



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TEMUCO  
FACULTAD DE EDUCACIÓN  
CARRERA DE PEDAGOGÍA EN EDUCACIÓN DIFERENCIAL  
MENCIÓN TRASTORNOS DEL APRENDIZAJE

**“ANÁLISIS DE SIGNIFICADOS ATRIBUIDOS A CLIMA EDUCATIVO EN  
DOCENTES, ALUMNOS Y DIRECTIVOS DE ESTABLECIMIENTOS DE LAS  
DISTINTAS DEPENDENCIAS DE LA COMUNA DE TEMUCO, QUE  
DESARROLLAN PROCESOS DE INNOVACIÓN EN EL MARCO DE LA  
REFORMA EDUCACIONAL CHILENA”**

Tesis presentada para optar al grado  
de Licenciado en Educación

Realizada por

María José Carrasco Pérez  
Ninette Alejandra Figueroa Martínez  
Paula Natalia Rubilar Cuevas  
Roxana Alejandra Villanueva Oñate

Profesora Guía

Sandra Becerra Peña

Agosto 2005  
Temuco – Chile

## DEDICATORIA

Dedico éste logro a mis abuelitos: mami Quechita, por ser la mejor abuelita y el mejor ejemplo; a mi papi Lilo que está en el cielo y, aunque te haya conocido poco, siempre te he sentido cerca. A mi mamá, mi papá, Nora, Martina y a todas mis amigas con las cuales compartí estos años y espero seguir haciéndolo durante mucho tiempo. Los quiero mucho.

*María José.*

La presente investigación la deseo dedicar a todas las personas que hoy me rodean y quieren, en especial a mi familia... además a todas las demás personas cercanas a mí, que me brindaron su apoyo y cariño en mis momentos difíciles...

...sin todos ellos hoy no podría haber dado éste gran paso como profesional ni como persona...

Con cariño, *Ninette.*

Este logro, resultado de mucho esfuerzo, me gustaría dedicarlo de manera muy especial a mis padres. Ellos han sido la piedra angular de quien soy hoy y de lo que puedo hacer. A ellos con todo mi amor.

A la vez, deseo dedicárselo a mis amigas, compañeras de risas y penas y con quienes hemos alcanzado esta meta de manera conjunta.

A mi apoyo idóneo, quien me ha acompañado enormemente durante esta etapa, con paciencia y dedicación me ha apoyado.

A todos ustedes, con cariño, *Paula.*

Al cumplir esta etapa tan significativa de mi vida, quiero dedicar esta tesis a mi mamá por su amor, entrega y apoyo incondicional. A mis hermanos Solange y Matías, a mis tíos Pepe y Verónica, a mi abuelita Nena y por último a Claudito... A todos ellos por haber creído en mí y haber estado siempre ahí cuando los necesite.

*Roxana.*

## AGRADECIMIENTOS

Al finalizar éste proceso, agradezco a mi familia: a mi papá por darme la oportunidad de estudiar, a mi mami por su apoyo y comprensión, a Nora por haberme dado el regalo de ser una tía muy feliz de Martina, mi chiquitita hermosa, quien fue motivo para salir adelante cuando quise botar todo y a Karina por haber sido mi prima, hermana y mejor amiga.

Gracias.... *María José.*

Agradezco a Dios y a mi familia, quienes me otorgaron la oportunidad de obtener logros en ésta etapa de mi carrera. Me apoyaron cuando mis fuerzas se debilitaron y me entregaron lo mejor de si mismos en todo momento...

A mi profesora guía por demostrar sus mejores expectativas para nuestro grupo y mostrarse más que como profesional, como una persona inmensamente humana y comprensiva.

Y de la misma forma, agradezco a mis compañeras de grupo, las cuales conocí hace cinco años y siguen siendo tal cual. En éste extenso proceso no existieron grandes dificultades, pues permanecemos unidas y siempre primó la amistad...

A todos muchas gracias...*Ninette.*

Quiero agradecer al Señor por permitirme cumplir una meta que jamás imaginé, por su fortaleza y misericordia.

Agradezco a mis padres, por apoyarme, por brindarme la oportunidad de estudiar, por guiarme en mis decisiones y por alentarme a ser una excelente profesional.

A mi familia y amigos, por alegrarse con mis logros y afligirse en mi necesidad.

Quiero agradecer también a la profesora Sandra, por su entrega y verdadera bondad en este estrecho camino. Muchas gracias por su paciencia y enorme colaboración.

Gracias por lo que han hecho por mi...*Paula.*

En primer lugar quiero agradecer a mi mamita y a mis hermanos Solange y Matías por ser un pilar fundamental en este proceso. A mi abuelita Nena y a mi tía Ivette por su cariño. A mis tíos Pepe y Verito, por apoyarme en todo momento. A mis incondicionales amigas Pau, Nine y José. Y por último a Claudio, mi pololo, gracias mi amor, por tu comprensión y entrega, tu has sido una persona muy importante y especial en mi vida.

Los quiero mucho. *Roxana*

## RESUMEN

La presente investigación se sumerge en la realidad educativa que vivencian algunos establecimientos de la ciudad de Temuco, novena región del país. Se enfoca al área relacional entre los sujetos que son parte de cada comunidad educativa y de los efectos que han sufrido estas relaciones durante el último tiempo de cambios, que han surgido como respuesta lógica a la reforma educacional puesta en marcha en el país.

Observando las diferencias y las exigencias que vivencian los diferentes actores de este sistema, surge la necesidad de acudir y ofrecer respuesta, especialmente, a los docentes, quienes muestran un verdadero “**síndrome de agotamiento**” (Becerra, 2002), tras las exigencias que hace la reforma educativa, en el país. Es importante develar qué sucede con el clima escolar, ya que es necesario reconocer que el proceso de cambio impuesto ha generado repercusiones en las relaciones de los profesores.

Para introducirnos directamente en el contexto y para la obtención de los datos a analizar, se ha seleccionado un instrumento que entrega una información de carácter cualitativo, como también cuantitativo. Se trata de las Redes Semánticas Naturales, la cual es una técnica útil y de fácil aplicación para evaluar un determinado tema. Esta nos permite dar cuenta del significado y las representaciones que tienen los sujetos sobre un determinado concepto, la jerarquía que le otorga a las palabras que representan al concepto dado y las conexiones que se utilizan. Por lo tanto, esta técnica nos muestra la organización mental y la percepción que el sujeto posee sobre determinado objeto o suceso.

Los resultados recabados develan que la totalidad de datos obtenidos corresponden a 1345 palabras definidoras del concepto Clima educativo. La dependencia que tuvo mayor productividad en la entrega de conceptos definidores fue la Particular Pagados (508); y por otro lado la dependencia que entregó una menor productividad fueron las Municipales (362). La palabra que obtuvo un mayor peso semántico fue Respeto.

La investigación puede concluir en lo siguiente: Los alumnos, sin importar la dependencia, han de asociar al concepto estímulo conceptos referentes al aprendizaje; por otro lado, los profesores asocian al concepto clave términos de carácter relacional. De la misma manera aparecen las habilidades sociales, como la empatía, muy vinculadas al concepto estímulo de Clima educativo. Así concluye la investigación realizada, con considerables aportes, inesperados e inimaginados muchos de ellos.

## INDICE

	Pág.
Dedicatoria	I
Agradecimientos	II
Resumen	III
Capítulo 1. Introducción	1
Capítulo 2. Marco Conceptual	3
2.1. La Reforma Educacional y los Procesos de Innovación.	3
2.2. La Reforma Educacional Chilena bajo el concepto del Cambio Planificado.	6
2.3. El Proceso de Innovación Educativa y el Desgaste Docente	6
2.4. Concepto de Clima	12
2.4.1. Las Relaciones Interpersonales y su Influencia en el Clima,	19
Capítulo 3. Preguntas de Investigación	22
Capítulo 4. Metodología	22
4.1. Participantes	22
Tabla A: Distribución y Caracterización de la Muestra.	24
Gráfico N° 1: Distribución de la Muestra por Estamento.	25
Gráfico N° 2: Distribución de la Muestra por Edad Promedio	25
4.2. Diseño	26
4.3. Instrumento: Redes Semánticas Naturales	27
4.4. Procedimiento	28

a) De la Investigación	28
b) De la Aplicación del Instrumento	29
c) Variables Intervinientes	29
d) Para la Categorización de Conceptos	30
e) Del Análisis de la Información	30
4.5. Análisis	31
4.6 Análisis Cuantitativo	31
Capítulo 5. Resultados.	32
5.1. Riqueza Semántica de la Totalidad de los Datos	33
Tabla N° 1: Valor J	33
Figura N° 1: Representación del Valor J, según Dependencia y Estamento.	34
5.2. Resultados Según Estamento y Dependencia	35
Tabla N° 2: Red Semántica de Directivos Municipales	35
Figura N° 2: Representación de la Red Semántica Natural generada por los Directivos de establecimientos Municipales, sobre el concepto Clima Educativo	36
Tabla N° 3: Red Semántica de Directivos Particulares Subvencionados	37
Figura N° 3: Representación de la Red Semántica Natural generada por los Directivos de establecimientos Particulares Subvencionados, sobre el concepto Clima Educativo	38
Tabla N° 4: Red Semántica de Directivos	39
Figura N° 4: Representación de la Red Semántica Natural generada por los Directivos de establecimientos Particulares Pagados, sobre el concepto Clima Educativo	40
Tabla N° 5: Red Semántica de Profesores Municipales	41
Figura N° 5: Representación de la Red Semántica Natural generada por los Profesores de establecimientos Municipales, sobre el concepto Clima Educativo	42
Tabla N° 6: Red Semántica de Profesores Particular Subvencionado	43

