



Ciencia Latina
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), marzo-abril 2024,
Volumen 8, Número 2.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2

ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL EN LOS CENTROS EDUCATIVOS DEL DISTRITO 0808 DE LICEY AL MEDIO, SANTIAGO: UN ENFOQUE MULTIDIMENSIONAL

**ANALYSIS OF THE WORK ENVIRONMENT IN THE
EDUCATIONAL CENTERS OF DISTRICT 0808 OF LICEY AL
MEDIO, SANTIAGO: A MULTIDIMENSIONAL APPROACH**

Fernando Contreras Alcántara

Universidad Católica Nordestana, República Dominicana

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.11046

Análisis del Clima Laboral en los Centros Educativos del Distrito 0808 de Licey al Medio, Santiago: Un Enfoque Multidimensional

Fernando Contreras Alcántara¹fernando_contreras@ucne.edu.dofernandocontrerasalcantara@gmail.comfernandocontreras34@hotmail.com<https://orcid.org/0000-0001-6774-9794>Universidad Católica Nordestana (UCNE)
República Dominicana

RESUMEN

El estudio analizó el clima laboral en los Centros Educativos del Distrito 0808 desde un enfoque multidimensional, centrándose en comprender y evaluar el ambiente de trabajo en este contexto espacial. Esta aproximación multidimensional abordó diversas facetas del clima laboral, incluyendo el liderazgo institucional, la comunicación, el trabajo en equipo, la satisfacción laboral y el apoyo emocional. La investigación se justificó por la importancia de crear entornos laborales positivos que promuevan el bienestar emocional y el desarrollo profesional del personal en el ámbito educativo, así como la mejora de la calidad educativa. La investigación se basó en un enfoque cuantitativo descriptivo, utilizando el muestreo aleatorio simple (MAS) probabilístico para seleccionar a 332 participantes. Los resultados revelaron que en los centros educativos existe un clima laboral muy positivo. Además, un alto porcentaje de los encuestados consideró que los conflictos que surgen se resuelven de manera eficaz dentro del equipo, y que se sienten valorados tanto por los directivos como por sus compañeros. Estos hallazgos son consistentes con la importancia de promover entornos laborales que fomenten la colaboración, el apoyo mutuo y la comunicación abierta. Asimismo, destacan el papel fundamental del liderazgo institucional en la creación y mantenimiento de un clima laboral positivo, así como el impacto positivo que esto puede tener en la satisfacción laboral y el desempeño del personal.

Palabras clave: *clima laboral, centros educativos, análisis multidimensional, bienestar emocional.*

Liderazgo institucional

¹ Autor principal

Correspondencia: fernando_contreras@ucne.edu.do

Analysis of the Work Environment in the Educational Centers of District 0808 of Lincey al Medio, Santiago: A Multidimensional Approach

ABSTRACT

The study analyzed the work environment in the Educational Centers of District 0808 from a multidimensional approach, focusing on understanding and evaluating the work environment in this spatial context. This multidimensional approach addressed various facets of the work environment, including institutional leadership, communication, teamwork, job satisfaction, and emotional support. The research was justified by the importance of creating positive work environments that promote the emotional well-being and professional development of staff in the educational field, as well as the improvement of educational quality. The research was based on a descriptive quantitative approach, using probabilistic simple random sampling (SMA) to select 332 participants. The results revealed that there is a very positive work environment in schools. In addition, a high percentage of respondents felt that conflicts that arise are resolved effectively within the team, and that they feel valued by both managers and their colleagues. These findings are consistent with the importance of promoting work environments that foster collaboration, mutual support, and open communication. They also highlight the fundamental role of institutional leadership in creating and maintaining a positive work environment, as well as the positive impact this can have on job satisfaction and staff performance.

Keywords: *work environment, schools, multidimensional analysis, emotional well-being,. Institutional leadership*

*Artículo recibido 28 marzo 2024
Aceptado para publicación: 20 abril 2024*



INTRODUCCIÓN

Diversas investigaciones a nivel mundial han explorado la importancia del entorno laboral en las instituciones educativas, destacando su impacto directo tanto en el desempeño laboral como en la calidad del proceso educativo, desde múltiples enfoques analíticos. Este aspecto ha sido enfatizado por Segredo y Castelló (2019), así como por Rivera, Segura, Ríos, Neri y Cortés (2017).

Diversos estudios han demostrado que existe una estrecha relación entre el ambiente laboral y el rendimiento en el contexto educativo (Zegarra, 2015). Además, se ha observado una conexión entre la comunicación interna y la atmósfera organizacional (Charry, 2018). Asimismo, se destaca la importancia de elementos como las relaciones interpersonales, la cohesión grupal, la calidad de vida laboral, la motivación y las políticas y regulaciones en la configuración del clima organizacional (Rivera et al., 2017). Además de lo anteriormente citado, estudios como el de (Sotelo y Romero, 2017; Quintana y Vargas, 2018; Garzón, Orozco y Ramírez, 2020) señalan una relación entre el clima organizacional y el liderazgo del director, resaltando su función en la promoción de entornos saludables y conductas efectivas en los equipos docentes, lo cual contribuye al logro de metas y objetivos organizativos mediante la colaboración.

En la revisión de la literatura se identificaron varios estudios relacionados al tema en cuestión, los cuales destacan la relevancia de un entorno laboral adecuado como un factor crucial en los procesos de cambio, gestión e innovación dentro de las organizaciones (Segredo, García, López, León y Perdomo, 2015), así como en la responsabilidad social (Caro y Ojeda, 2019).

El análisis del clima laboral en los centros educativos emerge como un componente esencial para comprender y mejorar el entorno de trabajo tanto del personal docente como administrativo. Específicamente, en el Distrito 0808 de Licey al Medio, Santiago, este aspecto adquiere una relevancia especial debido a su impacto directo en el desempeño educativo y el bienestar de la comunidad escolar. Dada la perentoria importancia del clima laboral en entornos educativos, resulta fundamental desentrañar los componentes que lo conforman. Aunque diversos autores destacan la motivación como uno de los aspectos más relevantes, para los propósitos de este estudio se adoptaron las variables establecidas por Salazar et al. (2015).



Estas variables incluyen las relaciones interpersonales evaluadas en términos de comunicación, familiaridad y colaboración; la cohesión grupal a través del trabajo en equipo y la productividad; la calidad de vida laboral, considerando el bienestar físico y las condiciones laborales; y, por último, la motivación desde la perspectiva de la identificación con la organización y la satisfacción personal. En este orden de idea, el objetivo de este estudio es analizar el clima laboral en los Centros Educativos del Distrito 0808 desde un Enfoque Multidimensional.

La importancia del estudio radica en contribuir al desarrollo de entornos laborales saludables que promuevan el bienestar emocional, la satisfacción laboral y la excelencia en la comunidad educativa local del Distrito 0808 de Licey al Medio, Santiago.

El análisis multidimensional del ambiente laboral implica un enfoque integral que examina diversos aspectos para evaluar tanto la atmósfera como las condiciones de trabajo dentro de una entidad organizativa.

A partir del año 2020, ha sido evidente un creciente interés en comprender cómo distintas facetas, como la satisfacción laboral, el compromiso de los empleados y la comunicación interna, se relacionan e influyen en el rendimiento general y el bienestar de los trabajadores.

En lo que respecta al bienestar emocional, este se refiere a un estado de ánimo en el cual nos sentimos contentos, en armonía con nosotros mismos y con el entorno que nos rodea. Implica la capacidad para manejar las tensiones habituales de la vida de manera equilibrada. La Organización Mundial de la Salud (OMS,2020) lo define como un estado en el cual una persona puede desarrollar sus habilidades, enfrentar el estrés cotidiano de manera efectiva, trabajar de manera productiva y contribuir positivamente a su comunidad.

La profesión de enseñanza se caracteriza por altos niveles de angustia psicológica y baja satisfacción laboral en comparación con la población general (Sanz et al., 2020). El informe "El trabajo en el mundo" de la Organización Internacional del Trabajo en 2010 señala que el estrés y el síndrome de Burnout representan una amenaza significativa para los docentes, lo que convierte a la enseñanza en una de las profesiones más desafiantes para la salud y el bienestar de quienes la ejercen.



Marchesi (2012) sugiere que el bienestar de los profesores se experimenta cuando se sienten capacitados y competentes en su trabajo, cuando perciben que sus esfuerzos se traducen en resultados tangibles, cuando son valorados y reconocidos por su desempeño en una cultura profesional, cuando mantienen relaciones positivas con colegas, estudiantes y familias, y cuando perciben que las autoridades educativas se preocupan por mejorar sus condiciones laborales y oportunidades profesionales futuras.

En cuanto al clima institucional, es crucial abordar un enfoque más activo y práctico dentro de las instituciones educativas. Esto implica promover una actitud democrática y transformadora que fomente la participación de todos los miembros de la comunidad educativa, con el compromiso de mejorar los resultados educativos. Este enfoque facilita la reflexión crítica y el aprendizaje significativo, reconociendo que la gestión del director escolar es fundamental para el desarrollo efectivo de cada institución. Una administración exitosa puede generar importantes beneficios en todos los aspectos educativos, convirtiéndose así en un componente crucial para el éxito general de la institución.

