



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

**MAGISTER EN EDUCACION MENCION
CURRICULUM Y EVALUACION
BASADO EN COMPETENCIA**

TRABAJO DE GRADO-FORMATO TESINA

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACION CON EL CLIMA LABORAL DE
LOS DOCENTES DEL COLEGIO SAN ANDRES, REGION DEL MAULE,
CHILE AÑO 2021**

PROFESOR: MARLENIS MARTÍNEZ

ALUMNO: ANDRES GABRIEL FLORES VALLE

Talca, Chile Agosto de 2021

Contenido

1	Capítulo I – Caracterización del problema.	5
1.1	Planteamiento y Formulación del Problema.	5
1.2	Pregunta de investigación	7
1.3	Formulación de los Objetivos General y Específicos.....	7
1.3.1	Objetivo General.....	7
1.3.2	Objetivo Especifico	7
2	Capítulo II- Marco teórico.....	8
2.1	Aspectos conceptuales.....	9
2.1.1	Liderazgo.....	9
2.2	Clima laboral.....	11
3	Marco Metodológico.....	13
3.1	Enfoque Cualitativo.....	13
3.2	Tipo de estudio	13
3.3	Diseño de investigación.....	14
3.3.1	No experimental de Tipo Transeccional de carácter Correlacional-Causal	14
3.4	Población y muestra	14
3.5	Característica de la muestra	15
3.6	Técnica de recolección de datos	15
3.7	Instrumentos.....	15
3.7.1	Test de clima laboral de Sonia Palma	15
3.7.2	Escala visual analógica (EVA).....	16
3.8	Técnica de análisis de datos	17
4	Análisis de los resultados.....	18
5	Marco conclusivo	22

Cuadros

Cuadro 1: vaciado de datos	19
Cuadro 2: datos estadísticos del clima laboral.....	20
Cuadro 3: dato estadístico de la percepción de liderazgo.....	21
Cuadro 4: correlación numérica existente entre el liderazgo y el clima laboral esquelético.....	22

Grafico

Gráfico 1: puntuación test clima laboral.....	20
Grafico 2: percepción de liderazgo directivo.....	21
Grafico 3: correlación existente entre el liderazgo y el clima laboral.....	22

1 Introducción

Las instituciones y organizaciones de todo tipo, sean éstas públicas y/o privadas evidencian hoy en día a más de un crecimiento estructural, una exigencia espontánea en el mejoramiento funcional de las acciones encaminadas a mantener estándares de la calidad y especialmente de atención a los clientes y usuarios; todo esto como un mecanismo idóneo para mantenerse “vigentes en el mercado”. Tener un buen clima laboral es la clave para que una organización aumente su productividad y tenga trabajadores eficientes, leales y felices. Para ello es importante contar con un buen líder, ya que la importancia fundamental del liderazgo en las organizaciones consiste precisamente en gestionar su potencial, transmitir motivación y descubrir oportunidades a favor de la institución. Dentro de este contexto, y haciendo una analogía local, encontramos a la institución particular subvencionada, el colegio San Andres de la localidad de San Clemente, este fue fundado en el año 2009, recibiendo su reconocimiento oficial en el año 2010. Actualmente cuenta con una matrícula de 200 estudiantes divididos en 8 cursos de 1° a 8° básico, obteniendo el reconocimiento oficial de este último en el año 2016. El cuerpo docente está compuesto por 15 profesores los cuales serán objeto de estudios para evidenciar su percepción del clima laboral y del equipo directivo para poder determinar la existencia de su relación entre esas dos variables.

2 Capítulo I – Caracterización del problema.

2.1 Planteamiento y Formulación del Problema.

Mejorar la calidad de la educación ha sido por largo tiempo un tópico recurrente en las agendas políticas nacionales, regionales e internacionales. En Chile, las profundas transformaciones económicas de los últimos años han puesto una vez más a la educación en el centro del debate público, concitando la atención de los líderes de opinión en diversos campos y esferas. Sin embargo son pocos los que apuntan al trabajo en equipo para el logro de las mejoras en la educación.

La ley general de Educación en el Artículo 9º, establece que la comunidad educativa es una agrupación de personas que inspiradas en un propósito común integran una institución educativa. Ese objetivo común es contribuir a la formación y el logro de aprendizajes de todos los alumnos. (EDUCACIÓN, 2009)

Las instituciones educativas son espacios donde aprendemos a convivir y aprendemos a ser ciudadanos responsables con nuestro medio. Esos valores se reflejan en la relación que existe entre los miembros de la comunidad educativa, en la forma como perduran en el tiempo y se transfieren a otros contextos.

Para que una organización sea efectiva debe reunir los elementos necesarios que lo permitan. No solo una persona, un equipo de trabajo organizado que cumpla con los objetivos; en otras palabras, una adecuada integración grupal.

El creciente desarrollo de las organizaciones demanda que los directivos dirijan la mirada a propiciar espacios de desarrollo para sus colaboradores; elaborar y realizar planes de formación, contribuyendo no solo al crecimiento de sus modos de hacer (competencias operativas y destrezas técnicas), sino a sus modos de ser (disposiciones, actitudes y virtudes).