Figura N° 6: Representación de la Red Semántica Natural generada por los Profesores de establecimientos Particular Subvencionado, sobre el concepto Clima Educativo	44
Tabla N° 7: Red Semántica de Profesores Particular Pagado	45
Figura N° 7 Representación de la Red Semántica Natural generada por los Profesores de establecimientos Particular Pagados, sobre el concepto Clima Educativo	46
Tabla N° 8: Red Semántica de Alumnos Municipales	47
Figura N° 8: Representación de la Red Semántica Natural generada por los Alumnos de establecimientos Municipales, sobre el concepto Clima Educativo	48
Tabla N° 9: Red Semántica de Alumnos Particular Subvencionados	49
Figura N° 9: Representación de la Red Semántica Natural generada por los Alumnos de establecimientos Particular Subvencionados, sobre el concepto Clima Educativo	50
Tabla N° 10: Red Semántica de Alumnos Particular Pagados	51
Figura N° 10: Representación de la Red Semántica Natural generada por los Alumnos de establecimientos Particular Pagados, sobre el concepto Clima Educativo	52
5.2. Resultados de Redes Semánticas según Estamento	53
Tabla N° 11: Red Semántica de Directivos	53
Figura N° 11: Representación de la Red Semántica Natural generada por los Directivos de la muestra, sobre el concepto Clima Educativo	54
Tabla N° 12: Red Semántica de Profesores	55
Figura N° 12: Representación de la Red Semántica Natural generada por los Profesores de la muestra, sobre el concepto Clima Educativo	56
Tabla N° 13: Red Semántica de Alumnos	57
Figura N° 13: Representación de la Red Semántica Natural generada por los Alumnos de la muestra, sobre el concepto Clima Educativo	58
5.3. Resultados de redes Semánticas según Dependencia	59
Tabla N° 14: Red Semántica Establecimientos Municipales	59
Figura N° 14: Representación de la Red Semántica Natural generada por Establecimientos Municipales, sobre el concepto Clima Educativo	60
Tabla N° 15: Red Semántica Establecimientos Particulares Subvencionados	61

Figura N° 15: Representación de la Red Semántica Natural generada por generada por Establecimientos Particulares Subvencionados, sobre el concepto Clima Educativo	62
Tabla N° 16: Red Semántica Establecimientos Particular Pagados	63
Figura N° 16: Representación de la Red Semántica Natural generada por Establecimientos Particular Pagados, sobre el concepto Clima Educativo	64
5.4. Resultados Totales de la Muestra	65
Tabla N° 17: Red Semántica Establecimientos Total	65
Figura N° 16: Representación de la Red Semántica Natural generada por la totalidad de sujetos que componen la Muestra.	66
Capítulo 6. Discusión	67
Referencias	
Anexos	
Anexo A Establecimientos Educativos de la comuna de Temuco, área urbana, organizados según dependencia administrativa.	
Anexo B Carta de presentación n° 1	
Anexo C Carta de presentación n° 2	
Anexo D Ficha de Identificación Establecimiento Educativo	
Anexo E Encuesta Directivos/Profesores	
Anexo F Encuesta Alumnos	
Anexo G Categorización de Conceptos obtenidos tras la aplicación del instrumento Redes Semánticas Naturales.	
Anexo H Instructivo Procesamiento de Datos	
Anexo I Segunda parte Protocolo aplicación Redes Semánticas Naturales.	
Anexo J Tablas	
Anexo K Figuras	

## Tablas

Tabla A Distribución y características de la muestra	
Tabla 1 Valor J	33
Tabla 2 Red semántica de Directivos Municipales	35
Tabla 3 Red semántica de Directivos Particulares Subvencionados	37
Tabla 4 Red semántica de Directivos Particulares Pagados	39
Tabla 5 Red semántica de Profesores Municipales	41
Tabla 6 Red semántica de Profesores Particular Subvencionados	43
Tabla 7 Red semántica de Profesores Particulares Pagados	45
Tabla 8 Red semántica Alumnos Municipales	47
Tabla 9 Red semántica Alumnos Particulares Subvencionados	49
Tabla 10 Red semántica Particulares Pagados	51
Tabla 11 Red Semántica Directivos	53
Tabla 12 Red semántica Profesores	55
Tabla 13 Red semántica Alumnos	57
Tabla 14 Red semántica establecimientos Municipales	59
Tabla 15 Red semántica establecimientos Particulares Subvencionados	61
Tabla 16 Red semántica establecimientos Particular Pagado	63
Tabla 17 Resultados de redes semánticas Totales	65

## Figuras

Figura 1 Representación del valor J, según Dependencia y Estamento	34
Figura 2 Representación de la red Semántica Natural Generada por los Directivos de establecimientos Municipales, sobre el concepto Clima Educativo	36
Figura 3 Representación de la red Semántica Natural Generada por los Directivos de establecimientos Municipales, sobre el concepto Clima Educativo	38

Figura 4	Representación de la red Semántica Natural Generada por los Directivos de establecimientos Particulares Subvencionados, sobre el concepto Clima Educativo	40
Figura 5	Representación de la red Semántica Natural Generada por los Directivos de establecimientos Particulares Pagados, sobre el concepto Clima Educativo	42
Figura 6	Representación de la red Semántica Natural Generada por los Profesores de establecimientos Municipales sobre el concepto Clima Educativo	44
Figura 7	Representación de la red Semántica Natural Generada por los Profesores de establecimientos Particulares Subvencionados sobre el concepto Clima Educativo	46
Figura 8	Representación de la red Semántica Natural Generada por los Profesores de establecimientos Particular Pagados sobre el concepto Clima Educativo	48
Figura 9	Representación de la red Semántica Natural Generada por los Alumnos de establecimientos Municipales, sobre el concepto Clima Educativo	50
Figura 10	Representación de la red Semántica Natural Generada por los Alumnos de establecimientos Particulares Subvencionados, sobre el concepto Clima Educativo	52
Figura 11	Representación de la red Semántica Natural Generada por los Directivos de la muestra, sobre el concepto Clima Educativo	54
Figura 12	Representación de la red Semántica Natural Generada por los Profesores de la muestra, sobre el concepto Clima Educativo	56
Figura 13	Representación de la red Semántica Natural Generada por los Alumnos de establecimientos Municipales sobre el concepto Clima Educativo	58
Figura 14	Representación de la red Semántica Natural Generada por los Establecimientos Municipales, seleccionados para la muestra, sobre el concepto Clima Educativo	60
Figura 15	Representación de la red Semántica Natural Generada por los establecimientos Particular Subvencionados sobre el concepto Clima Educativo	62
Figura 16	Representación de la red Semántica Natural Generada por los establecimientos Particulares Pagados, seleccionados para la muestra, sobre el concepto Clima Educativo	64
Figura 17	Representación de la red Semántica Natural Generada por la Totalidad de sujetos que componen la muestra, sobre el concepto Clima Educativo	66
Anexo L	Matriz de Datos recabados de los Establecimientos seleccionados: Directivos	
Anexo M	Matriz de Datos recabados de los Establecimientos seleccionados: Profesores	

Anexo N Matriz de Datos recabados de los Establecimientos seleccionados:  
Alumnos

## **CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN**

La Reforma Educacional, en la cual se enmarca la presente investigación, ha demostrado que los cambios provocados en nuestro país han favorecido la calidad de la educación, ocupándose a la vez de la equidad con que se imparta. Por otro lado, se han evidenciado aspectos no considerados por el sistema innovador, que han sido una consecuencia de las exigencias que éste connota y que los docentes han visto concretamente en un desgaste del ánimo, incidiendo esto en las características de las relaciones sociales de los actores, por tanto en el Clima Educativo.

La gran demanda, que ha generado la Reforma Educacional, ha implicado para los profesores, reorientar las prácticas con las que tradicionalmente operaban, en los distintos ámbitos de acción de los establecimientos. El nuevo escenario busca abandonar las viejas prácticas para promover aprendizajes de tipo significativo. Más, como la historia de muchos países también lo muestran, los centros Chilenos, iniciaron este tiempo de innovación, enfrentándose a las demandas y contradicciones de un proceso de cambio planificado o impuesto desde el nivel central. Por tanto junto a los primeros logros de la Reforma, en paralelo, lo primero que emerge a la vista son los desfavorables efectos del “cambio de tipo impuesto” que han afectado las relaciones entre los profesores.

En este instante se intenta valorar la importancia de los docentes, como mediadores del aprendizaje, connotándolos como el principal actor y ejecutor del desarrollo del alumno. Se intenta abrir oportunidades para reconocerlos ahora como los verdaderos agentes de cambio.

Con ello los profesores han tenido que reestructurar sus formas de trabajo, desde la acción centrada tradicionalmente en lo individual, hacia una que demanda el trabajo en equipo, reunirse, debatir, coordinación de acciones, abriendo paso al encuentro, y en su medida a la cooperación.