Se plantea que el liderazgo transformacional está estrechamente vinculado con el desarrollo progresivo de distintos contextos, donde el líder se encarga de promover metas comprometidas con la acción y el avance de su entorno. La responsabilidad del líder es crucial, pues tiene la tarea de guiar y garantizar la efectividad del servicio educativo. Se subraya la importancia de que el liderazgo fomente vínculos emocionales entre el líder y los demás miembros de la institución educativa. A través de la inspiración proporcionada por el director, es posible alcanzar metas compartidas, impulsadas por procesos emocionales y comportamientos motivados por la empatía y la responsabilidad del líder (Cheung, Yeung y Wu, 2018).

Por otro lado, se esboza que el liderazgo transformacional desafía las convenciones al adoptar un enfoque revolucionario, trascendental y dinámico. En este contexto, la responsabilidad de impulsar el cambio no recae únicamente en el líder, sino también en sus seguidores, quienes, inspirados por el carisma y las acciones positivas del líder, participan activamente en la consecución de objetivos específicos. De esta manera, el líder educativo propone actividades colaborativas para abordar y resolver los diversos desafíos que puedan surgir (Pico y Coello, 2018).



Según Salazar (2018), los resultados de la transformación están estrechamente ligados a la gestión de los líderes. Se considera que este estilo de liderazgo representa un enfoque innovador que promueve una administración eficaz por parte de los directivos. En este sentido, la participación se orienta hacia la inclusión de todos los actores educativos, y a través de la motivación proporcionada por el líder, se busca fomentar una mayor participación y flexibilidad en la organización de las instituciones educativas. El líder transformacional no aspira a ser el único responsable del cambio; su objetivo es impulsar conjuntamente la transformación educativa. Se destaca por su capacidad de gestión y carisma para guiar a todo el grupo social hacia el cambio y la mejora del bienestar para todos los involucrados. Con respecto a las relaciones interpersonales, estas se fundamentan en la confianza mutua entre los miembros de una institución, facilitando así la colaboración y la participación en equipo. Esta confianza se vuelve esencial para satisfacer las necesidades colectivas, aunque su establecimiento no sucede de manera espontánea, sino que requiere un esfuerzo activo por establecer relaciones apropiadas con este fin (Chiavenato, 2007).

La comunicación, como elemento esencial en las interacciones entre individuos, puede ser considerada en el ámbito educativo como un pilar fundamental del entorno organizacional, fortaleciendo la cohesión y las relaciones entre los participantes (Ongallo, 2007). En esta perspectiva, Pozner (2000) argumenta que la comunicación en los sistemas educativos facilita la elaboración de proyectos, fomenta compromisos y genera nuevas perspectivas en los procesos de enseñanza y aprendizaje. Del mismo modo, promueve la adopción de compromisos compartidos y una visión futurista, convirtiendo así la comunicación en una habilidad y competencia que, más allá de transmitir mensajes, cultiva el compromiso entre los actores implicados. Siguiendo esta misma perspectiva, la confianza emerge como otro elemento esencial para el establecimiento de relaciones interpersonales efectivas, pues representa una competencia social fundamentada en la adhesión a valores como el respeto, la colaboración y la generosidad. Estos principios no solo facilitan la consecución de metas institucionales, sino que también refuerzan la dinámica de trabajo en equipo (Range y Gratero, 2010).



METODOLOGÍA

Este estudio tuvo como objetivo Analizar el clima laboral en los Centros Educativos del Distrito 0808 desde un enfoque multidimensional. La investigación corresponde a un diseño cuantitativo-descriptivo en una población general es de 694, entre directivos, docentes y personal administrativo correspondiente al sector público.

Muestreo

La elección de la muestra se efectuó mediante un muestreo aleatorio simple (MAS) probabilístico, a un total de 332 participantes, incluyendo 252 docentes, 19 directivos y 61 administrativos. Siguiendo la descripción de López (2010), este método consiste en seleccionar la muestra en una única etapa, de manera directa y sin reemplazos. Es particularmente adecuado para investigaciones que abarcan poblaciones pequeñas y fácilmente identificables.

Participantes

En el estudio participó un total de 332, con un rango de edad (RE, 20 -60 años) que ejercen activamente en los centros educativos del distrito 08-08 Licey al Medio, de Santiago, República Dominicana. Del total de encuestado, 77% fueron mujeres y 23% fueron hombres. Con relación al rol en el campo de trabajo, el 76% de los encuestados se desempeña como docente; el 18% es administrativo y el 6% es directivo respectivamente.

Instrumento

Se empleó la técnica de encuesta para recopilar datos, utilizando un cuestionario dirigido al personal directivo, docente y administrativo. Este cuestionario constaba de 24 ítems y se basaba en una escala tipo Likert con cinco opciones de respuesta: totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

La fiabilidad del instrumento se evaluó mediante una prueba piloto realizada en diez personas. Para estimar esta fiabilidad, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach a través del software IBM SPSS versión 25 para Mac. Este coeficiente varía entre cero (0) y uno (1.00), según lo establecido por Dominguez et al .2015 y George 2003). Para entender la dimensión práctica de la confiabilidad, se siguió una escala que va desde no confiable hasta altamente confiable. El instrumento obtuvo un índice de confiabilidad de .994, lo que indica una alta confiabilidad.



Tabla 1

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento 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 procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.994	24

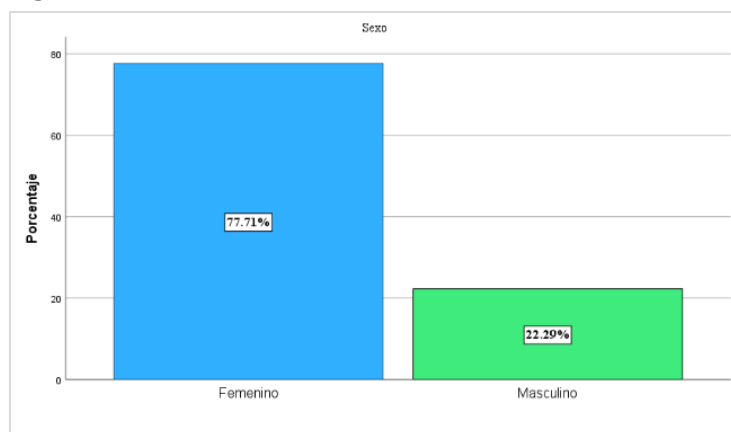
Análisis de los datos

El proceso de análisis de datos comenzó con la codificación en Excel de las respuestas proporcionadas por los docentes, directivos y personal administrativo, al ser preguntados sobre el clima laboral en su centro educativo. Para llevar a cabo este análisis, se empleó el software SPSS Statistics, el cual posibilitó la identificación de los factores multidimensionales que intervienen en un clima laboral positivo.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se presentan los resultados de la encuesta aplicada a 332 participantes del distrito educativo 08-08, Licey al Medio, Santiago, R.D.

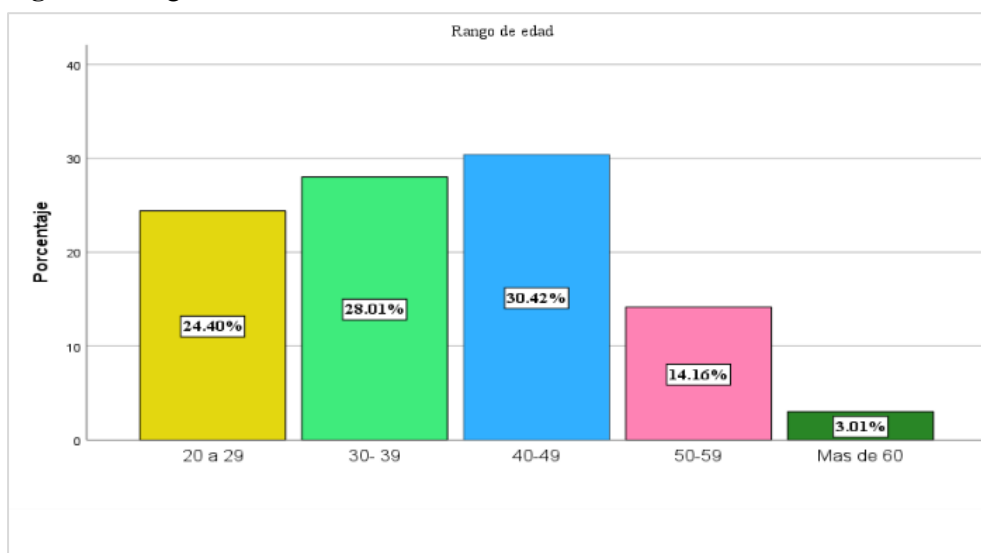
Figura 1 Sexo del encuestado



Como se observa en la figura el 78% de los encuestados son de sexo femenino y 22% de sexo masculino.

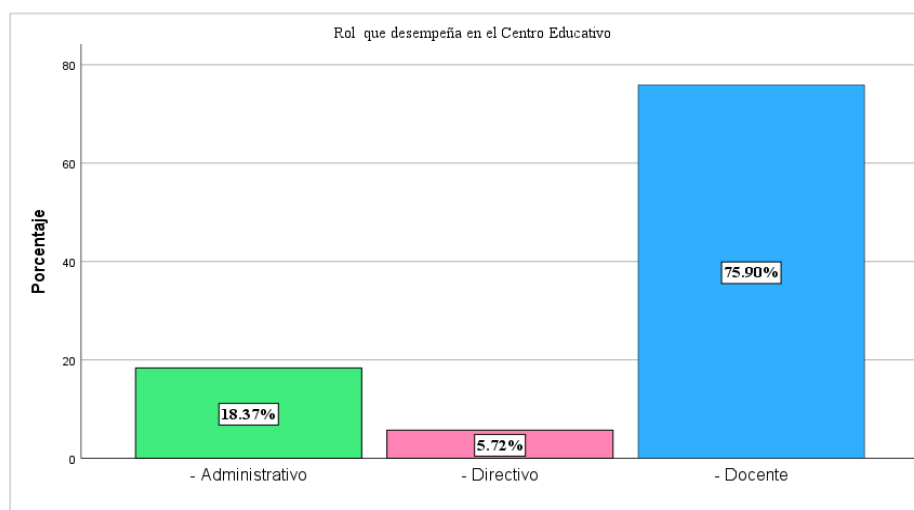
Lo que indica una preponderancia del sexo femenino en los centros educativos estudiado.