Trabajar en un ambiente armonioso y agradable es fundamental para que cada integrante de una sociedad se sienta cómodo y valorado dentro de su equipo. Esto ayuda a que los trabajadores sean más productivos, eficientes y comprometidos, asimismo Menarguez (2004) menciona que “si no hay un buen clima institucional no permite que todos los docentes tengan

un buen desempeño, y esto dificulta que la comunidad educativa trabaje de manera conjunta y en equipo apuntando todos a consolidar una misma visión de las instituciones educativas”

En este sentido se hace necesario que las instituciones educativas que es lugar donde pasamos gran parte de nuestro tiempo sean espacios agradables donde se practique el respeto, la tolerancia y la comunicación lo cual contribuye a la eficacia de las instituciones. Es más en el artículo 10 letra C de la ley general de educación menciona “Los profesionales de la educación tienen derecho a trabajar en un ambiente tolerante y de respeto mutuo; del mismo modo, tienen derecho a que se respete su integridad física, psicológica y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios, degradantes o maltratos psicológicos por parte de los demás integrantes de la comunidad educativa. Además, tienen derecho a proponer las iniciativas que estimaren útiles para el progreso del establecimiento, en los términos previstos por la normativa interna, procurando, además, disponer de los espacios adecuados para realizar en mejor forma su trabajo”.

En el Marco de la Buena Dirección descrita por el (MINEDUC, 2021)) establece que el clima organizacional es uno de los factores que más aporta al buen funcionamiento de una escuela; y, al mismo tiempo, es uno de los factores en los que el director y equipo directivo puede influir más directamente. Un buen clima laboral favorece la motivación y el compromiso de la comunidad educativa en el aprendizaje organizacional. En ese sentido, el dominio de gestión del clima organizacional y convivencia persigue relevar el rol del director en la generación de climas organizacionales adecuados para potenciar el proyecto educativo y los logros de aprendizaje de los estudiantes. Los criterios considerados en este ámbito de acción directiva, promueven la colaboración al interior del establecimiento y la conformación de redes de apoyo al mismo en su entorno.

Según un estudio denominado Calidad de vida laboral en docentes chilenos, menciona que en las organizaciones de régimen particular subvencionado se encuentran estilos de dirección autoritarios, en donde la participación en la toma de decisiones y comunicación es menor. En lo relativo a la estabilidad, los docentes de centros educativos particulares subvencionados tienen en promedio ocho años de antigüedad en su actual trabajo, mientras que en los profesores de establecimientos municipales, este indicador sube significativamente a diez años. Estas características demuestran y ponen de manifiesto la precariedad de las

condiciones de trabajo en las cuales se desempeñan los maestros que se desempeñan en los llamados establecimientos con fines de lucro, afectando a su calidad de vida laboral. (Sepúlveda, 2015)

2.2 Pregunta de investigación

¿Cuál es la correlación existente entre la percepción de liderazgo del equipo directivo y los niveles del clima laboral del establecimiento San Andres de la comuna de San clemente?

2.3 Formulación de los Objetivos General y Específicos

2.3.1 Objetivo General

- Determinar el liderazgo directivo y su relación con el clima laboral de los docentes del colegio San Andres de la comuna de San Clemente, región del Maule, Chile, 2021

2.3.2 Objetivo Especifico

- Identificar el liderazgo directivo por los docentes del colegio San Andres de la comuna de San Clemente
- Caracterizar los niveles de clima laboral que poseen los docentes del colegio San Andres
- Determinar la relación del liderazgo directivo y su relación con el clima laboral

3 Capítulo II- Marco teórico

Un Aspecto determinante para alcanzar el éxito de una empresa o institución es el clima laboral. En el actual mundo globalizado, toda organización promoverá cambios en su ambiente laboral, estructura organizacional, planificación estratégica, gestión operativa y recursos con los que cuenta; con el objetivo de ser competitiva, tener una buena posición en el mercado, hacer innovaciones, generando rentabilidad para la empresa. Asimismo, los trabajadores son considerados creativos, que impulsen cambios que son estimulados por los líderes gerenciales (Robbins).

Así, también el clima organizacional es muy importante para que los trabajadores se perfeccionen, que impacte en su desarrollo ante eventos simples, donde se incluye la comunicación, la interacción con otros trabajadores la apertura y consideraciones; tiene también un efecto en la calidad de vida de los que participan en el desarrollo institucional, donde se destaca la motivación, fortalecimiento de la amistad de manera espontánea y honesta; asimismo, contribuye a favorecer el logro de los objetivos, y ayuda al trabajador a la adquisición de su objetivos propios (Reyes, 2017)

El clima organizacional ha ido evolucionando su definición a lo largo del tiempo, ya que este tiene una prolongada historia en las ramas de la psicología, industrial y comportamiento organizacional (Guillen, 2000).

Sagredo (2004), menciona que el clima organizacional es un enfoque administrativo preciso para disminuir el ausentismo, incrementar la productividad, conducir los cambios y reducir los costos en las organizaciones, y permite que el talento humano se vincule con los sistemas organizativos (Segredo, 2004).

