el nivel medio. La variable familia disfuncional y desarrollo de documentos organizacionales presentan un Buen nivel. Asimismo, el 35% de los encuestados sobre la disfunción familiar y clima organizacional se encontraban en niveles altos; y para la hipótesis general: hubo una correlación significativa entre la disfunción familiar y el clima organizacional en el Centro de Desarrollo Infantil Nobel 2018 en Durán, Ecuador. Estos hallazgos concuerdan con la conclusión de Guevara, I. (2015) en su investigación, donde establece que existe una influencia significativa de la disfuncionalidad familiar en la adaptabilidad sobre el rendimiento académico en la Institución Educativa Ollantay No. 6038, 2014. Este estudio utilizó un cuestionario aplicado a estudiantes de quinto grado de primaria y encontró una correlación positiva moderada ($p < 0,05$, Rho de Spearman = 0,701). Estas conclusiones son respaldadas por Gómez, B. y De la Roja, M. (2006), quienes definen a una familia disfuncional como aquella construida sobre problemas no resueltos que generan tensión y alteran el ambiente y la estructura familiar, caracterizándose por estancamiento, ciclos de infelicidad, luchas de poder, comunicación distorsionada, mala gestión agresiva, vínculos familiares débiles y una crisis de autoridad.

Para objetivos específicos 1. Crear una relación entre la disfunción familiar y el Centro de Desarrollo de Niños Nobel de Duran Guangzhou, 2018 Ecuador. La Tabla 06 determina el nivel promedio del 30 % de disfunción promedio en el nivel de variables domésticas, que es una buena relación entre las dimensiones motoras de relación interpersonal. De igual forma, el 26% presentaba altos niveles de variables familiares disfuncionales y buenos niveles de relaciones interpersonales. Asimismo, el 22% presentaba altos niveles de variables familiares disfuncionales y relaciones interpersonales normales. En cuanto a la Hipótesis específica 01: Existe relación significativa entre la difusión familiar y las relaciones interpersonales interpersonales del Centro de Desarrollo Infantil Nobeles del cantón Duran. En la tabla 10 se logra demostrar que la correlación entre Familia disfuncional y relaciones interpersonales de 0,241, lo que indica una relación directa baja.

Por otro lado, referente al Objetivo específico 2, Existe relación significativa entre la familia disfuncional y relaciones interpersonales del Centro de Desarrollo Infantil Nobeles del cantón Duran. En la Tabla 07 se pudo determinar que el 52% se encuentran en un nivel medio tanto para la variable familia disfuncional como para la dimensión de la relación interpersonal. Asimismo, el 39% de los encuestados calificó de “alto” a las familias disfuncionales y de “bueno” a las relaciones interpersonales. También encontramos que el 9% puntúa alto para la variable “familia disfuncional” y normal para la dimensión de relaciones interpersonales. Referido a la hipótesis específica 02: Existe una asociación significativa entre familia disfuncional y trabajo en equipo en el Centro de Desarrollo Infantil Nobeles, Cantón Durán. En la Tabla 11 se observa que la asociación entre familia disfuncional y trabajo en equipo consiste en: la ejecución de una Tarea de un grupo de personas que a su vez forman un equipo de trabajo. Es primordial en trabajo en equipo, solidaridad y empatía entre los participantes. Para el número de veces que fue necesario conocer a otro participante, también para sustentar diferentes ideas en la tarea relacionada, fue de 0.706, indicando una relación muy directa.

Con respecto al objetivo específico 3, que buscaba identificar la asociación entre una familia disfuncional y los aspectos social, emocional, cognitivo y sexual en niños del Centro Infantil Campeones de Cristo, en la Tabla 08 se pudo observar que más del 48% se ubicó en un nivel intermedio tanto para la variable familia disfuncional como para las dimensiones social, afectiva y cognitiva. Además, el 44% puntuó alto en familia disfuncional y en un nivel bueno en dichas dimensiones. En cuanto a la hipótesis específica 03, que planteaba la existencia de una asociación significativa entre una familia disfuncional y el ajuste en el Centro Nobel de Desarrollo Infantil, Cantón Durán, en la tabla 12 se muestra que la correlación entre ambas variables es de 0,554, indicando la presencia de dicha asociación.

V. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos concluyo que:

1.- En CDI Nobel Child Development Center Cantón Duran, Ecuador, 2018, hubo una relación directa moderada entre familias disfuncionales y clima organizacional, pues el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.484; esto sugiere una relación directa moderada. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis de investigación.