Figura 2 Rango de edad del encuestado



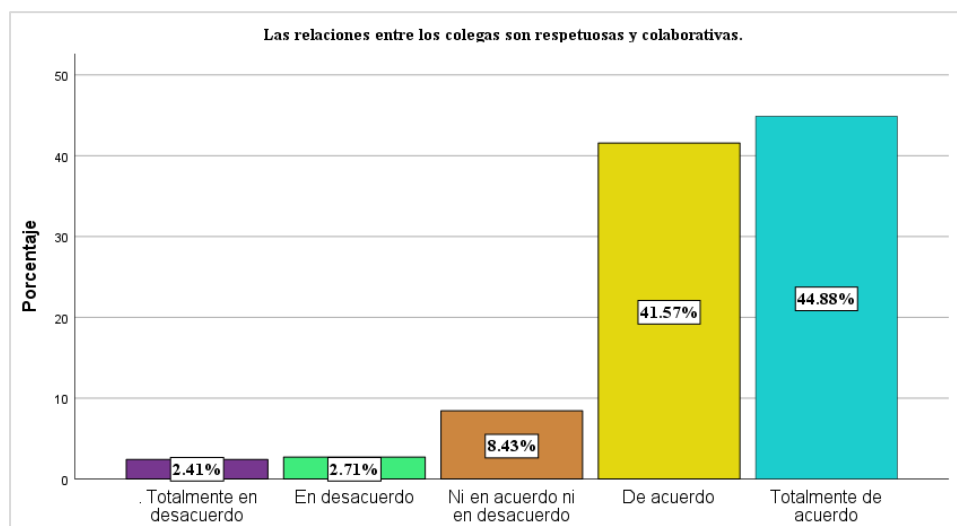
El 30.42% de los encuestados se sitúa en la franja de edad entre 40 y 49 años, lo que señala una cantidad considerable de participantes en este rango etario. Un 28% corresponde al grupo de 30 a 39 años, indicando una proporción notable también en este intervalo de edad. Un 24.40% está representado por individuos de 20 a 29 años, lo que sugiere una presencia destacada de adultos jóvenes en la muestra. El 14% pertenece al grupo de 50 a 59 años, mostrando una presencia menos abundante, aunque aún significativa, en este segmento de edad. Tan solo un 3% de los encuestados tienen más de 60 años, lo que representa una proporción relativamente menor dentro de la muestra.

Figura 3 Rol que desempeña en el centro educativo



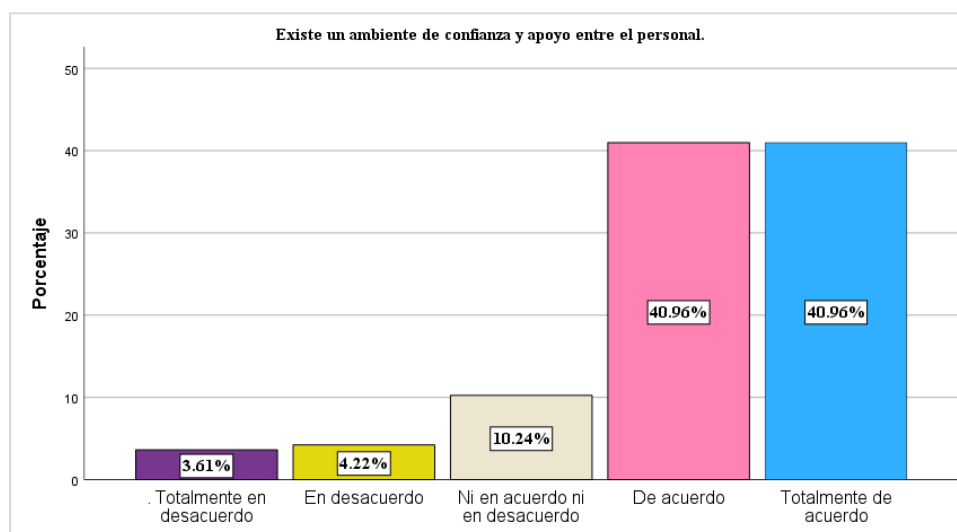
En relación con el rol desempeñado en el centro educativo, se observa que el 76% corresponde a docentes, lo que indica una predominancia significativa de este grupo dentro de la muestra. El 18% se identifica como personal administrativo, mostrando una presencia menor en comparación con los docentes. Por otro lado, el 6% se clasifica como personal directivo, lo que sugiere una proporción aún más reducida en este rol dentro de la muestra encuestada.

Figura 4 Relaciones entre colaboradores



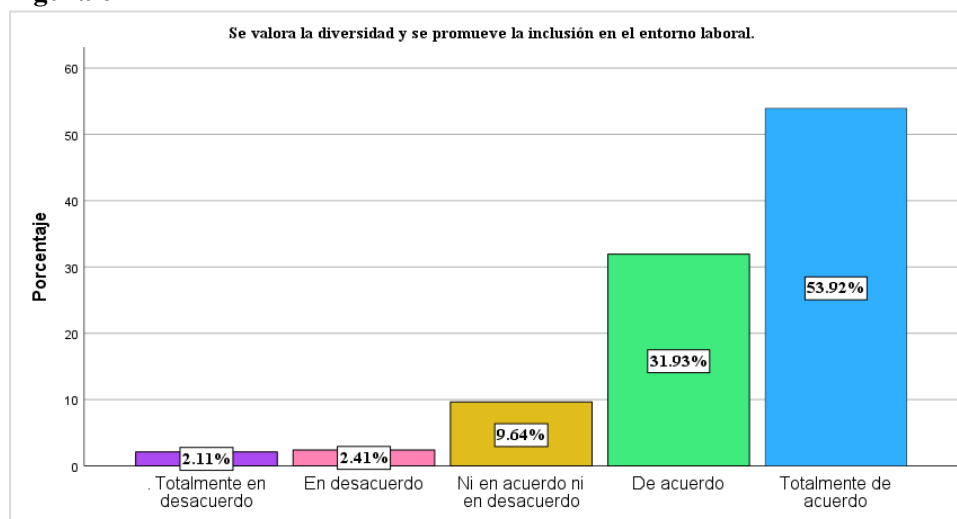
En cuanto a la percepción sobre las relaciones entre colegas en términos de respeto y colaboración, los datos muestran lo siguiente: el 45% de los encuestados expresó que están totalmente de acuerdo con que las relaciones son respetuosas y colaborativas, mientras que el 42% indicó que están de acuerdo. Un 8% manifestó estar neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que un 3% respondió que está en desacuerdo y un 2% dijo estar totalmente en desacuerdo con esta afirmación.

Figura 5 Ambiente de confianza entre el personal



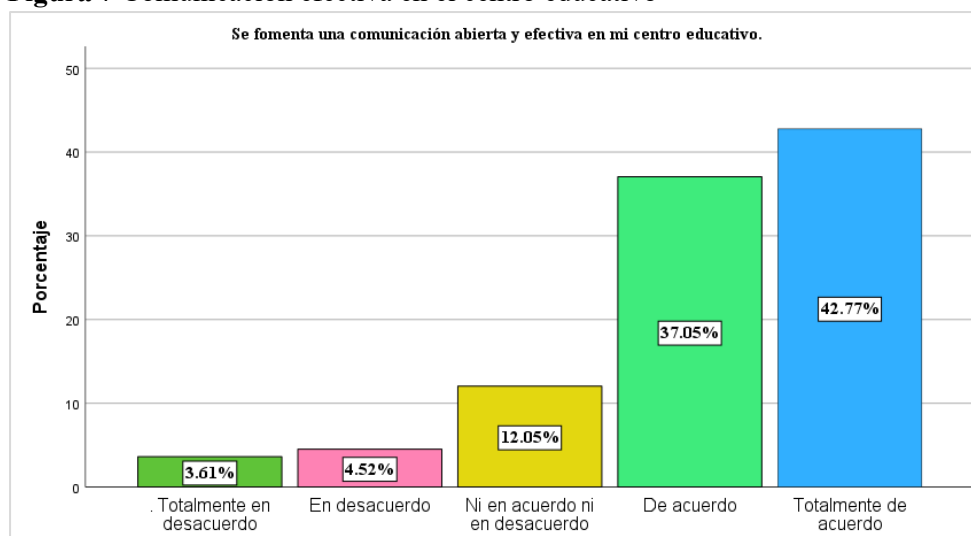
En relación al ambiente de confianza y apoyo entre el personal, se observa lo siguiente: el 41% de los encuestados afirmó estar totalmente de acuerdo, mientras que otro 41% indicó estar de acuerdo con dicho ambiente. Un 10% expresó neutralidad, es decir, ni estuvo de acuerdo ni en desacuerdo. Por otro lado, un 4% manifestó estar en desacuerdo, y otro 4% afirmó estar totalmente en desacuerdo con la existencia de dicho ambiente.