La literatura actual, derivada de los estudios sobre eficacia y mejora de la escuela, ha destacado el papel desempeñado por el liderazgo pedagógico en organizar buenas prácticas educativas en los centros escolares y en contribuir al incremento de los resultados del aprendizaje. El “efecto-director” es, normalmente, un efecto indirecto: no es él quien trabaja en las aulas, pero puede contribuir a construir las condiciones para que se trabaje bien en ellas. Sin duda la efectividad de un profesor en la clase está en función de sus capacidades, de las motivaciones y compromiso y de las características del contexto en que trabaja y del entorno

externo (social y político). Pero la creación de un ambiente y de unas condiciones de trabajo que favorezcan a su vez un buen trabajo en las aulas es algo que depende de los equipos directivos. Por eso, si bien otros factores y variables tienen su incidencia, la función del equipo directivo se convierte en un “catalítico” en la mejora de los centros educativos, especialmente en la promoción y gestión de la enseñanza. Por eso, no hay un proyecto de dinamización o de mejora en un centro que no esté el equipo directivo detrás, aunque no sea el protagonista directo. (Bolívar, 2021).

Lo anterior lo reafirma Peiró & Rodríguez, Omar y Thompson. Donde mencionan que, el liderazgo interviene sobre el bienestar de las empresas y afecta sobre la salud y bienestar de las persona ya que liderazgo es un elemento fundamental en la manera en que los colaboradores derivan satisfacción sobre el trabajo, y a su vez guarda estrecha relación con el bienestar general del trabajador. En este sentido se determina que las habilidades del liderazgo son necesarias para instaurar ambientes de trabajo motivantes, que les permita a los colaboradores crecer y desarrollarse ya que los líderes tienen la capacidad para crear ambientes de trabajo donde la motivación es su principal cualidad (Serrano, 2021).

Muchos estudios reafirman que cuando el líder se centra en sus colaboradores las metas y objetivos se logran alcanzar, De La Garza (2013) descubrió en su investigación que existe correlación entre la motivación que el líder proyecta y el clima organizacional satisfactorio, demostrando que cuando un líder incentiva a mejorar la calidad del desempeño contribuye a que los empleados sientan que su trabajo contribuye a mejorar la calidad de la organización. (De la Garza, 2013)

3.1 Aspectos conceptuales

3.1.1 Liderazgo

El término de líder, siempre se asocia a aquella persona que es capaz de dirigir a un grupo de personas para conseguir una meta en común.

Sin embargo existen muchos autores que han definido el liderazgo, tales como:

“Es el proceso de motivar y ayudar a los demás a trabajar con entusiasmo para alcanzar objetivos“(Davis and Newstron, 1991) “...es el proceso de llevar a un grupo en una determinada dirección, fundamentalmente por medios no coercitivos. Un liderazgo efectivo lo

definimos como aquel que produce un movimiento hacia el logro de lo que es mejor, a largo plazo para el grupo” (Kotter J.P.1998).

El Diccionario de la lengua española define al liderazgo como la dirección, jefatura o conducción de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad.

En general, las definiciones de liderazgo incluyen cuatro elementos:

- Involucran a otras personas, a los empleados o seguidores.
- Determinan distribuciones irregulares del poder. Por lo general el líder tiene mayor poder aunque los subordinados le pueden dar forma a este.
- El líder usa el poder para determinar la conducta de los subordinados.
- El liderazgo es una cuestión de valores.

La importancia del liderazgo radica en que es la base para poder guiar una organización; La supervivencia de esta depende de la capacidad del líder para llevar a cabo las metas de esta; La organización puede poseer una buena planificación pero sucumbir ante la falta de liderazgo y por último aunque la organización carezca de planificación puede sobrevivir gracias a la presencia de un buen líder.

3.1.1.1 Tipos de liderazgo y funciones del líder

Ya teniendo claro los conceptos de líder y la importancia en una organización, debo mencionar las funciones del líder. De esto se desprenden los tipos de líderes existentes, que según la bibliografía revisada podrían clasificarse en cuatro grupos fundamentales:

- El líder autócrata: solo informa.
- El líder persuasivo: convence de sus decisiones.
- El líder consultivo: abierto a la participación en la toma de decisiones.
- El líder participativo: los demás deciden, el solo modera y establece límites.

No existen estilos de liderazgo que sean unos mejores que otros. Dependen básicamente de la situación. De ahí surge el concepto de flexibilidad en el tipo de liderazgo: un tipo de liderazgo para cada situación en particular.

El liderazgo por lo tanto no debe ser una tarea impuesta. No debieran existir los líderes por “título”. Las revisiones de la investigación producida en las últimas

décadas (Hallinger y Heck, 1998; Marzano, Waters y McNulty 2005) señalan que los equipos directivos pueden marcar una diferencia crítica en la calidad de las escuelas y en la educación de los alumnos. Además, la propia calidad del profesorado puede verse potenciada, a su vez, por la propia acción de los líderes en ese ámbito. Como constata el informe de la OCDE. (Bolívar, scielo, 2021)

3.2 Clima laboral

El clima organizacional es un tema estudiado desde la década de 1930 y surgió como consecuencia directa de la clara influencia del estado de ánimo de los trabajadores en el desempeño de las empresas.

El clima laboral o también conocido como clima organizacional, se puede definir como el conjunto de actividades, rutinas y condiciones que se dan dentro de una empresa y están directamente ligadas con la satisfacción de los trabajadores en su entorno de trabajo.