En este importante intervalo, surge la necesidad de acudir y ofrecer respuesta a estos docentes, quienes muestran un verdadero **“síndrome de agotamiento”** (Becerra,

2002) tras las exigencias que hace la reforma educativa, hoy en el país. Es importante develar respecto a qué sucede con el clima escolar, ya que es necesario reconocer que el proceso de cambio impuesto, el reestructurar sus formas de trabajo, el malestar docente y la constante demanda de nuevas competencias profesionales ha generado repercusiones en las relaciones de los profesores. Por lo tanto la presente investigación pretende responder a la siguiente pregunta: *¿Qué significados atribuyen docentes, alumnos y directivos al clima educativo de establecimientos educacionales municipales, subvencionados-particulares y particulares de la novena región, que desarrollan procesos de innovación en el marco de la Reforma Educacional Chilena?*

El contenido de esta investigación refleja las repercusiones que traen las exigencias de la reforma, como también las consecuencias emocionales que cultiva el desgaste profesional. Se trata de la calidad de la educación y de las condiciones en que se encuentran actualmente nuestros profesores y alumnos para cumplir con lo que demanda el proceso de innovación. El cambio señalado muestra características de imposición, lo que a su vez refleja resultados no del todo satisfactorios.

Es necesario así brindar alternativas de acción para las escuelas, al observar la importancia de ésta, definida por Arón y Milicic (1999) como: “agencia socializadora, además de entregar contenidos, contribuye a la formación de estilos de vida, estilos cognitivos, estilos de interacción y a la formación de la identidad personal” (p. 35). Es decir, cumple una función integral, no sólo debe centrarse en los contenidos y las estrategias, que harán que una escuela sea más eficaz, pues los niños y jóvenes pasan gran parte de su proceso de desarrollo en ella.

Respondiendo a la necesidad planteada por los docentes participantes, la investigación se colma de significado. Ofrece una indagación sobre una temática actual, la cual se evidencia en nuestras escuelas a diario. Adquiriendo como objetivo fundamental y problema de investigación a la vez, el conocer los significados que alumnos, profesores y directivos otorgan al clima educativo en sus establecimientos de distintas dependencias en el marco de la reforma educacional chilena, obteniendo como principales variables la dependencia de los establecimientos, el sexo de los agentes, y su edad.

A su vez se busca alcanzar los siguientes objetivos, durante el proceso de investigación:

Objetivo General:

- Conocer los significados que los actores atribuyen al clima educativo de su establecimiento educacional, enmarcados en **procesos de innovación** educativa.

Objetivos Específicos:

- Conocer el significado que atribuyen los directivos, profesores y alumnos al clima educativo, según el **estamento** de pertenencia.
- Identificar la significación que dan los directivos, profesores y alumnos al clima educativo, según sean de **dependencia** municipal, particular-subvencionado o particular.

Para alcanzar estos objetivos se proyecta trabajar con un diseño metodológico mixto cualitativo - cuantitativo, donde se empleará como instrumento las Redes Semánticas Naturales, por la viabilidad en términos de tiempo y costo que ofrecen para la investigación. (Valdez, 1998)

## **CAPÍTULO 2**

### **MARCO CONCEPTUAL**

#### 2.1 La Reforma Educacional y los Procesos de Innovación.

Durante todo el siglo XX, especialmente durante la segunda mitad, se desarrolló la idea de que un cambio social podía ser controlado desde la planificación y el diseño organizativo, para ello, las ciencias sociales aportarían su conocimiento sobre la conducta humana y el modo más adecuado para influir en los procesos de cambio. Esto permitió que se comenzara a hablar sobre las teorías de innovación y cambio, lo que fue trayendo como consecuencia el desarrollo de grandes reformas, especialmente en lo que se refiere a los sistemas educativos de los países industrializados. (López y otros, 2003: 215)

Nuestro país no ha quedado ajeno a estas reformas. En los últimos años, Chile se ha comprometido en mejorar su educación en calidad y equidad, esto ha provocado que en todo nuestro sistema educacional se lleven a cabo diversos procesos de cambios e innovaciones que han modificado desde la manera en que se entregan los contenidos, hasta las relaciones interpersonales que se producen al interior y exterior del aula.

Según Murillo (1999) la reforma es un cambio a gran escala, que modifica la estructuración del sistema educativo, sus metas y hasta su organización. Así bien se entiende que estas modificaciones han contribuido a fomentar múltiples innovaciones en nuestro sistema educativo.

El mismo autor plantea que la innovación es la puesta en marcha de un plan de acción para mejorar algún aspecto concreto del proceso educativo, ya sean metodologías, recursos, evaluaciones, o el sistema de organización de la gestión escolar y las interacciones entre los diversos agentes, profesores, alumnos, padres y directivos, con el fin de que se consolide el cambio propuesto.

Cuando se habla de innovación existen aquellas que surgen desde el propio establecimiento; en éstas se debe reconocer a la escuela como la unidad de cambio y a sus miembros como los que construyen aquella propuesta de mejora.

Por otro lado, el autor plantea que se encuentran las innovaciones que no surgen en el mismo establecimiento, sino que se originan en propuestas externas, habitualmente enviadas desde un gobierno central. Este tipo de innovación se conceptualiza como un enfoque de cambio impuesto. En el caso de nuestra Reforma Educacional, se piensa que al haber sido diseñada desde el nivel central por técnicos y especialistas, y al aparecer inicialmente como 'ajena' a los verdaderos intereses de los involucrados, no se exalta ni se ponderan suficientemente las posibles consecuencias que podría traer, a nivel personal, este tipo de cambio.

Al momento de observar resultados emergidos de este cambio, es posible mencionar que si bien, se manifiestan ciertos logros en los aspectos de equidad y calidad de los aprendizajes, éstos no son del todo satisfactorios o no dan suficiente respuesta a las expectativas que asumieron tanto los gestores del plan desde un inicio, como también para quienes siendo educadores de aula han dado vida a estos procesos innovativos en las escuelas.

La Reforma Educacional se ha centrado en el aspecto pedagógico de la enseñanza; y es posible pensar, que no se le ha otorgado atención a los aspectos o las consecuencias que surgen alrededor de este proceso, como lo que ha ocurrido con las relaciones interpersonales que se producen entre los docentes, alumnos y directivos al interior de los establecimientos, cuando llevan a cabo este proceso de innovación. Al respecto Arón y Milicic (1999) consideran la función de la escuela como una “agencia socializadora, además de entregar contenidos, contribuye a la formación de estilos de vida, estilos cognitivos, estilos de interacción y a la formación de la identidad personal.” (p 35), por lo que ocuparse de estas temáticas, toma una real importancia.

Lo recientemente expuesto se verifica al observar las manifestaciones de desgaste emocional reflejado en los docentes producto de la gran cantidad de exigencias que deben cumplir en los distintos ámbitos de la reforma. Como consecuencia de ello, es posible observar que las relaciones interpersonales han cambiado dentro de las instituciones educativas. (Esteve 1997 y Becerra 2002)

La Reforma Educacional Chilena, según la misma autora, comenzó siendo un proceso de cambio planificado, propuesto desde el gobierno central a los distintos establecimientos educacionales, siendo por lo tanto impuesto para todos los ejecutores. Lamentablemente en ello, se descuidó la reacción que obtendrían los verdaderos gestores, es decir, los docentes, quienes no vivenciaron participación activa en la creación de este proceso o en la toma de decisiones.

## 2.2 La Reforma Educacional Chilena bajo el concepto del Cambio Planificado.

Este proceso de reforma se inicia, como una propuesta de innovación planificada que lidera el nivel central. Como señala Becerra, (2002) el MINEDUC plantea la necesidad de disminuir la **inequidad** y aumentar la **calidad** de los procesos educativos, lo que significaría modificar la concepción del proceso de enseñanza aprendizaje, y con ello las prácticas pedagógicas y el currículo. Así el nivel central propone a los establecimientos educacionales, modificar planes y programas, en cuanto a la estructuración de los contenidos, y en especial modificar la práctica pedagógica para asumir ahora el paradigma de las ciencias cognitivas que demanda un logro de aprendizajes significativos y la construcción de conocimientos.

Bolívar (2000) plantea, que se acepta el prejuicio de que los que ocupan una posición superior necesariamente están mejor informados que aquellos que tienen que llevarlo a la práctica por lo que en los procesos de reforma, es regular acatar propuestas provenientes desde el nivel administrativo, más como Mella (2004) y Becerra (2002) han destacado, estos cambios impuestos, han dejado entrever un detalle no considerado, como lo es el descuido de la dimensión personal implícito en todo proceso de cambio, manifestado como es esperable, en múltiples expresiones de resistencias, falta de implicación, desgaste y agotamiento docente.

Cada una de las iniciativas de innovación que se plantearon en los establecimientos educacionales y que desde un inicio fueron consideradas como estrategias para mejorar el desempeño docente y, por ende, mejorar la educación, finalmente fue afectando el funcionamiento regular de los docentes y por lo tanto, restringiendo el ánimo, el interés y el tiempo para mantener relaciones armoniosas entre los actores del proceso educativo Bolívar (2000), Becerra (2002) y Mella (2004).