2.- CDI Nobeles Centro de Desarrollo Infantil Cantón Durán, Ecuador, 2018. La relación directa entre familias disfuncionales y trabajo en equipo es baja, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,241; esto indica una correlación directa baja. Por tanto, se aceptan las hipótesis nulas y se rechazan las hipótesis de investigación.

3.- Centro de Desarrollo Infantil Nobeles Cantón Duran, Ecuador, 2018 Existe una relación muy directa entre las familias disfuncionales y el ajuste, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,706, lo que indica una relación muy directa. Por lo tanto, acepte la hipótesis de investigación y rechace la hipótesis nula.

4.- En el Centro Infantil Cantón El Triunfo Campeones de Cristo, Ecuador, se encontró una pequeña relación directa entre las familias disfuncionales y las dimensiones social/emocional/sexual/cognitiva de los niños, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,554. Esto indica una relación directa modesta. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis de investigación.

VI. RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta las conclusiones de este trabajo, me gustaría hacer las siguientes recomendaciones a las autoridades del Centro de Desarrollo Infantil Nobeles:

Primero. Promover talleres con los actores local, mediante la exposición de temas relevantes a la familia para de esta manea puedan ejercer un vínculo de participación y afectividad.

Segundo. Planificar jornadas de equipo entre los docentes que trabajan en el CDI Nobeles mediante la participación de profesionales que den conferencias con temas relevantes a trabajo en equipo para así de esta forma establecer unión con el personal que labora en el CDI.

Tercero. Permitir que los docentes y padres de familia tengan jornadas extracurriculares por áreas, mediante la exposición de consejerías familiares para establecer vínculos afectivos.

A la comunidad educativa del Centro Desarrollo Infantil Nobeles:

Cuarto. Desarrollar actividades que evidencien la participación de representantes y representados, propiciando la unificación y el trabajo en equipo.

Quinto. Participar en las diferentes actividades socioeducativas que muestren mediante la misma la corresponsabilidad de la entidad ejecutora y los representantes.

REFERENCIAS

- Angela, E., Paz, R., Calcina, C., y Yapuchura, C. (2020). *Habilidades sociales en adolescentes y Funcionalidad familiar*. 11.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.11.1.392>
- Álvarez, M. (2018). *Validez y confiabilidad del test de funcionamiento familiar - FF-SIL en estudiantes universitarios de una institución pública y privada de Lima (Tesis de segunda especialidad)*. Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima. Obtenido de
http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2870/UNFV_ALVAREZ_MACHUCA_MILITZA_CARMEN_VIRGINIA_SEGUNDA_ESP
- Arciniegas, M., et al. (2017). Estilos parentales, función familiar y rendimiento académico: un estudio de caso de seis familias de un colegio público en Bopgotá, Colombia. *Voces y Silencios: Revista Latinoamericanas de Educación*, 4-36.
- Banco Mundial . (29 de enero de 2018). *Presentan nuevo conjunto de datos mundiales más amplio sobre calidad de la educación*. Obtenido de <https://blogs.worldbank.org/es/voices/presentan-nuevo-conjunto-de-datos-mundiales-mas-amplio-sobre-calidad-de-la-educacion>
- BBC NEWS. (10 de febrero de 2016). *Los países de América Latina con peor rendimiento académico* . Obtenido de https://www.bbc.com/mundo/noticias/2016/02/160210_paises_bajo_rendimiento_educacion_informe_ocde_bm
- Boza-Huamán, N., Maldonado, F., Morales, M., y Meléndez, J. (2017). *Violencia escolar, funcionalidad familiar y características sociodemográficas en una institución educativa pública de Huancayo-Perú*. *Re. enferm. Herediana*,
- Calero, C., Palomino, K., y Moro, L. (2018). *Depresión en adolescentes asociados a migración familiar, familia disfuncional y bullying en Huánuco* CONCYTEC. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los Investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica- Reglamento RENACYT*.