Sin embargo existen muchos autores que han definido el liderazgo, tales como; Los primeros en precisar el concepto de clima organizacional fueron Tagiuri y Litwin (1968), quienes lo definen “como una cualidad o propiedad del ambiente interno organizacional que: es percibida o experimentada por los miembros de una organización, influye en sus comportamientos y tiene una duración relativa. “

Luego Campbell (1970), amplía el concepto y lo considera “como un conjunto de atributos relativamente duraderos y específicos del ambiente interno de la organización que puede ser deducido del modo en que una organización se relaciona con sus miembros y su ambiente. En esta relación el individuo toma actitudes y se crea expectativas que describen la organización en su características estáticas como en grado de autonomía.”

Jonhson (1972), Payne (1974) y Dressel (1976), señalan que “el clima de una organización surte efectos sobres la conducta de sus integrantes y afecta las actividades puesto que se compone de un conjunto de variables que comprenden: las normas, valores, estructuras organizacional, valores grupales y otros.” Para Payne, además, “puede ser medido operacionalmente con métodos observables objetivos, a través de las percepciones de los miembros del sistema.”

Para Fincher, el clima organizacional se define como “las percepciones que los empleados pueden tener en relación a las practicas organizacionales y los principios operativos.”

Por otro lado, García y Medina (2008) manifiestan que en el campo escolar la organización puede ser entendida con otros sentidos más determinados: En una acepción muy amplia (macroorganización), como sistema de elementos y factores reales ordenados a posibilitar el mejor cumplimiento de la acción educativa. En este sentido amplio, instrumental, la organización comprendería la política educativa (gobierno de la educación por el poder político del Estado); la administración escolar (conjunto de acciones para llevar a efecto las directrices de la política educativa); la legislación educativa (sistema de normas tendentes a concretar la acción educativa del Estado) y la organización escolar propiamente dicha (cuya normatividad técnico-pedagógica se centra en los elementos de las instituciones escolares y del entorno próximo).

Finalmente Etkin (2007, p.24) afirma que “el clima no es una causa en sí misma sino un enlace que se construye entre diferentes actores, y que hace posible una relación virtuosa entre el individuo y la organización”.

Dentro de cada institución educativa u otra se presentaran distintos tipos de climas y numerosos autores han propuesto diferentes clasificaciones para representar el clima escolar u organizacional; sin embargo, la mayoría de los autores coinciden en que el clima se desarrolla entre dos extremos: “...uno favorable, que representa un clima abierto, participativo, ideal, coherente, en el cual existiría, mayor posibilidad para la formación integral del educando”, desde el punto de vista académico, social y emocional, puesto que existiría más oportunidades para la convivencia armónica. “El otro extremo sería desfavorable y estaría representado por el clima cerrado, autoritario, controlado y no coherente, donde imperan las relaciones de poder, de dominación y de control” (Molina y Pérez, 2006:2), presentándose como causantes los procesos interpersonales, la no participación libre y democrática, por lo cual, se producen comportamientos individuales y sociales hostiles, que inciden negativamente en la convivencia y en el aprendizaje.

4 Marco Metodológico

4.1 Enfoque Cualitativo

Para la realización de esta investigación fue necesario insistir en la búsqueda de un enfoque que contribuirá al alcance de los objetivos de investigación, permitiendo así alcanzar y seguir los pasos metodológicos.

La epistemología corresponde a la “ciencia que estudia cómo se genera y se valida el conocimiento” considerando los estudios de Jaramillo (Echeverría, 2003)

El enfoque desarrollado en esta investigación es de carácter cuantitativo ya que tenemos dos variables involucradas, siendo esta la percepción de liderazgo y los niveles del clima laboral.

Una vez obtenido los resultados de ambas variables buscamos la relación o correlación de estas, para finalizar con establecer las conclusiones pertinentes.

4.2 Tipo de estudio

La metodología utilizada para esta investigación es de tipo **correlacional**. Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la correlación o grado de asociación que exista entre la percepción de liderazgo y los niveles del clima laboral de los profesores del colegio San Andres de la comuna de San clemente. Para realizar dicho estudio se recogerá información a través de la aplicación de una escala visual analógica y un test de clima laboral de Sonia Palma-Clima Laboral CL – SPL a los profesores del colegio San Andres para así establecer si existe o no una correlación entre estas variables.

Todo esto lo realizamos con la pretensión de profundizar, sobre el liderazgo y su relación con el clima laboral, determinando la correlación de estas dos variables presentada por los profesores del colegio antes mencionado.

La investigación correlacional tiene, en alguna medida, un valor explicativo, aunque parcial, ya que el hecho de saber que dos conceptos o variables se relacionan aporta cierta información explicativa (Hernandez Sampieri, 2003).

En la incorporación de los test, donde cada test nos arroja una cifra numérica adentra en una experiencia asociada al paradigma cuantitativo.

4.3 Diseño de investigación

4.3.1 No experimental de Tipo Transeccional de carácter Correlacional-Causal

Esta investigación se lleva a cabo mediante el proceso de recolección de datos donde podemos medir a través un test, el clima laboral de los profesores del colegio San Andres y conocer la percepción de liderazgo que tienen los profesores hacia el equipo directivo de dicho colegio, para luego proceder a la correlación de ambas variables.

Por lo tanto en este trabajo no hay una manipulación deliberadamente de las variables. Si no que solo es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos, por consiguiente nuestro estudio pasa a tener un diseño No Experimental.