## 2.3 El Proceso de Innovación Educativa y el Desgaste Docente

Como ya se ha mencionado, la reforma educacional, significó para los docentes de todo el país asumir el desarrollo de procesos innovativos, que se saben son complejos, extensos y que requiere tiempo. Tiempo para obtener resultados notables que motiven a

continuar. Sin embargo, a pesar de llevar ocho años inmersos en este proceso, para muchos docentes que han trabajado en ella, los resultados no se muestran aun como suficientemente alentadores. (Becerra, 2002)

Se suma a este hecho lo que afirman los autores Oro & Roth et al en Farber (1999,2000) cuando mencionan que, al escoger una carrera, los individuos entran generalmente en el campo de la educación para motivar y ayudar a los niños a crecer, para hacer una diferencia en su vida, viéndose la enseñanza como una profesión noble y una contribución a la comunidad. Sin embargo, al vivenciar el “golpe de la realidad”, muchos docentes se llevan una severa desilusión, apareciendo un sentimiento llamado “inconsenquiality”, notando que a pesar de sus esfuerzos de trabajo, éstos no reciben una proporcionada recompensa, sintiéndose poco valorados, denigrados, agotados e ignorados. Efectos que generalmente desembocan en desgaste docente.

Sin duda, el proceso de implementación de los cambios de tipo ‘impuestos’, provocarían en los docentes el levantamiento de distintas formas de resistencia y desmotivación que irían repercutiendo en las acciones que puede ejercer un docente en el aula y fuera de ella. Bolívar (2000) y (Becerra 2003).

En el mismo sentido Esteve, Franco y Vera (1995) plantean que este proceso de innovación , demandaría en los profesores ‘multiplicidad de tareas nuevas’, como señala Becerra (2002), éstas implicarían desde realizar productivas planificaciones diarias, diseñar su práctica pedagógica bajo los principios del aprendizaje constructivista, cambiar la relación profesor- alumno, cambiar los sistemas de evaluación, modificar la organización del aula, incluir temas transversales, levantar proyectos de mejoramiento educativo, trabajar la convivencia escolar, e incluso entre tantas otras demandas, aparecería la necesidad de capacitarse en cuanto a metodología de proyecto, estrategias de aprendizaje significativo, contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales, entre otros. Así en el intento de cumplir con un rol eficaz ante sus muchos requerimientos, los docentes desarrollaron notables esfuerzos en el intento por responder al nuevo concepto de calidad del trabajo docente, reducido anteriormente al "cuánto" y al "qué", para connotar ahora el "cómo" y

"en qué condiciones" se realiza el trabajo, debiendo además relacionarse adecuadamente con alumnos, padres, colegas y directivos de su institución, resultando incluso un esperable agotamiento tras cada día de desempeño.

Lo anterior constituye el marco en que comienza a desarrollarse un verdadero "síndrome de agotamiento", el cual "se hace aún más evidente cuando se matiza con el sentimiento de desaliento de los docentes, que día a día se incrementa frente a la falta de resultados evidentes". (Becerra, 2002, p.11)

Becerra (2002) señala que, si bien, el desgaste es un sentimiento que cada vez inunda a la totalidad de los docentes participantes en el trabajo que ofrece la reforma educacional, no todos ellos lo perciben de la misma manera, por lo tanto no todos lo manifiestan de manera igualitaria. Son determinantes las características de la personalidad de cada individuo, las estrategias de enfrentamiento al estrés que usa personalmente el docente, la autoestima, la sensación de eficacia en el desempeño laboral y las condiciones organizacionales que se dan en el trabajo.

Pero ¿qué es lo que enmarca el concepto de "desgaste profesional" para los docentes que son parte de este grupo? Arón y Milicic (1999) refieren que a veces el agotamiento, el desgaste o el estrés de los profesores se relacionan con las situaciones a las que se pueden ver enfrentados, han de ser objetivamente más difíciles y complicadas de lo que cotidianamente se pueden resolver.

Caramés (2003) citando a Cunningham había descrito el burnout del profesorado como:

*... un agotamiento físico, emocional y actitudinal que desemboca en una disminución significativa de la satisfacción y la ejecución laboral." El autor asegura que éste síndrome está causado por "soportar" un elevado nivel de estrés primario como consecuencia de demandas de trabajo con presión temporal, relaciones inadecuadas, masificación de las aulas, falta de recursos, aislamiento, sentimientos de violencia, desempeño de un rol ambiguo, oportunidades de promoción limitadas, falta de apoyo social espontáneo y frustración de expectativas. Al ocasionar malestar emocional y físico,*

*el burnout lleva en sí mismo un incremento de rotación laboral, ausentismo, reduce la satisfacción laboral, provoca retraimiento mental y/o huída física y enajenación, aumenta los conflictos inter e intra individuales y en general reducen el rendimiento profesional del individuo". (p. 57)*

Para explicar y comprender el surgimiento de desgaste, desánimo y agotamiento entre los profesores, en el marco del cambio impuesto, cabe mencionarlo como un efecto producto de órdenes enviadas, planificaciones y cambios provenientes de un contexto lejano y superior, al cual se le debe subordinación, aún cuando alguna de esas instrucciones no se compartan plenamente como docentes. Friedman (1992 et al citado en Arón y Milicic, 1999).

Como señala Bolívar (2000) para los docentes, la innovación educativa, en el marco del cambio de tipo impuesto se convierte en un continuo 'obedecer' disposiciones emanadas desde el nivel central. Si bien los profesores, poseen la libertad de realizar modificaciones o adaptaciones curriculares en diferentes niveles (metodologías, materiales, tiempo de ejecución, objetivos, etc.), nace en cada docente una sensación de oponerse y resistir a cada orden o cambio enviado para ser llevado a cabo. Para Escudero (2000 en Becerra, 2002), "la resistencia del docente revela con claridad la idea de que los centros no son inertes, los centros escolares tienen vida propia y en su medida, tienen capacidad de decisión" (p.21) Así se dificulta aun más la capacidad de cumplir con órdenes enviadas desde un contexto lejano, en especial cuando en ellos existe la percepción de haber estado realizando "buen trabajo", en el tiempo previo a la Reforma.

### 2.3.1 El síndrome del Burnout en los docentes y su interferencia en su desempeño laboral

Derivado de lo anterior, se permite considerar el desgaste como un síndrome negativo que interfiere en el desempeño de los docentes en su ambiente laboral en cuanto a dar respuesta a las demandas de la Reforma y la enseñanza misma en el aula.

Para Benz (1992 et al citado en Arón y Milicic, 1999,p.43) “un clima social insatisfactorio se relaciona fuertemente con el desgaste profesional de los profesores”, además, este desgaste provocado en los docentes, se encuentra asociado con la autoestima del profesor y su percepción de eficacia laboral.

Continuando con el perfil del descontento docente, se habla además de una visión tanto en los docentes como alumnos, la que “apunta a un grado de insatisfacción relacionado con la percepción de que aquello que se enseña en el colegio, no tiene relación con lo que está ocurriendo en el mundo real de los jóvenes...” (Arón y Milicic, 1999 p.34). Por lo tanto, no se habla sólo de un descontento profesional, sino mas bien, siendo implicados los principales agentes de la enseñanza aprendizaje, los alumnos.

Intentando asumir con cada responsabilidad, es necesario mencionar que el rol y participación del docente se ha fragmentado hacia diversas funciones, de lo cual Esteve, Franco y Vera (1995, citados en Becerra, 2002) mencionan que muchos docentes mantienen un bajo desempeño, sin embargo señalan que esto no es por incompetencia, sino por una incapacidad para poder desempeñarse paralelamente las diversas labores que se suponen deben cumplir.

Si hemos de considerar este **burnout** como una "**patología moderna**", cabe señalar las tres etapas de desarrollo por las cuales atraviesan los docentes, y que han sido originalmente planteadas por **Maslach (1995)**.

**1) El agotamiento emocional** se relaciona con una reducción de los recursos emocionales y al sentimiento de no tener nada que ofrecer a los demás -"¡No me pidan más!", acompañado de manifestaciones somáticas y psicológicas, tales como abatimiento, ansiedad e irritabilidad.

**2) La despersonalización** -"**Tomo distancia de lo que sucede: me da lo mismo**"- se refiere al desarrollo de actitudes negativas y de insensibilidad hacia los clientes o receptores de servicios, así como también hacia colegas, que conduce con mucha frecuencia a la idea de que ellos son la verdadera fuente de los problemas. Se asocia con

una actitud algo cónica, fría y de aislamiento, que suele acompañarse de etiquetas despectivas para calificar a otros y con intentos de culpabilizarlos de la frustración y el fracaso propio en el cumplimiento de los compromisos laborales.

**3) La falta de realización personal** es la percepción de que las posibilidades de logro en el trabajo han desaparecido, junto con vivencias de fracaso y baja autoestima. Generalmente afecta al rendimiento laboral, sobre la base de una autoevaluación negativa, a veces encubierta con una actitud de 'omnipotencia' que hace redoblar los esfuerzos aparentando interés y dedicación aún mayores, que, a la larga, profundizan el grado de Burnout: "No estoy bien yo ni los que están conmigo en este trabajo".