Figura 6 Promoción de la inclusión en el entorno laboral



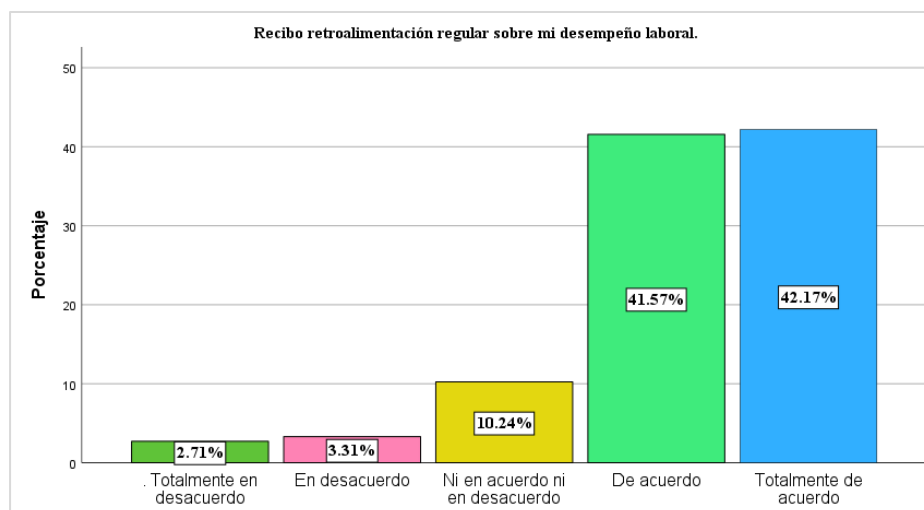
Con relación a la valoración de la diversidad y la promoción de la inclusión en el entorno laboral, se registraron los siguientes resultados: el 54% de los encuestados expresó estar totalmente de acuerdo, mientras que el 32% indicó estar de acuerdo con estas prácticas. Un 10% respondió estar neutral, es decir, ni de acuerdo ni en desacuerdo. Por otro lado, un 2% manifestó estar en desacuerdo, y otro 2% afirmó estar totalmente en desacuerdo con la valoración de la diversidad y la promoción de la inclusión en el entorno laboral.

Figura 7 Comunicación efectiva en el centro educativo



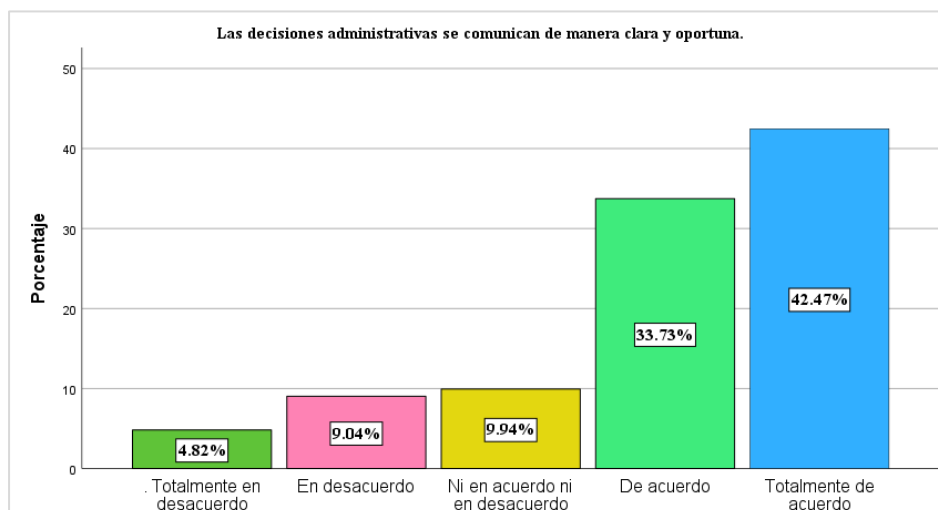
En lo que respecta al fomento de una comunicación abierta y efectiva en el centro educativo, los datos muestran lo siguiente: el 43% de los encuestados expresó estar totalmente de acuerdo, mientras que el 37% indicó estar de acuerdo con esta afirmación. Un 12% respondió estar neutral, es decir, ni en acuerdo ni en desacuerdo. Por otro lado, un 4% manifestó estar en desacuerdo, y otro 4% indicó estar totalmente en desacuerdo con la existencia de una comunicación abierta y efectiva en el centro educativo.

Figura 8 Retroalimentación del desempeño laboral



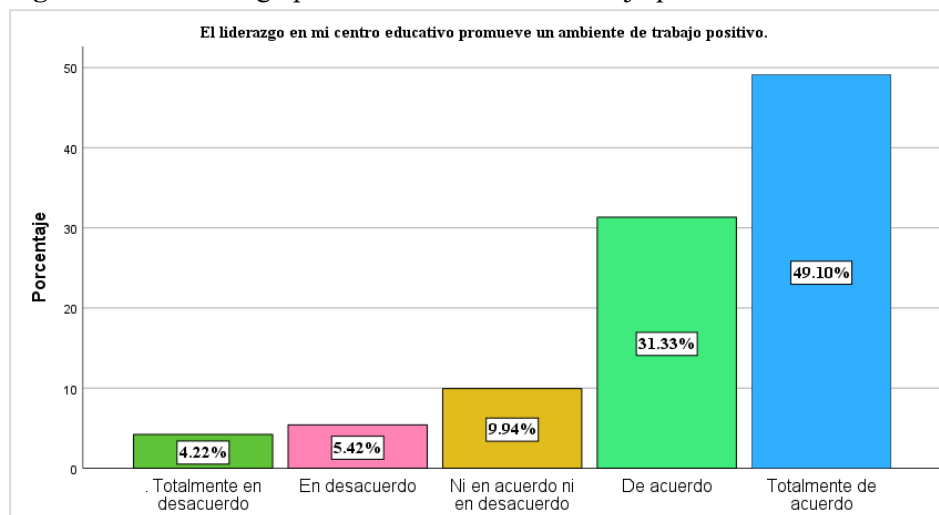
En cuanto a la recepción de retroalimentación regular sobre el desempeño laboral, los resultados son los siguientes: el 42% de los encuestados expresó estar totalmente de acuerdo, mientras que otro 42% indicó estar de acuerdo con esta afirmación. Un 10% respondió estar neutral, es decir, ni de acuerdo ni en desacuerdo. Por otro lado, un 3% manifestó estar en desacuerdo, y otro 3% indicó estar totalmente en desacuerdo con la recepción de retroalimentación sobre su desempeño laboral.

Figura 9 Las decisiones se comunican de manera clara y oportuna



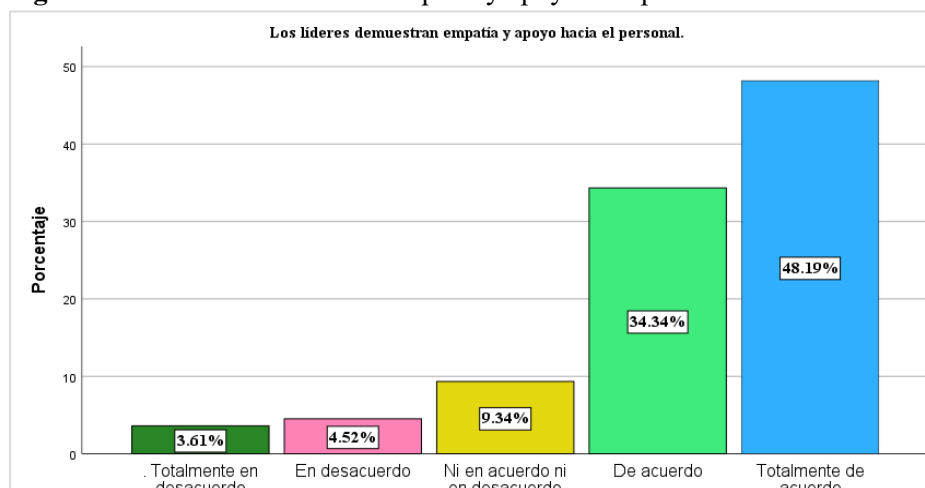
Con respecto a la comunicación de decisiones de manera clara y oportuna, los datos muestran lo siguiente: el 42% de los encuestados indicó estar totalmente de acuerdo, mientras que el 34% dijo estar de acuerdo con esta afirmación. Un 10% expresó neutralidad, es decir, ni estar de acuerdo ni en desacuerdo. Por otro lado, un 9% manifestó estar en desacuerdo, y un 5% indicó estar totalmente en desacuerdo con la comunicación de decisiones de manera clara y oportuna.