Distintos autores han adoptado diversos criterios para catalogar la investigación no experimental. De acuerdo a lo planteado por Hernández Sampieri el diseños no experimentales se pueden clasificar en transeccionales y longitudinales. El foco de nuestro estudio, tuvo un diseño no experimental con un corte transeccional, de modelo correlacionales-causales; nos permite describir la correlación entre el clima laboral y la percepción de liderazgo únicamente en términos correlacional u otras en función de la relación causa efecto (causales). (Hernandez Sampieri, 2003)

4.4 Población y muestra

Corresponde al grupo de sujetos que serán medidos en nuestro estudio. En primer lugar debemos seleccionar un universo o población para luego poder seleccionar la muestra.

La población fue conformada por los profesores del colegio San Andres de la comuna de San Clemente, de dicha población se extrajo una muestra de 15 profesores de enseñanza básica de 1ro a 8vo año, el cual se les envió un link con ambas encuestas.

Nuestra muestra de estudio es **No Probabilística**, donde el tipo de muestra es a través del sujeto voluntario (Hernandez Sampieri, 2003). Se determinó de esta forma ya que se envió el link a todos los profesores vía correo electrónico. En el cual se explicaba en lo que consistía el estudio y como serán reclutado los resultados.

4.5 Característica de la muestra

El plantel docente está compuesta por cuatro profesoras de educación general básica y nueve docentes especialistas de Lenguaje, Matemática, Historia, Ciencias Naturales, Artes y Tecnología, Música, Educación Física, Inglés y Religión, además incluimos también a los profesionales de los programas de Integración con dos educadoras diferenciales especialistas especializadas en Fonoaudiología y psicología.

4.6 Técnica de recolección de datos

Esta investigación se lleva a cabo mediante la utilización de dos test de recolección de datos.

Por una parte tenemos el test de clima laboral de Sonia Palma-Clima Laboral CL – SPL, el cual nos ayuda a medir cuantitativamente el nivel de percepción del ambiente laboral específica, con relación a la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Y por otro lado está la escala visual analógica (EVA), que es una escala de respuesta psicométrica que puede ser usada en cuestionarios. Es un instrumento de medición de características o actitudes subjetivas que no se pueden medir directamente.

4.7 Instrumentos

4.7.1 Test de clima laboral de Sonia Palma

Nombre: Clima Laboral CL – SPL

Autora: Sonia Palma Carrillo

Variable de estudio: clima laboral

Número de ítems: 50

Forma de Aplicación: Individual / Colectivo

Duración: 15 a 30 min.

Significación: Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica, con relación a la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Factores de estudio: Realización Personal, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales. Divididos de la siguiente manera:

FACTORES	ÍTEMS
Realización Personal	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.
Involucramiento Laboral	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47.
Supervisión	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48.
Comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49.
Condiciones Laborales	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50

4.7.1.1 Interpretación

Puntuación: de 1 a 5 por cada ítem, con un total de 50 puntos por factor y 250 en la escala general. Valorados de la siguiente manera:

CATEGORÍA	FACTORES	PUNTAJE TOTAL
Muy Favorable	42 - 50	210 - 250
Favorable	34 - 41	170 - 209
Medio	26 - 33	130 - 169
Desfavorable	18 - 25	90 - 129
Muy desfavorable	10 - 17	50 - 89

4.7.2 Escala visual analógica (EVA)

En la escala visual analógica EVA nos da una respuesta psicométrica que nos puede dar respuesta a características o actitudes subjetivas que no se pueden medir directamente.

4.7.2.1 Interpretación

La escala que la persona visualiza va del 1 al 10, donde 1 es muy mal líder y 10 es muy buen líder, la escala va de la siguiente forma:

Valor	Interpretación
1-2	Muy mal líder
3-4	Mal líder
5-6	Líder Regular
7-8	Buen líder
9-10	Muy buen líder

Esta escala va acompañada de unas imágenes que reflejan cada una de los valores a elegir. Una vez teniendo la escala, dividimos el liderazgo en 4 Funciones en la cual los profesores deberán evaluar con la EVA, cada función del liderazgo.

4.8 Técnica de análisis de datos

Los datos obtenidos en la encuesta y escala fueron vaciadas a una matriz de datos (Excel). Una vez evaluada nuestra muestra, se procedió a realizar el análisis de nuestros datos el programa estadístico cuantitativos tal como el SPSS versión 23.0 (Statistical Package for the Social Sciences) con el objetivo de conseguir informes tabulares y gráficos estadísticos descriptivos y correlacional.

Para determinar el grado de correlación entre el clima laboral y la percepción de liderazgo, se realizó una regresión lineal y se obtuvo el valor de correlación de Pearson. Esta correlación es un indicador estadístico que nos demuestra la correlación lineal entre dos variables.