Entre todos los elementos que concuerdan con el estrés y el burnout de los profesores, Friedman y Ferber (1992, en Arón y Milicic 1999, p.45), mencionan los siguientes:

- Factores Demográficos: Edad, género.
- Factores relacionados con el trabajo mismo: Violencia estudiantil, insensibilidad administrativa, salarios inadecuados, clases atiborradas.

Cuando existen factores estresores en el contexto laboral, específicamente educativo, se hace muy necesario mejorar características de éste, que de una u otra forma están repercutiendo en la salud y, por ende, en el desempeño de nuestros docentes. Para Caramés (2003) se debe incrementar un clima positivo, potenciando a cada uno, es decir, el reconocimiento del estatus del docente y el premiar la responsabilidad, la motivación y el rendimiento.

Además, para Caramés (2003) mantener un respeto real a la dignidad de las personas, valorar y reconocer las destrezas y experiencias de los trabajadores, tener una buena calidad de la comunicación: evitar el aislamiento, buscando solidaridad de los pares que son los que comparten las mismas situaciones, mantener una conducta ética. Mantener un equilibrio de las áreas vitales: la familia, amigos, aficiones, descanso, trabajo, disfrutar de instancias en común con los pares, fomentando una buena atmósfera de equipo, realizar una capacitación permanente: Nuevos conocimientos y elasticidad mental, mantener un

diálogo afectivo con las autoridades del establecimiento: decir lo que se piensa, para proponer cambios.

Enriquecer el trabajo o rediseñarlo y preparar al profesorado para afrontar, al menos, algunas de las condiciones del estrés derivadas de la docencia, aumentar la participación en equipos de trabajo coordinados, pero, claro está, no con el afán de la competitividad, si no con el ideal de mejorar y juntos.

Cunningham (1983 citado en Caramés ,2003) hace hincapié en las relaciones interpersonales en el ámbito laboral, afirmando que son “una de las fuentes más importantes de la satisfacción o insatisfacción laboral del trabajo docente” (p.78), ya que éstas forman parte de las recompensas intrínsecas de su labor. El mantener adecuadas relaciones con pares, superiores o visitas recurrentes a nuestro sitio de trabajo, hace de nosotros personas sanas y dispuestas a ofrecer nuestra capacidad de trabajo. Como lo afirma la psicóloga educacional Beatriz Rodríguez, la relación docente-director es fundamental para lograr un buen clima en el establecimiento. "Un director sano, que celebra con ellos, que da explicaciones, que da la cara, que está presente entre los profesores y los apoderados, es vital para favorecer el clima de trabajo y la confianza de los profesores.” (p.83)

Investigaciones realizadas por Esteve, Franco y Vera (1995) evidencian que en otros países el desgaste docente ha acarreado problemas en las relaciones interpersonales de los miembros, se modifica el escenario en donde se producen las interacciones de los actores, lo que nos induce necesariamente a comprender el concepto de Clima educativo.

#### 2.4 Concepto de Clima

Clima es un concepto que se emplea con distintas intenciones comunicativas, pues puede ser concebido desde distintos tipos de contextos o situaciones, lo que afirma Anderson (1982 citado en Bris ,1999) al señalar que dicho concepto posee una gran amplitud y que la imagen de éste, varía según las dimensiones del ambiente.

Si bien, Clima es asociado a temáticas como geografía, es también utilizado para definir los ambientes de trabajo y desarrollo. “En este sentido se habla de “clima” para referirse a la forma en que las personas se relacionan entre sí y también a las características que posee un determinado ambiente social” (Zabalza, 1996 p. 267), por esto adquiere un valor muy importante en la sociedad actual, y más aún cuando lo llevamos al contexto de la escuela.

Para Zabalza (1996) (op cit.) el clima social escolar “determina la calidad de vida y la productividad de los profesores y los alumnos”, considerándose un factor crítico para la salud y para la eficacia de la escuela.

Si se observa el uso cotidiano del concepto clima se pueden descubrir expresiones tales como clima de aula, clima educativo, clima social, clima relacional, clima escolar, clima de aprendizaje, clima organizacional, etc.

Se considera relevante establecer una diferenciación entre los tipos de clima concebidos desde distintos contextos. En una primera instancia, Cornejo y Redondo (2001) señalan la existencia de un clima social, definido como “el conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinadas por aquellos factores o elementos estructurales, personas o funciones de la institución que, integrados en un proceso dinámico específico, confieren un peculiar *estilo a dicho centro, condicionante, a la vez de los distintos procesos educativos*” Cere (1993 citado en Cornejo y Redondo 2001, p. 16). Además los autores plantean, que éste tipo de conceptualización en una institución, lo define la percepción que tienen los sujetos acerca de las relaciones interpersonales que establecen en el contexto escolar y en el marco en el cual estas interacciones se dan. Según Arón y Milicic (1999) el clima social de una organización considera esta dimensión, pudiendo ser cálido, y promover el desarrollo pleno de sus miembros, o frenar su crecimiento potencial.

Derivado de lo anterior, se logra concebir el clima social escolar, referido a la percepción que los individuos poseen de los distintos aspectos del ambiente en el que

desarrollan sus actividades habituales, como señalan Arón y Milicic (1999) (op cit.) “...está compuesto por la percepción que tienen los individuos que forman parte del sistema escolar sobre las normas y creencia que caracterizan el clima escolar” (pp. 25-26). Considera cómo el entorno, el ambiente físico, el contexto educativo y social más amplio, favorecen o frenan el desarrollo de las distintas potencialidades.

Arón y Milicic op cit (1999) al respecto, señalan que:

*Ciertamente el clima social que se genera en el contexto escolar depende, entre otros factores, del desarrollo social y emocional que hayan logrado los alumnos, del nivel de desarrollo personal de los profesores y de la percepción que todos ellos tengan en la medida en que sus necesidades emocionales y de interacción social son consideradas adecuadamente en el ambiente escolar. (p50).*

Así de las muchas conceptualizaciones existentes para este concepto se puede asumir que expresiones tales como clima educativo y clima escolar se emplean, como señalan López y Sánchez (1997) para hacer referencia a los distintos aspectos organizacionales que determinan las relaciones interpersonales de sus miembros y que a la vez contempla a los distintos actores que componen los centros escolares (reuniendo en ello a profesores, directivos, alumnos). En cambio clima de aula o clima de aprendizaje se relaciona focalizadamente con las características de la relación profesor-alumno y alumno-alumno que se construyen en el aula, y que media en los procesos de aprendizaje.

En este mismo sentido clima social escolar, sería entendido como distinto a clima de aula, apuntaría a la conceptualización amplia, entendida ésta como “*el conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinadas por aquellos factores u elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que, integrados en un proceso dinámico específico, confieren un peculiar estilo a dicho centro, condicionante, a la vez de los distintos procesos educativos*” Cere ( 1993 citado en Cornejo y Redondo (2001) p.16)

Luego respecto a las características de los climas, Arón y Milicic op cit (1999) plantean la existencia de ambientes escolares, o climas sociales del todo positivos, que

permiten a los diferentes actores sentirse aceptados, seguros, queridos, confiados, y por lo tanto le facilitan el desarrollo de todas sus potencialidades. En el año 2000 las mismas autoras plantean que un clima social positivo se asocia también con la capacidad de dar apoyo emocional, y con la capacidad de resolver conflictos de forma no violenta. Así también, consideran que “el sentir lo que uno aprende es útil y significativo, y que la forma de aprenderlo, considera los intereses y características personales, contribuye a generar un clima social positivo. En cambio los climas sociales negativos producen estrés, irritación, desgano, depresión, falta de interés y una sensación de estar agotado física y mentalmente.” (p.26). Lo anterior confirma que al referirnos a clima escolar también nos referimos a las relaciones de las personas y a las características que posee el ambiente social, en que estas se vinculan.

Liker (1961,1972 citado en Zabalza, 1996) plantea la existencia de climas abiertos y cerrados, diferenciándose específicamente en que el primero de ellos busca que cada miembro de la organización contribuya con todo su potencial a ésta, siendo el segundo lo contrario, es decir, restrictivo y rígido, limitando así la participación de cada miembro. Conforme a esto las autoras Arón y Milicic (1999) complementan señalando que “un clima social cerrado sería aquel en que los profesores utilizan estrategias autoritarias, mantienen un control rígido de la sala de clases y del currículo, evitan los tópicos. Este tipo de clima tiene un impacto negativo en la eficacia y en la participación de los alumnos. Los climas sociales abiertos, por el contrario, promueven los valores democráticos y la eficacia y alientan la participación” (p.27)

Como se ha hecho mención, la percepción que tienen los diferentes actores del sistema escolar, es lo que determina el clima a desarrollarse, por ello éste ha de ser un terreno absolutamente subjetivo, pues se trata de personas, diferentes entre si, expresando lo que vivencian a diario en el establecimiento educativo.

A pesar de ello, Aron y Milicic (1995) plantean una serie de necesidades que debieran de ser satisfechas por la entidad educativa, desarrollando así un clima social adecuado a la hora de relacionarse sus actores.