Figura 10 El liderazgo promueve ambiente de trabajo positivo



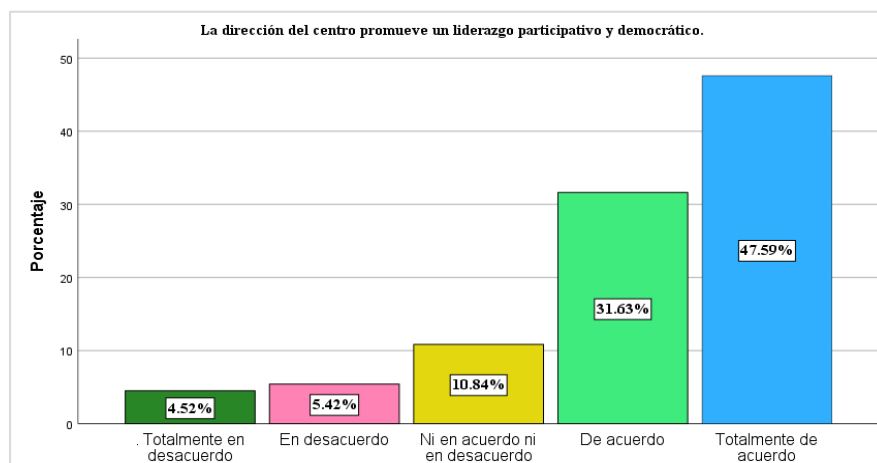
En relación con el liderazgo en el centro educativo y su promoción del trabajo en equipo, los resultados son los siguientes: el 49% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo, mientras que el 31% indicó estar de acuerdo con esta afirmación. Un 10% expresó neutralidad, es decir, ni estar de acuerdo ni en desacuerdo. Por otro lado, un 6% manifestó estar en desacuerdo, y un 4% indicó estar totalmente en desacuerdo con la idea de que el liderazgo en el centro educativo promueva el trabajo en equipo.

Figura 11 Los líderes muestran empatía y apoyo a su personal



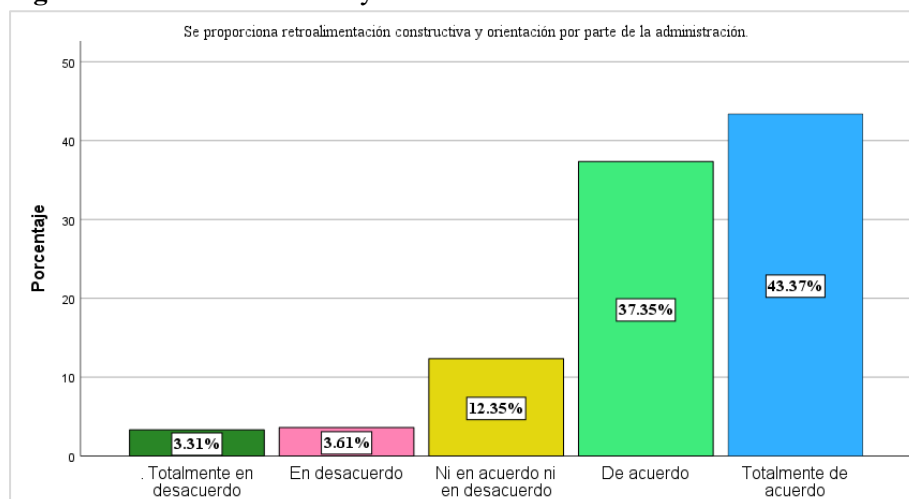
Cuando se preguntó si los líderes del centro educativo muestran empatía y apoyo a su personal, se obtuvieron los siguientes resultados: el 48% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo, mientras que el 34% indicó estar de acuerdo con esta afirmación. Un 9% expresó neutralidad, es decir, ni estar de acuerdo ni en desacuerdo. Por otro lado, un 5% manifestó estar en desacuerdo, y un 4% indicó estar totalmente en desacuerdo con la idea de que los líderes del centro educativo muestren empatía y apoyo a su personal.

Figura 12 Los directivos promueven liderazgo participativo y democrático



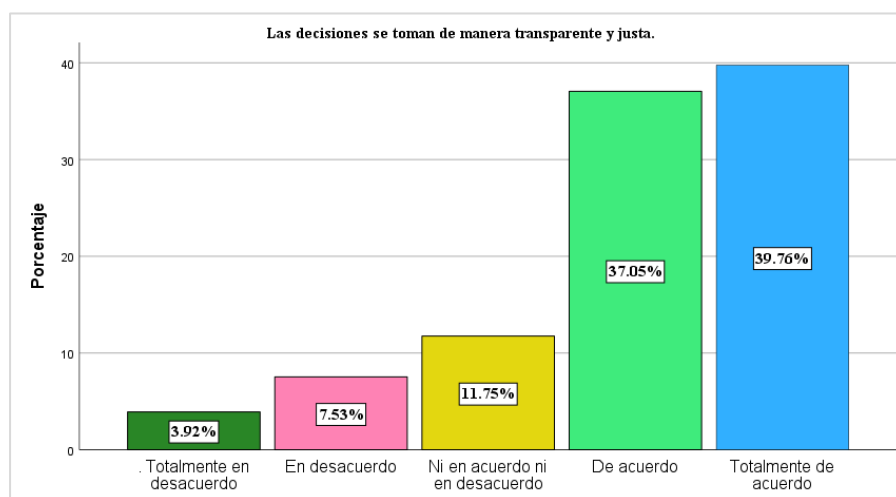
Con relación a si los directivos promueven un liderazgo participativo y democrático entre sus colaboradores, los resultados son los siguientes: el 48% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo, mientras que el 32% indicó estar de acuerdo con esta afirmación. Un 11% expresó neutralidad, es decir, ni estar de acuerdo ni en desacuerdo. Por otro lado, un 5% manifestó estar en desacuerdo, y un 4% indicó estar totalmente en desacuerdo con la idea de que los directivos promuevan un liderazgo participativo y democrático entre sus colaboradores.

Figura 13 Retroalimentación y orientación constructiva



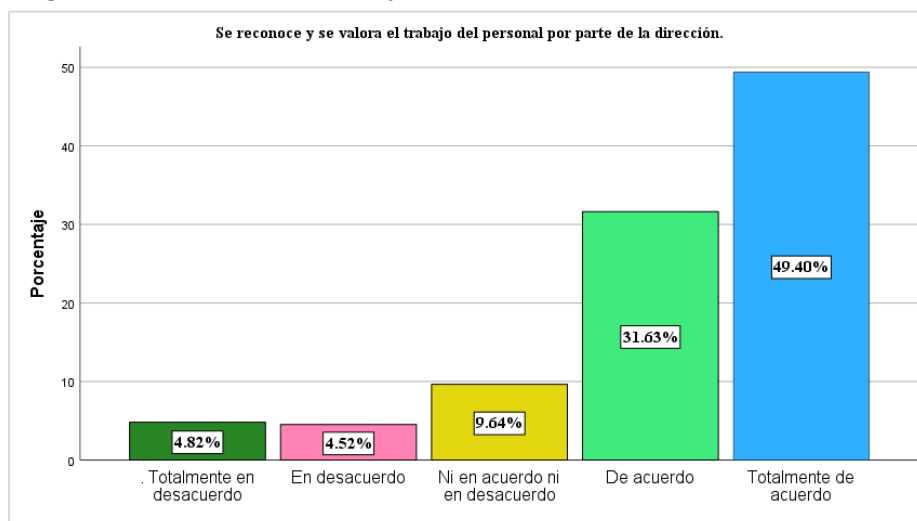
En cuanto a si se proporciona retroalimentación y orientación constructiva por parte de la administración, los datos revelan lo siguiente: el 43% de los encuestados expresó estar totalmente de acuerdo, mientras que el 37% indicó estar de acuerdo con esta afirmación. Un 12% manifestó neutralidad, es decir, ni estar de acuerdo ni en desacuerdo. Por otro lado, un 4% manifestó estar en desacuerdo, y un 3% indicó estar totalmente en desacuerdo con la idea de que la administración proporcione retroalimentación y orientación constructiva.

Figura 14 Se toman decisiones justa y transparente



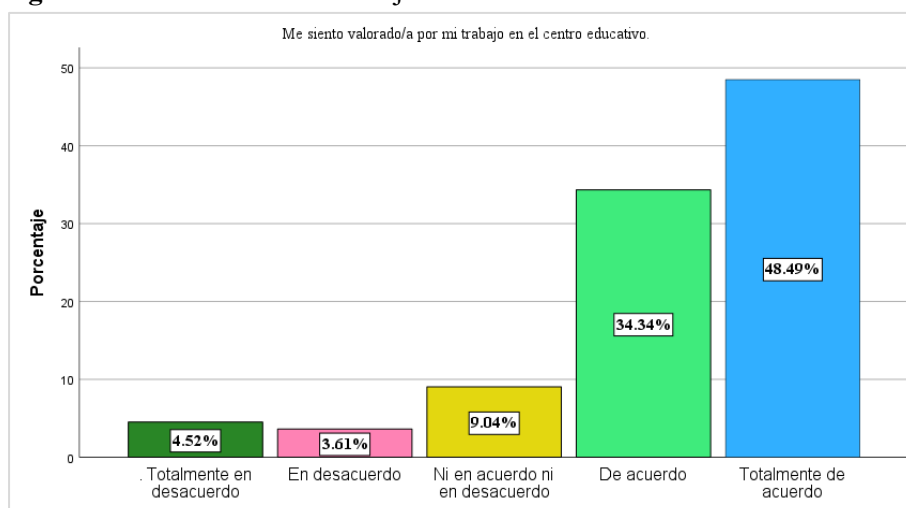
Con respecto a si se toman decisiones justas y transparentes, los resultados muestran lo siguiente: el 40% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo, mientras que el 37% indicó estar de acuerdo con esta afirmación. Un 12% expresó neutralidad, es decir, ni estar de acuerdo ni en desacuerdo. Por otro lado, un 7% manifestó estar en desacuerdo, y un 4% indicó estar totalmente en desacuerdo con la idea de que se tomen decisiones justas y transparentes.