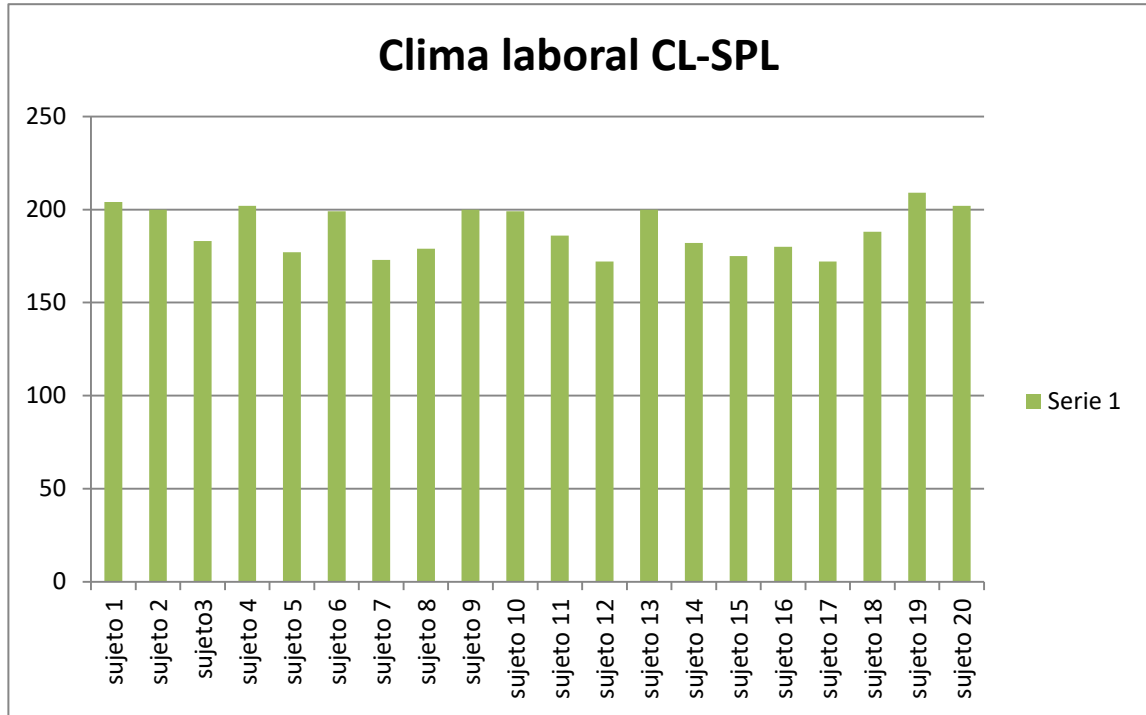
5 Análisis de los resultados

5.1 Cuadro1 vaciado de datos

Participantes	Valoración del Test Clima Laboral	Percepción de Liderazgo E.V.A
sujeto1	204	10
sujeto2	200	10
sujeto 3	183	8
sujeto 4	202	10
sujeto 5	177	6
sujeto 6	199	9
sujeto 7	173	6
sujeto 8	179	8
sujeto 9	200	10
sujeto 10	199	9
sujeto 11	186	8
sujeto 12	172	6
sujeto 13	200	10
sujeto 14	182	8
sujeto 15	175	6
sujeto 16	180	8
sujeto 17	172	6
sujeto 18	188	9
sujeto 19	209	10
sujeto 20	202	10

La presente tabla nos muestra la valoración obtenida en el test del clima laboral y también su percepción del liderazgo directivo. Correspondiente a 20 profesores encuestados.

Gráfico 1: puntuación del test de clima laboral

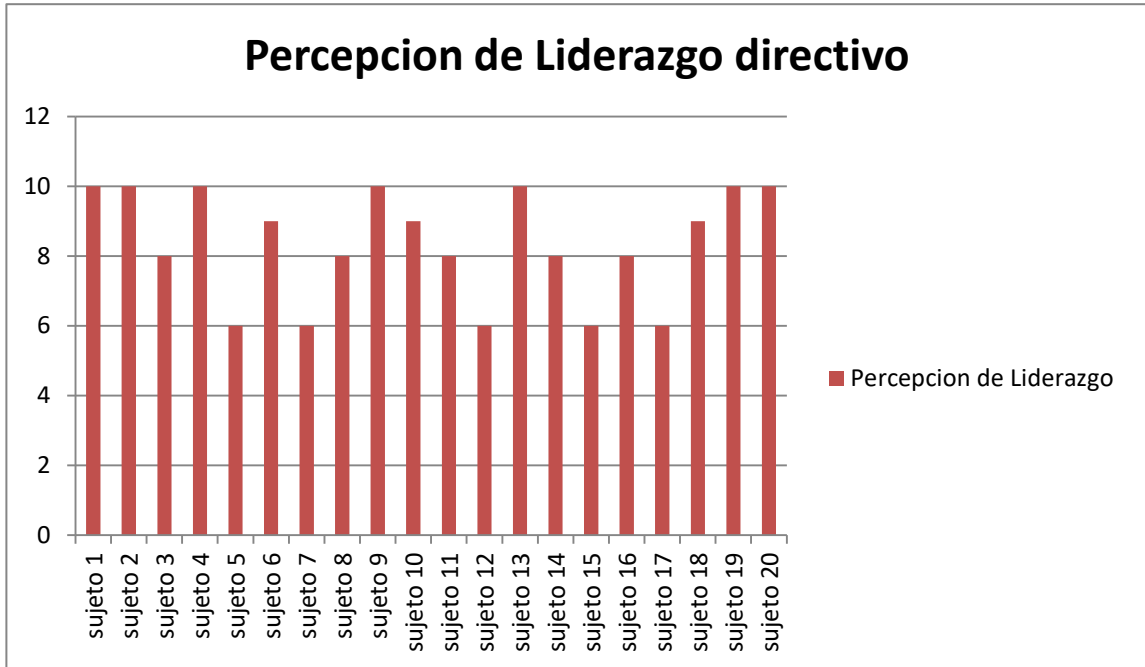


El grafico numero 1 señala los resultados obtenidos en el test del clima laboral, en donde nos muestra que el 100% de los encuestados se encuentra en la categoría “favorable” ya que sus resultados fluctúan entre 170 y 209 pts.