- **Necesidades Fisiológicas:** Se refiere a la planta física de la escuela y dice relación con la iluminación, calefacción y condiciones de no hacinamiento.
- **Necesidades de Seguridad:** Se refieren tanto a la seguridad física frente a peligros potenciales; como incendios o terremotos, y a la seguridad psicológicas, por ejemplo, abuso y acoso dentro del colegio o en las inmediaciones de éste.
- **Necesidades de Aceptación y Compañerismo:** Se refiere a la necesidad de establecer relaciones interpersonales positivas con los alumnos, los profesores y los administrativos.
- **Necesidad de Logro y Reconocimiento:** Se refiere a la necesidad de reconocimiento por los esfuerzos realizados en el colegio.
- **Necesidad de maximizar el propio potencial:** Se refiere a la necesidad de contar con las condiciones que permitan el logro de los objetivos personales al mejor nivel posible.

Además de estas necesidades que debieran ser cubiertas, existen elementos que contribuyen al desarrollo de un clima social escolar que favorezca a sus participantes.

Para los autores Moos y Trickett (1989 citados en Arón y Milicic 1995), los factores determinantes son los siguientes:

1. Implicación
2. Afiliación
3. Ayuda o apoyo.
4. Autorrealización
5. Orientación a la tarea
6. Claridad de las normas
7. Estabilidad, organización.
8. Control
9. Cambio e innovación.

Si bien es cierto, las consecuencias del clima social se hacen sentir en todos los miembros de una institución, por lo que, en general el concepto o la percepción que se tiene del clima social escolar tiende a tener elementos compartidos por todas las personas que

pertenecen a un curso o establecimiento educacional; es común también que haya una variabilidad de opiniones y percepciones, pues éstas dependen de las experiencias interpersonales de cada sujeto haya tenido en esa institución (Zabalza, 1996). En definitiva, la percepción que tiene los profesores o directivos no coincide necesariamente con la percepción que tengan los alumnos de un centro educativo o de relaciones que se establecen en la institución.

Por otro lado el clima educativo y social que se vive en un establecimiento, interfieren directamente en el desarrollo de los estudiantes. Las características que posea una determinada escuela, influirán en los logros académicos, las relaciones interpersonales que se entablen en el aula, entre estudiantes y alumnos. (Wilson, Dorian; 2004).

En otro sentido, en relación a la conceptualización de clima que se plantea a nivel de aula, Zabalza (1996) señala que "...el clima en las clases suele venir condicionado especialmente por las relaciones existentes entre los profesores y los alumnos y por las normas establecidas para el funcionamiento de cada clase".(p. 269)

Con respecto a la relación profesor- alumno, la percepción que los profesores poseen de la calidad de su relación con los alumnos se ha vinculado con el rendimiento escolar, el cumplimiento de tareas escolares, los sentimientos de soledad y las conductas de evitación del colegio en los escolares Arón y Milicic (1999) (op cit.)

Respecto a lo anterior se puede mencionar que las relaciones existentes entre profesores y alumnos pueden ser manifestadas como "adecuadas" o "conflictivas", a lo cual hace referencia Arón y Milicic (1999) al señalar que "es difícil que un profesor sea percibido como alguien afectivamente neutral por sus alumnos y alumnas. Las relaciones profesor- alumno o tienen una franca valencia positiva o están cargadas negativamente" (p.92)

En relación al clima de aula las autoras que señalan además el hecho de que las relaciones conflictivas entre los profesores y los alumnos son elementos estresantes para

ambos agentes. Mencionado distintas posturas que el profesor puede adoptar hacia el conflicto de sus alumnos, como son la negociación, en la cual se llega a acuerdos y se establecen condiciones, el arbitraje, en donde el profesor adquiere un rol de juzgar lo adecuado según su punto de vista y la mediación que es el comportamiento ideal y más efectivo, puesto que el profesor se mantiene neutro.

Por otro lado para los autores Johnson, Dixon y Johnson (1992 citados en Aron y Milicic ,1995), plantean que los factores más contribuyentes al clima adecuado en la sala de clases y que determinan su calidad son:

1. Productividad y satisfacción
2. Atmósfera cooperativa y de preocupación
3. Profesores centrados en las necesidades de los alumnos
4. Trabajo cooperativo
5. Organización bien administrada.

Considerando lo anterior, se consigna que las escuelas buscan alcanzar una educación de calidad, que no necesariamente se preocupan de suplir necesidades básicas o simplemente se basan en el traspaso de información, obviando las relaciones dadas y lo determinantes que son estas.

Para Aron y Milicic (1995) “la calidad de la educación tiene que ver con promover la creación de atmósferas escolares que permitan, además de la adquisición de conocimientos y destrezas relevantes, un espacio para el desarrollo personal de los estudiantes.” (p.60)

Según Wilson, Dorian (2004) existen características comunes de la escuela, como las ya mencionadas, que influyen en el logro académico, las relaciones positivas entre estudiantes y maestros, el respeto para todos miembros de la comunidad de la escuela, las políticas justas y constantes de la disciplina, la atención a asuntos de seguridad, y a la participación de la familia y la comunidad, y que por lo tanto, favorecen a la creación de un clima social escolar favorecedor para los participantes de este contexto.

Por otra parte el clima social, desde la perspectiva de los alumnos, tiene que ver con la autoestima y la capacidad del sistema escolar para retenerlos como estudiantes en él. Así lo señalan Arón y Milicic (1999) cuando enfatizan que además del rendimiento académico, el factor más relacionado con la autoestima es la percepción positiva del clima escolar por parte de los mismos.

#### 2.4.1 Las Relaciones Interpersonales y su influencia en el Clima

Ya analizados los distintos tipos de clima existentes se pueden visualizar que en todos ellos se mencionan aspectos ligados a las relaciones interpersonales. La relevancia de estas habilidades se basa en el desempeño de los roles de las personas en sus determinados ambientes institucionales. Tal como Monjas (1996) señala al mencionar que “la importancia de las relaciones entre iguales queda sobradamente demostrada al constatar el rol y las funciones que tienen en el desarrollo de la competencia social y personal.” (p.27)

Primeramente se hace necesario abordar la diferencia entre los conceptos de competencia y habilidad social, el autor McFall (1982, citado en Monjas, 1996) señala que competencia se refiere a “un juicio evaluativo general referente a la calidad o adecuación del comportamiento social de un individuo en un contexto determinado por un agente social de su entorno (padre, profesora, igual) que está en posición para hacer un juicio informal.” (p.28). Y en segundo lugar se logra dar una nueva definición de las habilidades sociales como las conductas o destrezas sociales específicas requeridas para ejecutar competentemente una tarea de índole interpersonal (por ejemplo, hacer amigos, o negarse a una petición) El término habilidad se utiliza aquí para indicar que nos referimos a un conjunto de comportamientos adquiridos y aprendidos y no a un rasgo de personalidad.” (Monjas 1996 p.28). Más funcionalmente, ambas conceptualizaciones pueden ser diferenciadas de manera comparativa en donde la misma autora indica que “... la competencia social es un constructo hipotético y teórico global y es un concepto multidimensional y amplio, mientras que las habilidades sociales pueden verse como parte del constructo competencia social” (p.28)

Ligado a lo anterior, se hace necesario además, abordar el tema de las relaciones interpersonales, entendidas éstas “como las destrezas conductuales que tienen que ver con iniciar y mantener relaciones sociales, ser capaz de analizar los contextos en que se dan esas relaciones y fundamentalmente con la capacidad de conectarse emocionalmente consigo mismo y con los otros”. (Arón y Milicic op cit. p. 54).

Mirando el énfasis de tal definición es posible entender la multiplicidad de oportunidades en que el concepto de clima educativo se emplea como sinónimo de clima social. Efectivamente todas las conceptualizaciones de clima educativo presentan de manera implícita un fuerte componente relacional.

Se considera ineludible señalar además, la manera en que son definidas las habilidades sociales las cuales según Arón y Milicic (1999) se refieren a las destrezas específicas que componen la conducta social y necesarias para garantizar que éste comportamiento sea exitoso y socialmente aceptado. Se señala la existencia de las habilidades insertas en ambientes de alta interacción social o escolar como el ser asertivos, significando esto una relevancia en el sentido de plantearse que *“desde el punto de vista de la asertividad se considera adecuada la expresión de opiniones de una manera clara y firme de acuerdo con nuestras propias convicciones. Al hacerlo así se corre el riesgo de que la otra persona no comparta el mensaje que expresemos, esto es un riesgo que debe valorarse y tenerse en cuenta”* (Vallés 1996, p.103). Además Arón y Milicic (1999) plantean la existencia de “grupos de referencia” y “otros significativos”, ambos se refieren a grupos específicos con los que otra persona se identifica o de los cuales desea formar parte, son grupos de personas consideradas como referentes o que su opinión posee una poderosa importancia. De la misma manera se puede señalar que para que exista una interacción exitosa, además de ser asertivos en su opinión y tener enfrente un interlocutor deseable se requiere igualmente de una cierta afinidad o *“Sintonía”* como plantea la misma autora al señalar que esta característica se encuentra a la base de la mantención de vínculos y asegura la existencia de una conexión funcional de manera positiva en que ambas personas se involucren con lo que el otro plantea.