Figura 15 Valoración del trabajo de los colaboradores



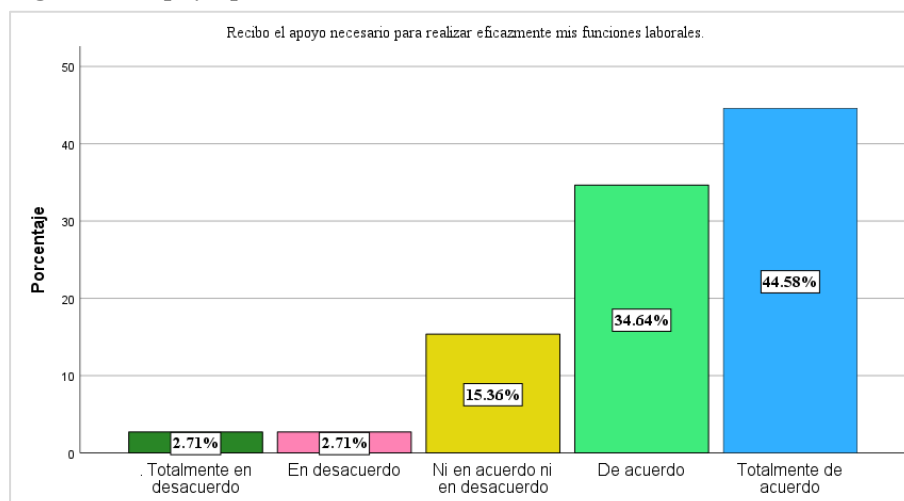
Con relación a si se reconoce y valora el trabajo del personal por parte de la dirección, los datos revelan lo siguiente: el 49% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo, mientras que el 32% indicó estar de acuerdo con esta afirmación. Un 10% expresó neutralidad, es decir, ni estar de acuerdo ni en desacuerdo. Por otro lado, un 4% manifestó estar en desacuerdo, y un 5% indicó estar totalmente en desacuerdo con la idea de que la dirección reconozca y valore el trabajo del personal.

Figura 16 Valoración en el trabajo



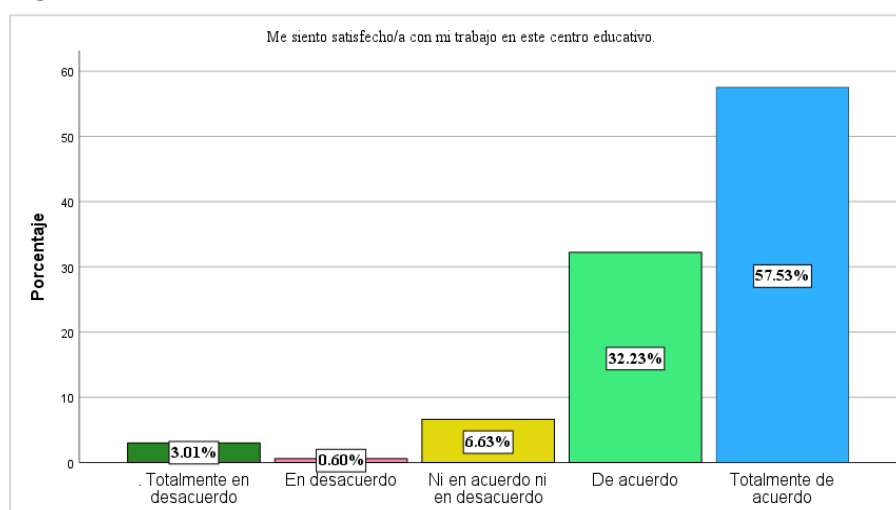
Con razón a la valoración de su trabajo, los resultados son los siguientes: el 48% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo, mientras que el 34% indicó estar de acuerdo con esta afirmación. Un 9% expresó neutralidad, es decir, ni estar de acuerdo ni en desacuerdo. Por otro lado, un 4% manifestó estar en desacuerdo, y un 5% indicó estar totalmente en desacuerdo con la idea de que se valore su trabajo.

Figura 17 Apoyo para realizar sus de manera eficaz sus funciones laborales



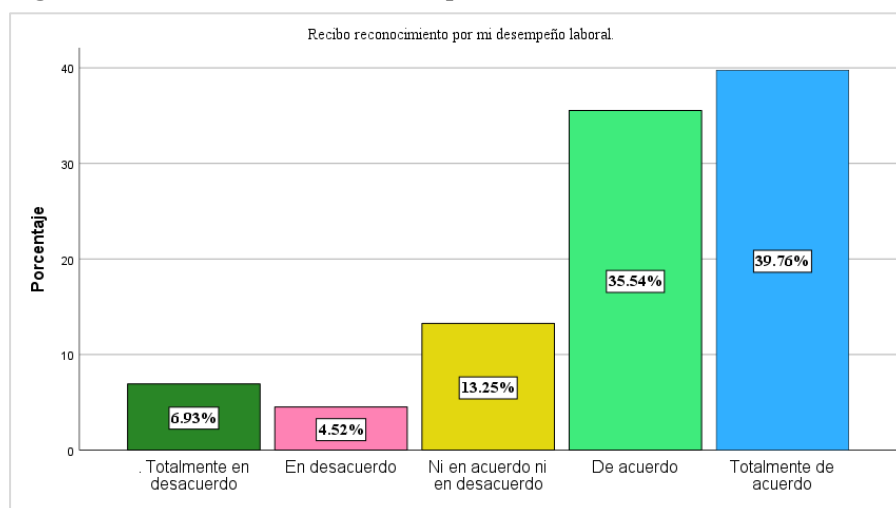
En cuanto a si recibe apoyo para realizar sus funciones de forma eficaz, los datos muestran lo siguiente: el 45% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo, mientras que el 35% indicó estar de acuerdo con esta afirmación. Un 15% expresó neutralidad, es decir, ni estar de acuerdo ni en desacuerdo. Por otro lado, un 3% manifestó estar en desacuerdo, y un 2% indicó estar totalmente en desacuerdo con la idea de recibir apoyo para realizar sus funciones de manera eficaz.

Figura 18 Satisfacción en el ambiente laboral



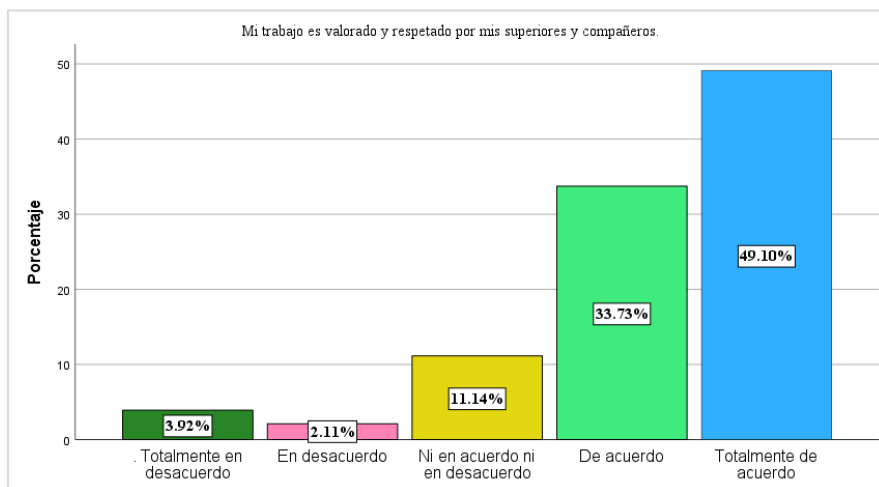
En cuanto a la satisfacción con su trabajo en el ámbito educativo, los resultados son los siguientes: el 57% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo, mientras que el 32% indicó estar de acuerdo con esta afirmación. Un 7% expresó neutralidad, es decir, ni estar de acuerdo ni en desacuerdo. Por otro lado, un 0.60% manifestó estar en desacuerdo, y un 3% indicó estar totalmente en desacuerdo con la idea de estar satisfecho con su trabajo en el ámbito educativo.

Figura 19 Reconocimiento al desempeño laboral



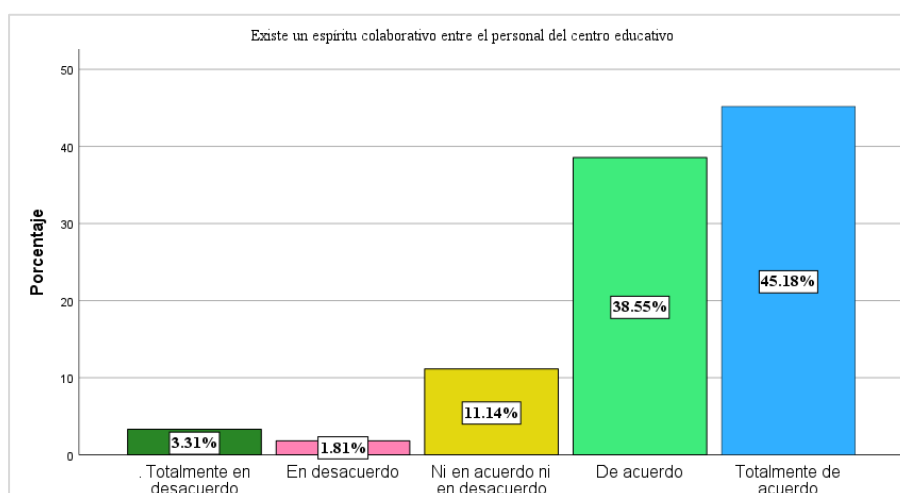
Con respecto a si reciben reconocimiento por su desempeño laboral, los datos son los siguientes: el 40% de los encuestados indicó estar totalmente de acuerdo, mientras que el 36% señaló estar de acuerdo con esta afirmación. Un 13% expresó neutralidad, es decir, ni estar de acuerdo ni en desacuerdo. Por otro lado, un 4% manifestó estar en desacuerdo, y un 7% indicó estar totalmente en desacuerdo con la idea de recibir reconocimiento por su desempeño laboral.