- EOM. (21 de septiembre de 2020). *Hasta que el juez nos separe* . Obtenido de <https://elordenmundial.com/mapas/tasa-divorcios-ocde/>
- Estrada, A. (2018). Estilos de aprendizaje y rendimiento académico. *Universidad Nacional de Chimborazo*. Obtenido de <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/536/509>
- Fonseca, G., Rodríguez, L. y Parra Pulido, J. H. (2016). *Relación entre funciones ejecutivas y rendimiento académico por asignaturas en escolares de 6 a 12 años*. *Hacia La Promoción de La Salud*, 21(2), 41–58. <https://doi.org/10.17151/hpsal.2016.21.2.4>
- Flores, E., y Machego, J. (2019). *Disfuncionalidad familiar y rendimiento académico de los estudiantes del segundo grado de educación secundaria de la Institución Educativa "Manuel Camino de la Torre*. Arequipa: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8983/EDCflvaec.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gómez, M. (2020). *Funcionamiento familiar en hogares con niños desplazados por la vida*. *Revista AVFT*, 30(3), 1-4. Obtenido de https://www.revistaavft.com/images/revistas/2020/avft_3_2020/14_funcionamiento.pdf
- Hernandez-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: McGraw-Hill.
- Hinojo, F., Aznar, I., Romero, J., y Marín Marín, J. (2019). Influencia del aula invertida en el rendimiento académico. Una revisión sistemática. *Revista campus virtuales*, 10. Obtenido de <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/184523/Art.%201.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Iglesia, F., Lopez, M., Rosler, R., Logatt, C., y Logatt, C. (2021). *Sueño y estrés: Su relación con el Rendimiento Académico en Niños*. <https://doi.org/https://doi.org/10.47185/27113760.v2n1.41>

- Jimenez, A., Sastre, S., Artola, T., y Alvarado, J. (2020). *Inteligencia emocional y rendimiento académico: Un modelo evolutivo*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.21865/RIDEP56.3.10>
- Lastre, K., López, L., y Alcázar, C. (2018). Relación entre apoyo familiar y el rendimiento académico en estudiantes de educación primaria. *Psicogente*, 102 - 155. doi:<http://doi.org/10.17081/psico.21.39.2825>
- Leon, L., Barreda, L., Linares, N., y Martinez, R. (2013). *Relacion entre el nivel de actividad fisica y el rendimiento academico en educaciòn primaria*.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.6035/ForumRecerca.2013.16>
- Limpe, M. (2018). *La disfuncionalidad familiar y su relación con las actividades de grafomotricidad en los niños y niñas de 4 y 5 años de la I.E.I. N° 793 Maanuel Scorza Abancay 2018*. Abancay: Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. Obtenido de
http://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/907/T_0542
- Maria, M., Lechuga, M., y Torrecilla, N. (2021). *Desarrollo Psicomotor en la infancia temprana y funcionalidad familiar*. 14.
<https://doi.org/https://doi.org/10.21500/19002386.4646>
- Maldonado, R., Duáres, R., Rojas, A., y Gavilanes, Y. (2017). La funcionalidad familiar: una determinante de la conducta de los adolescentes. *Revista electrónico de portales medicos*. Obtenido de
<https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/funcionalidad-familiar-conducta-de-los-adolescentes/>
- Ministerio de Educación. (2016). *Curriculo Nacional de la Educación Básica*. Lima: Minedu. Obtenido de
<http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-de-la-educacion-basica.pdf>Muelle, L. (2018). Desigualdades regionales y sociales del rendimiento escolar al término de la educación primaria en el Perú. *Revista peruana de Investigación Educativa*, 127 - 157.
doi:<https://doi.org/10.34236/rpie.v10i10.106>

- Murillo, A. (2019). *Disfuncionalidad familiar y su incidencia en el rendimiento académico de los estudiantes*. *Identidad Bolivariana* , 1 - 6.
- Nolasco, S. (2019). *Disfuncionalidad familiar en los sectores periféricos del distrito La Esperanza*. *SCIÉENDO*, 59 - 65.
doi:<https://doi.org/10.17268/sciendo.2019.007>
- Olmedo, D. (2017). *La disfuncionalidad Familiar y su Incidencia en el Rendimiento Academico*. <https://doi.org/https://doi.org/10.33970/eetes.v1.n4.2017.7>
- Orgiles, M., Gomez, M., Piqueras, J., y Espada, J. (2017). *Relacion entre Rendimiento escolar y la Sintomatologia Depresiva en Niños Españoles*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.25115/ejrep.33.14009>
- Organización Mundial de la Salud. (14 de agosto de 2021). *Salud del Adolescente - Familias*. Obtenido de
https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=3189:salud-del-adolescente-familias&Itemid=2420&lang=es
- Padua, L. (2019). *Factores individuales y familiares asociados al bajo rendimiento académico en estudiantes universitarios*. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*. Obtenido de
<http://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v24n80/1405-6666-rmie-24-80-173.pdf>
- Pérez, E., De la Cuesta, D., Louro, I., & Bayarre, H. (1997). *Funcionamiento familiar. Construcción y validación de un instrumento*. *Ciencia ergo-sum*, 4(1), 63-66. Obtenido de
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5128785>
- Pedro, G., Nicolas, C., y Martha, M. (2007). *Autoestima, funcionalidad familiar y rendimiento academico escolar en adolescentes*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1157/13112196>
- Quijano;, J., y Quiroz, C. (2021). *Desintegracion Familiar y Desarrollo de los niños en la primera infancia*. 4
<https://doi.org/https://doi.org/10.46296/gt.v4i8edesp.0045>