Se puede apreciar según Vallés (1996) dos tipos de los ambientes en que pueden favorecer o disminuir las relaciones interpersonales, estos pueden ser formales o informales, considerando que “en la medida que aumenta el grado de formalidad del ambientes mayores son las probabilidades de que la comunicación sea mas estereotipadas o regida por las convenciones sociales que imponen las normas de interacción para cada evento” (p.105). Contrario a esto el autor estima que los ambientes informales son “cálidos” o agradables que son inductores de la comunicación personal. De la misma manera el autor estima que “socialmente se considera aceptable que los interlocutores emitan información propia (contar cosas sobre los gustos personales, sentimientos, deseos, opiniones, etc de manera reciproca y proporcionada” (p.92)

Esto hace referencia en el mismo sentido, a lo planteado por López et al (1997) observado desde el plano organizativo de clima considerando que las percepciones de los docentes se encuentra influenciado por las interacciones formales e informales, la personalidad de los agentes participantes y el liderazgo existente en la organización.

Lo anteriormente expuesto acerca de clima, provoca los cuestionamientos del ¿por qué este concepto abarca tantos ámbitos subjetivos y empíricos de las personas?, respondiendo de alguna forma, Zabalza (1996) indica que “...*aunque los componentes básicos del “clima” sean componentes externos y objetivables, debemos conceder toda su importancia también a sus correlatos subjetivos: cuando hablamos de realidades humanas las cosas no solo son lo que son (su aspecto objetivo y físico) sino como la gente las ve y las vive (su aspecto subjetivo y cultural)*”(p .268).

Considerando lo recientemente expuesto y a modo de cierre del tema en cuestión, nos permitimos reflexionar sobre la sorprendente amplitud que posee el concepto de clima y lo dependiente que es de las percepciones de los sujetos, tanto es así, que éste se constituye, y podemos investigarlo, a partir de las sumas de las percepciones individuales de los miembros de una organización escolar.

### **CAPÍTULO III PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN**

Con el fin de dar respuesta a los objetivos de esta investigación, nos hemos planteado las siguientes preguntas de investigación:

1. ¿Qué significados atribuyen los directivos, profesores y alumnos al clima educativo de su establecimiento educacional que se encuentran enmarcados en procesos de innovación educativa?
2. ¿Qué significados atribuyen directivos, profesores y alumnos al clima educativo, según el estamento de pertenencia?
3. ¿Qué significados atribuyen a clima educativo los directivos, profesores y alumnos, según la dependencia administrativa de los establecimientos?

### **CAPÍTULO IV METODOLOGÍA**

#### **4.1 Participantes**

La población estuvo compuesta por alumnos y alumnas regulares de establecimientos educacionales de enseñanza básica y media (seis de 8° básico y seis de 4° medio), de dependencias Municipales, Particulares Subvencionados y Particulares Pagados, de Temuco durante el año escolar 2005; como también de Directivos (3) y Profesores (6) de estos mismos establecimientos, de más de media jornada de trabajo, quienes individualmente constituyeron las unidades de análisis del presente estudio.

Las unidades de análisis (directivos, docentes y alumnos) constituyeron una muestra intencionada, considerando como criterio de inclusión establecimientos educacionales que evidencien acciones innovativas en el marco de la reforma educacional Chilena.

Los criterios de inclusión que nos darán cuenta de los esfuerzos de innovación en las escuelas, para ser consideradas en la muestra son:

- a) Elaboración de Proyecto Educativo Institucional.
- b) Declaración en el PEI de evidencias de transformación de la práctica pedagógica.
- c) Evidencias de a lo menos tres proyectos elaborados, ejecutados y evaluados en los últimos cuatro años (prevención de drogas, educación sexual, educación ambiental, etc)
- d) Ejecución de a lo menos dos proyectos de mejoramiento en curso (PME, red Enlaces, prevención de drogas, etc).

Se cauteló que la muestra fuera homogénea, por lo que la distribución de los establecimientos por dependencia fue en función del tamaño de éstos (en relación al número de matrículas) esto es, se seleccionó un establecimiento educacional grande (matrícula mayor de 801 alumnos, un establecimiento educacional mediano (matrícula entre 800 a 501 alumnos), y un establecimiento educacional pequeño (matrícula menor a 500 alumnos) y que cumplieran con los criterios de inclusión antes mencionados.

Cabe mencionar que los establecimientos educativos constituyentes de la muestra son 9 (ver anexo A), conformados por medio de un **muestreo no probabilístico intencionado**, quedando finalmente compuesta por 189 participantes, distribuidos en directivos, docentes y alumnos.

Como antecedentes cabe mencionar que las edades fluctuaron entre los 24 y los 60 años para los docentes y directivos, y entre los 13 y los 17 años para los alumnos. Así mismo los participantes pertenecían a todos los niveles educacionales (bajo, medio bajo, medio alto y alto), al haber considerado todas las dependencias en la investigación.

Tabla A

Distribución y características de la muestra

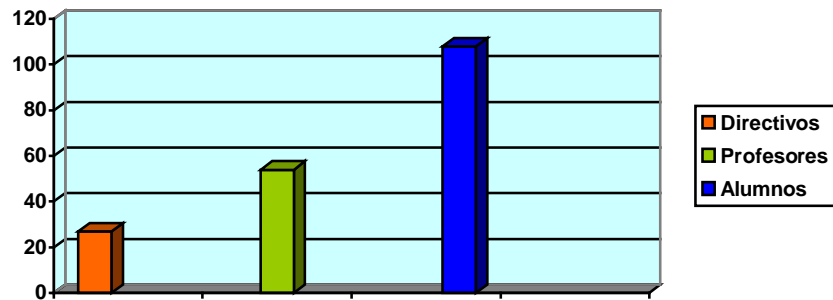
Cantidad de establecimientos	Dependencia	Estamento		Cantidad de Participantes	Cantidad total de participantes
3	Municipal	Alumnos	° EGM	6 *	18
			° EM	6 *	18
		Profesores		6 *	18
		Directivos		3 *	9
3	Particular Subvencionado	Alumnos	° EGM	6 *	18
			° EM	6 *	18
		Profesores		6 *	18
		Directivos		3 *	9
3	Particular Pagado	Alumnos	° EGM	6 *	18
			° EM	6 *	18
		Profesores		6 *	18
		Directivos		3 *	9
9 <sup>^</sup>					189 <sup>^^</sup>

NOTA: <sup>^</sup>: total de establecimientos considerados en la muestra; EGM: Enseñanza General Básica; EM: Enseñanza Media; \*: Participantes por establecimientos; <sup>^^</sup>: Total participantes de la muestra.

Es pertinente referir que en cada centro participaron 3 Directivos, 6 Profesores y 12 alumnos (distribuidos en 6 de 1° medio y 6 de 4° medio), a excepción de un establecimiento, que presentó dificultad para trabajar con estos niveles por encontrarse en procesos de evaluación, participando entonces alumnos de 8° básico y 3° medio.

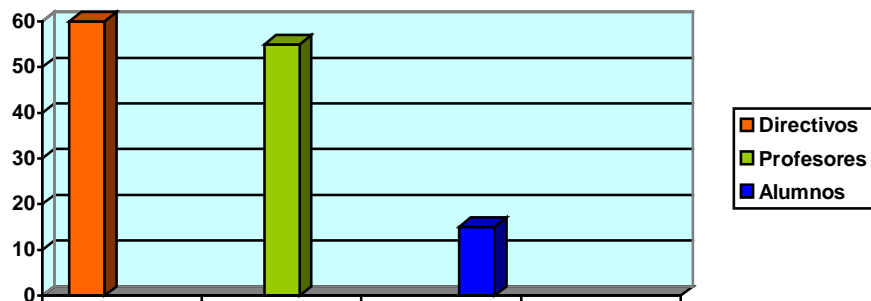
Además es pertinente referir que dada la dificultad para acceder a establecimientos educacionales de la ciudad de Temuco, fue necesario incluir el Liceo José Victorino Lastarria de Gorbea, previo trabajo de verificación del cumplimiento de los criterios de inclusión. (ver anexo D).

**GRÁFICO N° 1**  
**DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA POR ESTAMENTO**



Los alumnos considerados en la muestra dobla la cantidad de profesores y ésta a su vez, dobla la cantidad de directivos, seleccionados.

**GRÁFICO N° 2**  
**DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA POR EDAD PROMEDIO**



La edad promedio de los directivos responde a 60 años. Para los profesores es de 55 años y para los alumnos es de 15 años, considerando que corresponden a dos niveles por separado.

## 4.2 Diseño

La investigación educativa, por la riqueza de su objetivo de estudio (el hecho educativo), abre un campo muy atractivo de modalidades de investigación, coherentemente desafiante a sus fines de explicación, comprensión, control y mejora de la realidad investigada. De modo tal que orientadas por los objetivos de la investigación, se ha optado por un **diseño metodológico mixto cualitativo - cuantitativo**, que se centrará en la exploración de significados en el ámbito de clima educacional.

En coherencia a lo anterior la propuesta de trabajo total de esta investigación pretende seguir planteamientos metodológicos cuantitativos y cualitativos, de hecho sabemos que la combinación de ambos métodos se hace cada vez más frecuente y necesaria en la investigación educativa.

Así en palabras de Dendaluze, citado por Sánchez (2000)... Se puede investigar no solo para “hacer ciencia”, buscando prioritariamente en ese caso mejorar nuestras teorías sobre nuestro campo de interés, con sistemas cada vez más coherentes de conceptos y relaciones, y con generalizaciones a nivel progresivamente más altos. Se puede investigar también porque estamos preocupados principalmente por mejorar la forma en que intervenimos sobre la realidad.