Figura 20 Valoración del trabajo por el superior y compañeros



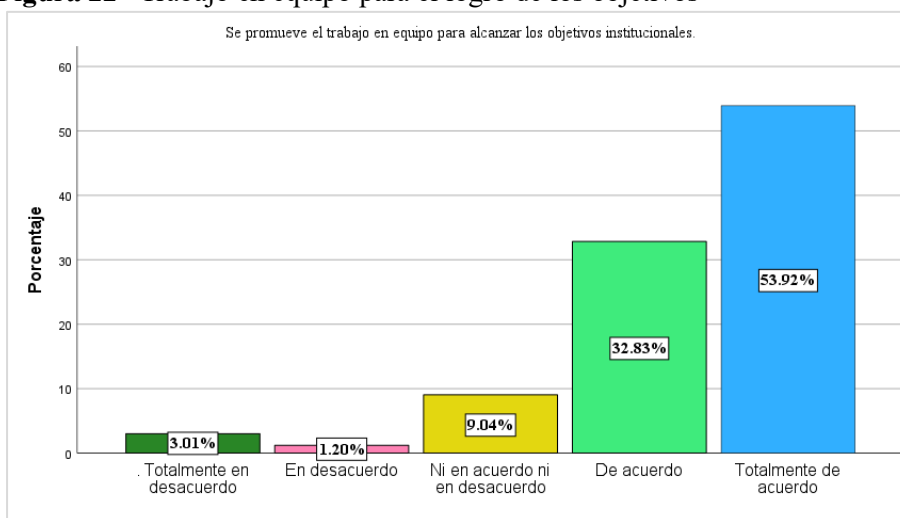
En cuanto a la valoración del trabajo por parte de los superiores y compañeros, los resultados son los siguientes: el 49% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo, mientras que el 34% indicó estar de acuerdo con esta afirmación. Un 11% expresó neutralidad, es decir, ni estar de acuerdo ni en desacuerdo. Por otro lado, un 2% manifestó estar en desacuerdo, y un 4% indicó estar totalmente en desacuerdo con la idea de la valoración del trabajo por parte de los superiores y compañeros.

Figura 21 Espíritu de colaboración entre el personal del centro educativo



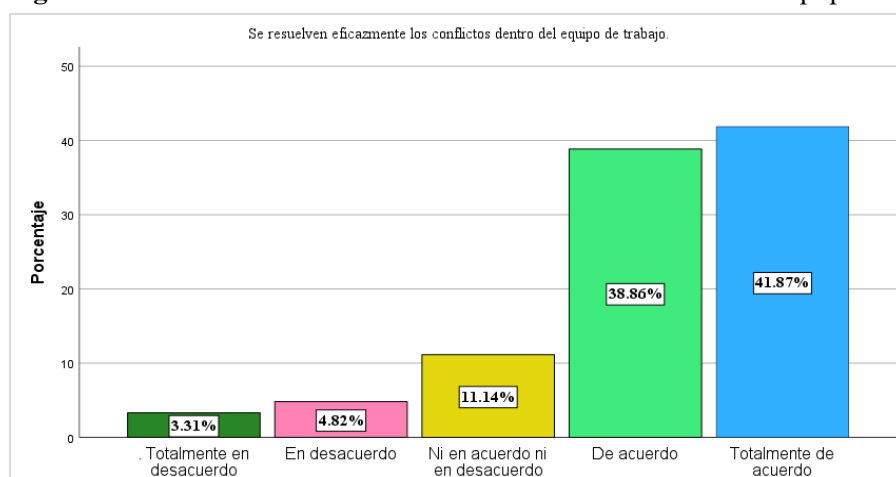
Con respecto al espíritu de colaboración entre el personal del centro educativo, los datos son los siguientes: el 45% de los encuestados indicó estar totalmente de acuerdo, mientras que el 39% dijo estar de acuerdo con esta afirmación. Un 11% expresó neutralidad, es decir, ni estar de acuerdo ni en desacuerdo. Por otro lado, un 2% manifestó estar en desacuerdo, y un 3% indicó estar totalmente en desacuerdo con la idea de la existencia de un espíritu de colaboración entre el personal del centro educativo.

Figura 22 Trabajo en equipo para el logro de los objetivos



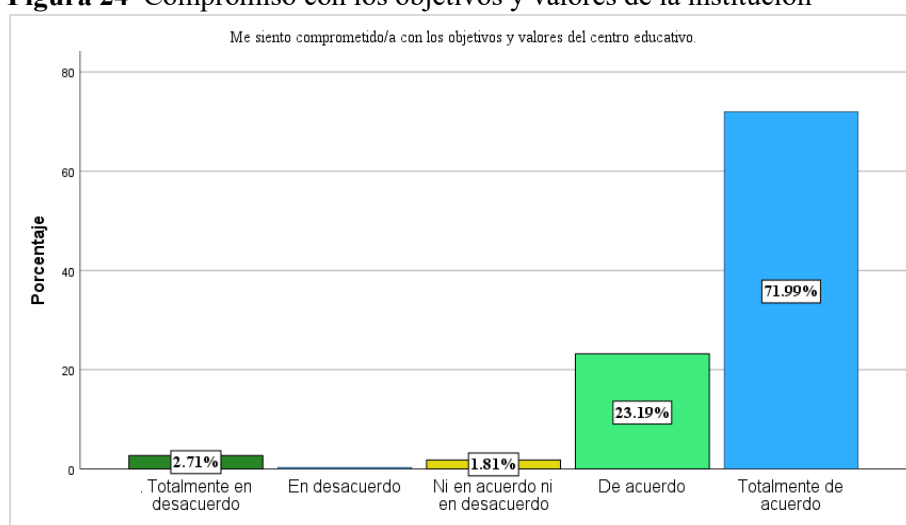
Con respecto a la promoción del trabajo en equipo para el logro de los objetivos, los datos son los siguientes: el 54% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo, mientras que el 33% indicó estar de acuerdo con esta afirmación. Un 9% expresó neutralidad, es decir, ni estar de acuerdo ni en desacuerdo. Por otro lado, un 1% manifestó estar en desacuerdo, y un 3% indicó estar totalmente en desacuerdo con la idea de promover el trabajo en equipo para el logro de los objetivos.

Figura 23 Solución de los conflictos de manera eficaz dentro del equipo



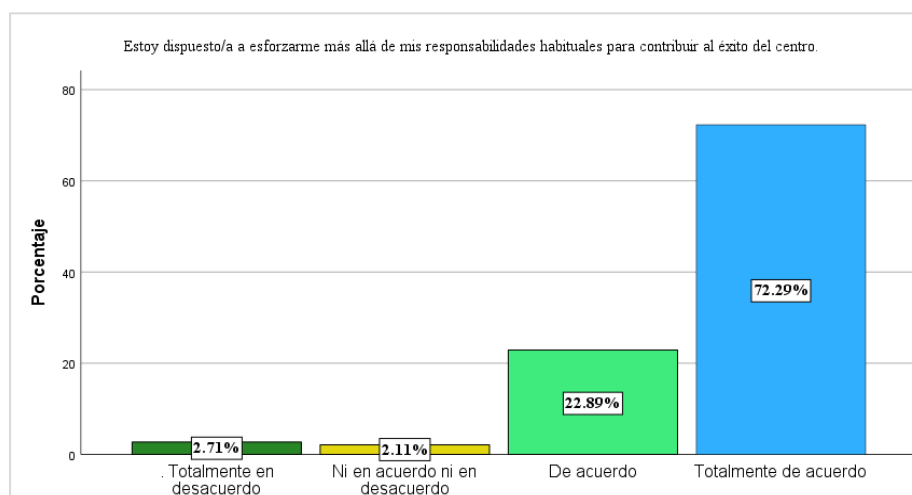
En cuanto a la solución de conflictos de manera eficaz dentro del equipo, los datos muestran lo siguiente: el 42% de los encuestados indicó estar totalmente de acuerdo, mientras que el 39% respondió estar de acuerdo con esta afirmación. Un 11% expresó neutralidad, es decir, ni estar de acuerdo ni en desacuerdo. Por otro lado, un 5% manifestó estar en desacuerdo, y un 3% indicó estar totalmente en desacuerdo con la idea de resolver conflictos de manera eficaz dentro del equipo.