- Rodriguez, D., y Guzmán, R. (2019). *Rendimiento académico y factores sociofamiliares de riesgo. Variables personales que moderan su influencia. Perfiles Educativos*, 118 - 134. doi:<https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2019.164.58925>
- Romani, K. (2018). *Metas Académicas y Nivel de logro de Aprendizajes en las Estudiantes de la opción ocupacional de confección textil del CATPRO "Carlos Cueto Fernandini" de Barranco, UGEL N° 07, 2016. LIMA: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle .*
- Sagbaicela, J. (2018). *La disfuncion familiar y su incidencia en los problemas de aprendizaje en los niños de tercer año de educacion general basica elemental.* <https://doi.org/https://doi.org/10.31876/re.v2i21.341>
- Sampieri, R. , y Torres, P. (2018). *Metodología de la Investigación.* México: McGRAW-HIL.
- Sevenovia, N., Cardenas, N., & Carlos, J. (2015). *La familia como Factor predictor de la intimidacion escolar en Antioquia (Colombia).* 8. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.4321/S1699-695X2015000200002>
- Uriol, T., y Santamaría, R. (2020). *Desintegración familiar y rendimiento académico en estudiantes de educación primaria de un centro educativo público de Lambayeque.* Revista PAIAN, 54-63. doi:<https://doi.org/10.26495/rcp.v11i2.1516>
- Valderrama, S., y Velásquez , C. (2019). *El desarrollo de la tesis. Descriptiva-comparativa, correlacional y cuasiexperimental.* Lima: San Marcos.
- Zumba, D. (2017). *Disfuncionalidad familiar como factor determinante de las habilidades sociales en adolescentes de la fundación proyecto Don Bosco.* Ambato: Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Amarato. Obtenido <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1941/1/76442.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Disfunción familiar	Una familia disfuncional es aquella en la que los miembros individuales involucran en conflictos constantes, comportamientos inapropiados y comportamientos abusivos, lo que hace que otros miembros se ajusten a dicho comportamiento.	Es un factor que afecta directamente a los miembros de la familia y tiene repercusiones en el aprendizaje de los menores. Se puede medir y mediante las dimensiones de adaptación, participación, crecimiento, afecto y recursos.	1. Adaptación 2. Participación 3. Crecimiento 4. Afecto 5. Recursos	6. Equilibrio familiar 7. Toma de decisiones y responsabilidades 8. Maduración emocional y física 9. Amor y atención 10. Tiempo y espacio	Nominal
Variable 2: Clima organizacional	Méndez Álvarez (2006) es el entorno de la propia organización, creado y percibido por los individuos; es un proceso de interacción social que empleados perciben	El clima organizacional se refiere a las características del entorno (relaciones interpersonales) que los empleados perciben	11. Relaciones 12. Trabajo en equipo	13. Clima en el aula 14. Actividades pedagógicas.	

regula sus creencias, directa o indirectamente y percepciones, compromiso que influyen en su y actitudes dentro de la comportamiento laboral estructura organizacional; (trabajo en equipo). Esto determina su nivel de se puede medir a través comportamiento, de las relaciones y el satisfacción y eficiencia en trabajo en equipo. el trabajo.