Cuadro 2 datos estadísticos del clima laboral.

DATOS ESTADISTICOS	
MEDIA	189
MEDIANA	187
MODA	200

Gráfico 2: Percepción de liderazgo directivo

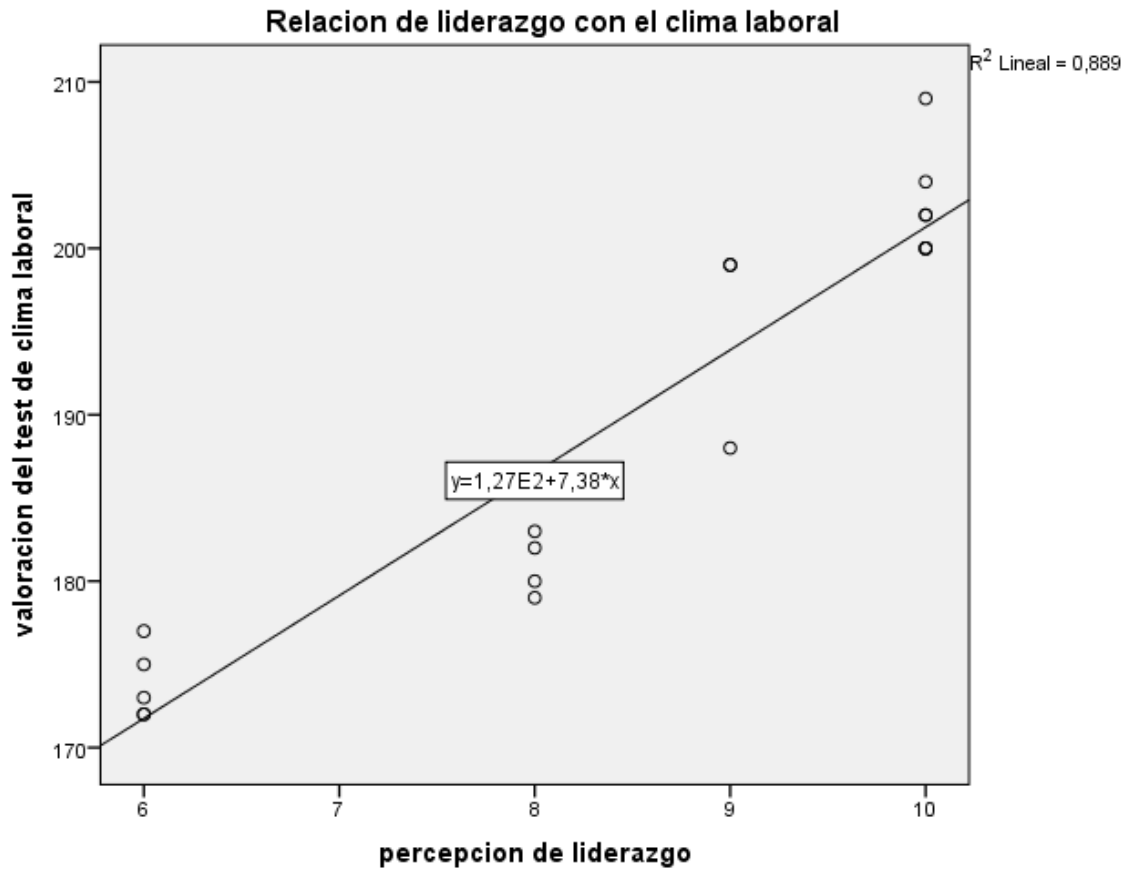


En el grafico numero 2 nos señala la percepción que tienen los docentes hacia su director, el cual nos dice que; el 50% percibe que su director es un **muy buen líder**, el 25% percibe que su director es **buen líder** y el 25% restante nos dice que percibe que su director es un **líder regular**.

Cuadro 3 datos estadísticos de la percepción de liderazgo directivo.

DATOS ESTADISTICOS	
MEDIA	8
MEDIANA	9
MODA	10

Grafico 3: correlación existente entre liderazgo y clima laboral



Cuadro 4 correlación numérica existente entre liderazgo y el clima laboral

Correlaciones		Valoración del test de clima laboral	Percepción de liderazgo
Valoración del test de clima laboral	Correlación de Pearson	1	,943**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Percepción de liderazgo	Correlación de Pearson	,943**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

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

Lo que el grafico 3 y cuadro 4 nos indica es una correlación positiva entre las dos variables.

6 Marco conclusivo

El problema originario de nuestra investigación estaba en relacionar o determinar la importancia de un líder con la calidad laboral de los trabajadores.