Figura 24 Compromiso con los objetivos y valores de la institución



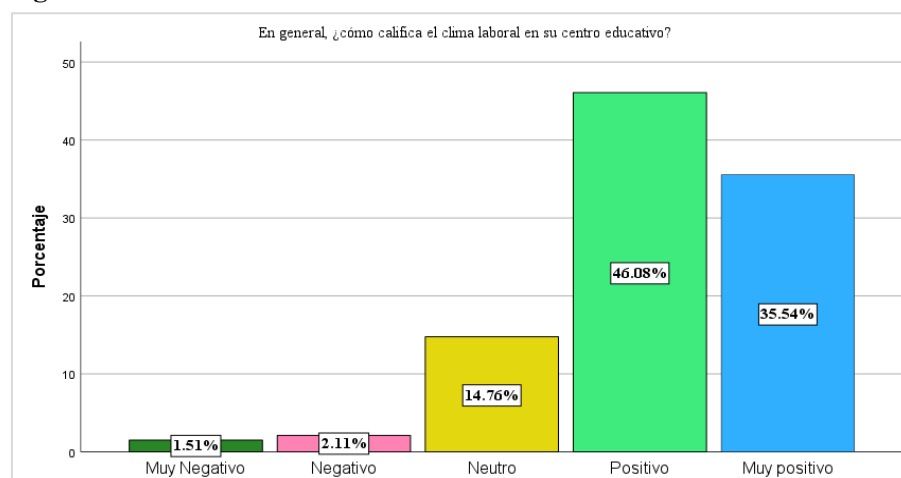
Con respecto al compromiso con los objetivos y valores del centro educativo, los datos son los siguientes: el 72% de los encuestados indicó estar totalmente de acuerdo, mientras que el 23% respondió estar de acuerdo con esta afirmación. Un 2% expresó neutralidad, es decir, ni estar de acuerdo ni en desacuerdo. Por otro lado, un 3% indicó estar totalmente en desacuerdo con los objetivos y valores del centro educativo.

Figura 25 Disposición para contribuir al éxito del centro educativo



Con respecto a la disposición para contribuir al éxito del centro educativo, los datos son los siguientes: el 72% de los encuestados indicó estar totalmente de acuerdo, mientras que el 23% respondió estar de acuerdo con esta afirmación. Un 2% expresó neutralidad, es decir, ni estar de acuerdo ni en desacuerdo. Por otro lado, un 3% indicó estar totalmente en desacuerdo con la disposición para contribuir al éxito del centro educativo.

Figura 26 Calificación del clima laboral en el centro educativo



En sentido general, el clima laboral parece ser mayormente positivo según los datos proporcionados. Un 35% lo califica como muy positivo, mientras que un 46% lo describe como positivo. Un 15% se mantiene neutral en su evaluación del clima laboral. Sin embargo, un pequeño porcentaje del 2% lo percibe como negativo, y otro 2% lo considera muy negativo. Es importante tener en cuenta que, aunque la mayoría de los encuestados perciben el clima laboral de manera positiva, existe una minoría que experimenta una percepción negativa, lo que sugiere la posibilidad de áreas de mejora en el ambiente laboral.

CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos del estudio sobre el análisis del clima laboral en los Centros Educativos del Distrito 0808 de Licey al Medio, Santiago, revelan una situación generalmente positiva en cuanto a diversas dimensiones relacionadas con el ambiente laboral.

En cuanto a las percepciones sobre las relaciones interpersonales y el ambiente laboral, se evidencia una tendencia positiva, con altos porcentajes de acuerdo en aspectos como el respeto y la colaboración entre colegas, la existencia de un ambiente de confianza y apoyo, así como la promoción de la diversidad y la inclusión en el entorno laboral.

Asimismo, se destaca la importancia de la comunicación efectiva en el centro educativo, con una mayoría de encuestados que perciben la existencia de una comunicación abierta y la recepción de retroalimentación regular sobre su desempeño laboral.

En relación con el liderazgo, se observa una percepción mayoritariamente positiva sobre el papel de los líderes en la promoción del trabajo en equipo, la empatía y el apoyo al personal, así como en la promoción de un liderazgo participativo y democrático. Estos hallazgos sugieren que el liderazgo ejerce una influencia significativa en la configuración del clima laboral en estos centros educativos.

Además, se enfatiza la importancia del reconocimiento y la valoración del trabajo del personal, así como el apoyo para realizar sus funciones de manera eficaz, como factores determinantes en la satisfacción laboral y el compromiso con los objetivos y valores de la institución.

En conclusión, los resultados del estudio indican que los Centros Educativos del Distrito 0808 de Licey al Medio, Santiago, presentan un clima laboral mayoritariamente positivo, caracterizado por relaciones interpersonales saludables, comunicación efectiva, liderazgo participativo y apoyo institucional al personal. Estos hallazgos tienen implicaciones importantes para la promoción del bienestar emocional y el desarrollo profesional del personal, así como para la mejora continua de la calidad educativa en estos centros.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Caro, C., y Ojeda, J. F. (2019). Responsabilidad social y clima organizacional en la Universidad Autónoma de NAYARIT. Proyecciones, (13), 13-28. doi: <https://doi.org/10.24215/26185474e002>



- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*, 9(1), 25-34.
- Cheung, Yeung y Wu. (2018). Employees' perception of leadership styles and successful aging in the workplace. *Journal of Career Development*, Año 45, No, 6, 610-624,
<https://doi,10,1177/0894845317727617>
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Ciudad de México., México: Mc Graw Hill.
- Domínguez-Lara, S. A., & Merino-Soto, C. M. (2015). ¿Por qué es importante reportar los intervalos de confianza del coeficiente alfa de Cronbach? *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 13(2), 1326-1328.
- García, M. A., & López, J. R. (2018). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Instituciones Educativas: Teoría y Práctica*. Editorial Académica Española. ISBN: 978-620-2-00181-4.
- Garzón, M., Orozco, D., y Ramírez, A. (2020). Management of happiness, subjective well-being and job satisfaction. *Dimensión Empresarial*, 18(2), 1-18.
doi: <https://doi.org/10.15665/dem.v18i2.2057>
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Allyn & Bacon.
- HubSpot. (2024). *Cómo hacer una encuesta de clima laboral (con ejemplos)*
- Hidalgo Guillén, N. (2022). Resistencia para el Retorno a las Clases Presenciales. *Sapiencia Revista Científica Y Académica*, 2(2), 92-109. Recuperado a partir de
<https://revistasapiencia.org/index.php/Sapiencia/article/view/24>
- Marchesi Ullastres, A. (2012). El bienestar de los docentes en tiempos de crisis. *Revista Fuentes*, 12, 9-12.
- Machuca-Sepúlveda, J., López M., M., & Vargas L., E. (2021). Equilibrio ambiental precario en humedales áridos de altura en Chile. *Emergentes - Revista Científica*, 1(1), 33-57. Recuperado a partir de <https://revistaemergentes.org/index.php/cts/article/view/3>



- Ongallo, C. (2007). Manual de comunicación: Guía para gestionar el conocimiento, la información y las relaciones humanas en empresas y organizaciones. Madrid, España: Dykinson.
- Pico y Coello. (2018). Relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de equipos de . INNOVA Research Journal 2018, Vol 3, No. 12, 1-15. Downloads/Dialnet-RelacionEntreElLiderazgoTransformacionalY ElDesarro-6828550%20(3).pdf.
- Pozner, P. (2000). Desafíos de la educación: Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa. Buenos Aires, Argentina: Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación.
- Quintana, B., y Vargas, E. (2018). Relación entre liderazgo y clima organizacional en los docentes de las instituciones educativas de la zona urbana del nivel primario de la ciudad de Cajamarca, Perú. Revista perspectiva, 19(4), 491-501.
- Range, F., y Gratero, T. (2010). Habilidades sociales para el fortalecimiento del trabajo en equipo en las organizaciones educativas. Ingenieríaavm, 4(2), 216-228.
- Rivera, P., Segura, F., Ríos, B., Neri, C., y Cortés, M. (2017). Dimensiones del Clima Organizacional en una Institución de Educación Superior. En Neri, J., Ibarra, M.E, Hernández, M. y Vega, M. (Coord.). Políticas de gestión y estrategias para fortalecer el desarrollo local de México (pp.331-348). Ciudad de México, México: Plaza.
- Ramírez González , J. C. (2022). La Influencia de los Medios de Comunicación en los Juicios. Estudios Y Perspectivas Revista Científica Y Académica , 2(1), 27–50.
<https://doi.org/10.61384/r.c.a.v2i1.8>
- Ríos Castro , N. (2022). La Evaluación y el Manejo del Dolor en Pacientes con Enfermedad Terminal. Revista Científica De Salud Y Desarrollo Humano, 3(2), 80-95.
<https://doi.org/10.61368/r.s.d.h.v3i2.37>
- Salazar, C., Peña, C., Ceja, A. y Del Río, E. (2015). Diseño y validación de un instrumento de evaluación del Clima Organizacional en centros escolares del nivel superior. Revista Iberoamericana de educación, (67), 181-196.



- Salazar, M. A. (2018). El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden? . Unirev, 15.
- Sanz C, García J, Rubio A. & Montoro M. (2020) Validation of the Spanish version of the Perceived Stress Questionnaire. Journal of Psychosomatic Research, 52 (3), 167-172.
[https://doi.org/10.1016/S0022-3999\(01\)00275-6](https://doi.org/10.1016/S0022-3999(01)00275-6)
- Segredo, E, y, Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. Actualidades Investigativas en Educación, 19(2), 1-23.
doi: <https://doi.org/10.15517/AIE.V19I2.36895>
- Segredo, M., García, J., López, P., León, P., y Perdomo, I. (2015). Enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en salud pública. *Revista Cubana de Salud Pública*, 41(1), 115-129.
- Sotelo, J. G., y Romero, G. A. (2017). Características Personales Que Determinan La Percepción Del Clima Organizacional: Aplicación Del Modelo Probit Multivariante Para Una Institución De Educación Superior. *Revista Global de Negocios*, 5(7), 73-84.