Anexo 2. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos (de corresponder)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y nombres del informante: *Gonzalez Arce Lobo*
- I.2. Especialidad del Validador: *Psicólogo Educativo*
- I.3. Cargo e Institución donde labora: *Coordinador General MIES*
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: *Cuestionario*
- I.5. Autor del instrumento: *Mayra Elizabeth Heran Ruiz*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					✓
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					✓
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de las variables					✓
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad					✓
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					✓
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					✓
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando					✓
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					✓
METODOLOGIA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir					✓
PROMEDIO DE VALORACIÓN						✓

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

El expositor se a desempeñado profesionalmente con coherencia y dinámica y no tiene nada que suprimir.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100 %

Fecha: 26/02/2020



Firma de experto informante

DNI: 0801971151

Teléfono: 096 2575406

Anexo 3. Resultados del análisis de consistencia interna

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Validez y Confiabilidad

En esta fase, se aplicaron los instrumentos a una muestra piloto de 10 padres de familia y se eliminaron/rediseñaron algunos ítems con el propósito de aumentar la confiabilidad. Posteriormente se sometieron los mencionados instrumentos a un análisis de validez mediante la modalidad criterio de Jueces y finalmente se realizó un análisis de confiabilidad utilizando mediante el estadístico del alfa de Cronbach.

Confiabilidad del instrumento del clima organizacional

Tabla 1 Resumen de los procesamientos de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del programa.

Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,851	26

Interpretación

Observamos en cada uno de los cuadros 4 y 5, de los estadísticos de la variable clima organizacional, el resultado 0,851; infiriendo el instrumento está diseñado para tener una confiabilidad aceptable; por lo tanto, nos permitió asumir Los datos recopilados son consistentes y coherentes.

Confiabilidad del instrumento de familia disfuncional

Tabla 3 Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación de lista se basa en cada variable del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,785	22

Anexo 4. Consentimiento o asentimiento informado UCV (según corresponda)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estudiante:

Mayra Elizabeth Heran Ruiz

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Mayra Elizabeth Heran Ruiz**, estudiante de psicología de la Universidad César Vallejo. En la actualidad me encuentro realizando una investigación para obtener el grado académico Maestra en Psicología Educativa; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en ser parte de un proceso donde se realizará un cuestionario con la finalidad de recaudar información. De aceptar participar, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. 

ESTUDIANTE DE LA EP DE PSICOLOGÍA

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo Julio Gonzalez Neco con número de DNI: 0801977191 acepto participar en el estudio de Técnicas de la encuesta y observación psicológica.

Día: 20/02/2020

Firma



Anexo 6. Reporte de similitud en software Turnitin

disfunción familiar y clima organizacional			
ORIGINALITY REPORT			
19%	18%	2%	4%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
1	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	11%	
2	repositorio.une.edu.pe Internet Source	1%	
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Student Paper	1%	
4	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Student Paper	1%	
5	hdl.handle.net Internet Source	<1%	
6	www.coursehero.com Internet Source	<1%	
7	worldwidescience.org Internet Source	<1%	
8	repositorio.untumbes.edu.pe Internet Source	<1%	
9	www.slideshare.net Internet Source	<1%	

Anexo 7. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL NOBELES

Autorización para el Desarrollo del Proyecto de Investigación

Fecha: 17/02/2020

Para quien corresponda:

Por medio de la presente, se autoriza el desarrollo del proyecto de investigación titulado "Disfunción familiar y su relación con el clima organizacional del Centro de Desarrollo Infantil Nobeles del cantón Duran, Ecuador, 2018", bajo la dirección del investigador principal **Mayra Elizabeth Heran Ruiz**, perteneciente al Centro de Desarrollo Infantil Nobeles.

El proyecto tiene como objetivo principal identificar y analizar la relación entre la disfunción familiar y el clima organizacional en el Centro de Desarrollo Infantil Nobeles, ubicado en el cantón Duran, Ecuador, durante el año 2018. La investigación utilizará cuestionarios, entrevistas y análisis de datos organizacionales para recopilar información relevante. Los resultados esperados ayudarán a desarrollar estrategias para mejorar el ambiente laboral y el bienestar de los empleados. El investigador principal será responsable de diseñar el estudio, coordinar la recolección de datos, analizar los resultados y presentar los hallazgos a la dirección del Centro de Desarrollo Infantil Nobeles y en conferencias académicas.

El proyecto se desarrollará en cumplimiento con las normas éticas y legales aplicables, asegurando la protección de los derechos y la privacidad de los participantes. Todos los datos recolectados serán confidenciales y se utilizarán únicamente para los fines del estudio.

[Nombre de la Persona que Otorga la Autorización],

Director del Centro de Desarrollo Infantil Nobeles

[Firma de la Persona que Autoriza]