En este caso nos centramos en una institución educaciones y establecer la población y sus roles dentro de la institución, en primer lugar caracterizamos al líder que simplemente es el director de la institución y en segundo lugar a los trabajadores en donde solo se tomó en cuenta a los profesores. De ahí nace la pregunta de investigación y los objetivos general y específico del este estudio.

Respecto a los objetivo para poder identificar el liderazgo directivo por los docentes del establecimiento fue a través de una escala visual analógica (EVA) que nos permitió establecer la percepción que tienen los docentes hacia su director, el cual nos arrojó que el 50% percibe que su director es un muy buen líder, el 25% percibe que su director es buen líder y el 25% restante nos dice que percibe que su director es un líder regular. Con estos resultados nos dice claramente que hay un 75% de aprobación hacia el director sin embargo el 25% restante se encuentra en un punto neutro entre la percepción buena y mala de su líder.

En relación a la caracterización del nivel del clima laboral que posee los docentes del establecimiento, utilizamos el Test de clima laboral de Sonia Palma, la cual nos arrojó que el 100% de los encuestados se encuentra en la categoría “favorable” ya que sus resultados fluctúan entre 170 y 209 pts.

La clasificación de “favorable” esta solo un peldaño debajo de la clasificación máxima (muy favorable 210-250pts). Esto nos dice que hay un buen clima laboral en el establecimiento.

Para determinar la relación cuantitativa entre las dos variables anteriormente expuestas, utilizamos el programa spss para determinar una correlación de Pearson. Esto nos ayuda a determinar que dado dos variables, la correlación permite hacer estimaciones del valor de una de ellas conociendo el valor de la otra variable. Los coeficientes de correlación son medidas que indican la situación relativa de los mismos sucesos respecto a las dos variables, es decir, son la expresión numérica que nos indica el grado de relación existente entre las 2 variables y en qué medida se relacionan. Son números que varían entre los límites +1 y -1. Su magnitud indica el grado de asociación entre las variables; el valor $r = 0$ indica que no existe relación

entre las variables; los valores (± 1) son indicadores de una correlación perfecta positiva (al crecer o decrecer X, crece o decrece Y) o negativa (Al crecer o decrecer X, decrece o crece Y). En relación a nuestras variables obtuvimos una correlación de 0,889, eso quiere decir que corresponde una correlación positiva muy alta

Claramente se puede observar que el director influye directamente en la calidad laboral de sus profesores, dada la correlación altamente positiva entre las variables.

Si bien en esta oportunidad la calidad de laboral fue buena y la percepción hacia el director también lo fue, puede ser posible que esto se diera a que el establecimiento es de carácter Particular Subvencionado, por lo que gran parte de las decisiones salen directamente del director, no así en el caso de un establecimiento público municipal, ya que las grandes decisiones se toman por un departamento externo, provocando esto un retraso en cada decisión que puede influir en la calidad laboral de los profesores. Frente a este panorama

Surgen algunas propuestas de mejora para futuras líneas de investigación tales como:

- Estableces una comparación entre colegios públicos y privados utilizando las mismas variables que se utilizaron en este estudio.
- Buscar una relación entre el liderazgo y la calidad estudiantil en los establecimientos. Así mismo realizar comparaciones entre los establecimientos públicos y privados.
- Aumentar el tamaño de la muestra para que sea más significativa.

Sin embargo hay que mencionar que la dificultad que me encontré durante el estudio, es no contar con un abanico amplio de instrumentos validados que ayuden a medir o caracterizar las variables escogidas.

Referencias

1. Bolívar, A. (31 de Agosto de 2021). *Psicoperspectivas*. Obtenido de *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, Vol. 9, No. 2 (2010): <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/112/140>
2. Bolívar, A. (4 de SEPTIEMBRE de 2021). *scielo*. Obtenido de scielo: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242010000200002
3. De la Garza, R. H. (2013). Diagnóstico de liderazgo gerencial y clima organizacional en una empresa familiar metal mecánica. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*, , (págs. 1857-1862).
4. EDUCACIÓN, M. D. (12 de SEPTIEMBRE de 2009). *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile*. Obtenido de Biblioteca del Congreso Nacional de Chile: https://liceovespertinofvb.cl/wp-content/uploads/2021/01/Ley_20370_LEY_GENERAL_DE_EDUCACION.pdf
5. Guillen, G. (2000). *Psicología del trabajo para las relaciones laborales*. Mc Graw Hill, España.
6. MINEDUC. (3 de septiembre de 2021). *MBDLE: Herramientas para el desarrollo de prácticas*. Obtenido de MBDLE: Herramientas para el desarrollo de prácticas: <https://liderazgoescolar.mineduc.cl/herramientas/>
7. Reyes. (2017). *Administración de Recursos Humano, su proceso organizacional*. Monterrey, Nuevo León, México: Universitaria UANL.
8. Robbins, S. P. (s.f.). *Comportamiento Organizacional* . Pearson Educacion .
9. Segredo, A. M. (2004). Clima organizacional en salud pública. Consideraciones generales. *Escuela Nacional de Salud Pública de Cuba*. Obtenido de <http://www.cocmed.sld.cu/no83/n83rev4.htm>
10. Sepúlveda, A. V. (2015). *Calidad de vida laboral en docentes chilenos*. Santiago: Agosto .
11. Serrano, P. (31 de Agosto de 2021). Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700266#bib0285>