Orientados por esta intención, se trabajó con un diseño de investigación descriptivo, tras el propósito de dar a conocer una realidad particular, y acceder a información cualitativa relevante, referida en este caso a cómo profesores, directivos y alumnos perciben el Clima educativo, en aquellos establecimientos educacionales que desarrollan esfuerzos de innovación. Para tales fines se empleó la estrategia de ‘redes semánticas naturales’ que arroja información cualitativa y cuantitativa respecto del concepto explorado. Cabe señalar que al emplear una técnica cualitativo-cuantitativa, y al usar un muestreo no probabilístico intencionado, los resultados y conclusiones de esta investigación serán representativos de las realidades investigadas, y claramente no generalizable a otros contextos.

#### 4.3 Instrumento:

##### **Redes Semánticas Naturales**

Para acceder a los significados iniciales de los conceptos de clima educativo se utilizará la técnica de Redes Semánticas Naturales (RSN) la cual surge como una alternativa de evaluación del significado, el “que a su vez está dado por un proceso reconstructivo de información en la memoria, que permite observar cuál es el conocimiento que se tiene de un concepto”. (Valdés, 1998 p. 60).

La red semántica, según Valdés (1998), es “entendida como el conjunto de conceptos seleccionados por los procesos de reconstrucción de la memoria, considerando que esta selección, no es una simple asociación, ya que esta determinada por las clases y propiedades de los elementos que las integran” (p. 63).

Quillán y Col (1975 citado en Valdés, 1998) nos afirma que “la técnica de redes semánticas naturales, surge como una alternativa de evaluación del significado, a partir de los modelos que se habían desarrollado para explicar la forma en la que se organiza la información en torno a la memoria semántica.” (p. 60)

Figuroa, Gonzáles y Solís (1981 citados en Valdés, 1998) señalan que las redes tienen como “propósito fundamental, aproximarse al estudio del significado de manera “natural”, es decir directamente con los individuos”. Los sujetos tienen la libertad necesaria para poder generar los conceptos que deseen o crean que están relacionados o que definan el concepto central.

La red semántica es una técnica útil y de fácil aplicación para evaluar un determinado tema, en este caso, **Clima Educativo**. Esta nos permite dar cuenta del significado y las representaciones que tienen los sujetos en su memoria sobre un determinado concepto, la jerarquía que se le otorga al grupo de palabras que representan al concepto dado y las conexiones que se utilizan. Por lo tanto, esta técnica nos muestra la organización mental y la percepción que el sujeto posee sobre determinado objeto o suceso.

Además, para la toma de datos posee una considerable utilidad en este proceso de investigación pues, como ya se mencionó, posee las ventajas por sobre otros instrumentos, por ser de aplicación masiva, lo que permite organizar el tiempo de modo favorable y además analizar los resultados de manera más eficaz, pues da lugar a la comparación, y entrega de la información precisa que se solicita a los informantes.

La ficha de aplicación (ver anexo E y F) incluía un breve apartado de identificación del participante, a continuación de ellos se observa una clara y específica instrucción sobre lo que ha de realizarse. Posteriormente se encuentra señalado el concepto a definir, Clima Educativo. Finalmente se observa una planilla, dividida en dos columnas: una para los conceptos definidores y la segunda para la jerarquía realizada de estos conceptos.

#### 4.4 Procedimientos

- Contacto inicial: se realiza a través de una carta, la cual explica el objetivo de la investigación, el instrumento a aplicar y el tiempo necesario para ello. Incluye la completación de una ficha con criterios de inclusión. (Anexo D)

- Una vez seleccionada la muestra, se le solicitó a los establecimientos educacionales, en la persona del Director, Jefe de UTP o representante de los profesores, su consentimiento para participar de la investigación; aclarando la confidencialidad de la información entregada.

- Contacto telefónico para acordar fecha y hora de aplicación.

- La aplicación del instrumento se realizó, de manera grupal, considerando la disposición de cada establecimiento.

- Se cautelaron las condiciones de aplicación de manera tal que a cada participante se le entregó una hoja con el formulario, invitando primeramente a la completación de la identificación, para luego explicar la correcta ejecución de la actividad. A continuación se ofreció un espacio para la posible solución de dudas, y se inició la aplicación del instrumento, propiamente tal.

Cabe mencionar que para cautelar la homogeneidad en el proceso de toma de información, con todos los grupos se emplearon pasos estandarizados en el instructivo diseñado para tales fines (ver anexo E)

\* El procedimiento de aplicación de la técnica se realizará a cada sujeto, en forma grupal, y consistió en:

- Presentación de las alumnas tesistas.
- Presentación grupal de la técnica de Redes Semánticas Naturales. Explicaciones de administración.
- A través de la presentación de un reactivo o palabras - estímulo (clima) se le solicitó a cada participante que defina el concepto con un mínimo de 5 y un máximo de 10 palabras.
- Una vez definidos los conceptos, se solicitó a los sujetos que jerarquicen cada una de las palabras definidoras, asignándoles un número uno a la que consideran más relacionada, cercana o que mejor define al estímulo en cuestión.
- Realizadas las aplicaciones, se procedió a retirar el material.
- Una vez contestadas, las encuestas fueron recibidos y organizados por individuo, agregando, por la misma investigadora en todos los casos, solamente un código en la esquina superior derecha de cada hoja, con fines organizativos.

\* Variables Intervinientes:

- La aplicación del instrumento fue durante el mismo mes, para todos los participantes, de todos los establecimientos considerados en la muestra.
- El momento de aplicación fue según la disponibilidad de tiempo y espacio de cada establecimiento.
- Las circunstancias de aplicación fue para todos por igual, en cuanto a la temperatura, en condiciones de comodidad, en un espacio que otorgó privacidad y tranquilidad para el encuestado.

\* Procedimientos del Análisis de la Información:

Para el análisis de la información, ésta fue organizada en una matriz (Anexo L), en la cual, tras un análisis cuantitativo, pudo develar los resultados obtenidos.

\* Procedimientos para la categorización de conceptos:

Para el análisis de los conceptos, se optó por la categorización de éstos, considerando la raíz semántica como patrón (Anexo G):

Criterios para conformación de categorías.

1. De ser frases, se considera el concepto principal.
2. Plurales pasan a singular
3. Conceptos de raíz similar se conforma nueva categoría considerando todos los conceptos
4. Habilidad dirigida a otros se opta por el concepto centrado en la persona
5. Seleccionar el que tenga mayor peso
6. Buscar el concepto de clima

Obs. No se eliminan casos por tener menos de 5 conceptos

\* Procedimiento del análisis de la información:

1. En cada planilla (directores, profesores y alumnos), se debe copiar hacia abajo las palabras con sus respectivas jerarquías, respetando los grupos D1 (directivos de escuelas municipales; D2, directivos de escuelas particular subvencionadas y D3 escuelas particulares pagadas).

2. Calcular valor J. Es la suma de todas las palabras que dieron los sujetos para cada grupo y se debe ser escrito en la tabla.

3. Cálculo valor M. Convertir las jerarquías en puntos aplicando la siguiente fórmula :  $= 11 - \text{el valor dado por los sujetos}$ .

4. Si existen valores superiores a 10 en las jerarquías dadas por los sujetos, deben ser reemplazados por un N° "10", de modo que no se obtengan puntajes negativos.

5. Sumar los puntos de palabras iguales y diferentes jerarquías, según la tabla que se entrega al final del instructivo, respetando la palabra que define la categoría.

6. Conjunto SAM. Ordenar los datos para conocer las mayores puntuaciones. Para ello:

Valor FMG. Corresponde a la división del primer valor M por el valor M correspondiente a la palabra siguiente. Hecha división debe corresponder a un valor 1 y luego valores con decimales.

(Valdez, 1998)

#### 4.5 Análisis

Una vez obtenidas todas las encuestas completas, desde la identificación hasta la jerarquización, se realizó el primer análisis que incluye la totalidad de conceptos definidores recabados (tabla N° 1).

Luego se realiza un segundo análisis, en el cual dichos conceptos son ingresados, por estamento y dependencia, a una tabla en la cual son ubicados con su respectiva jerarquización. A continuación se obtiene el valor M y FMG, para cada concepto. Así se obtienen las Tablas desde la n° 2 hasta la n° 10.

Un tercer análisis se obtiene de todos aquellos datos de participantes según estamento, únicamente. De esta manera se obtienen las tablas n° 11 hasta la n°13. Luego se realiza un cuarto análisis, el cual se realiza de los datos entregados, solamente de por dependencia. De estos se extraen las tablas n° 14 hasta n° 16.

Finalmente se realiza un quinto análisis, en cual cuenta con la totalidad de los datos recabados, considerando estamento y dependencia.

#### 4.6 Análisis Cuantitativo

Una vez que se han realizado la totalidad de las aplicaciones en los establecimientos considerados para la muestra, se desprenden los cuatro principales valores, desde los conceptos obtenidos, con los cuales se inicia el análisis de la información, generada por, en este caso, alumnos, profesores y directivos.

*Valor J: Este valor resulta del total de palabras definidoras que fueron generadas por los sujetos para definir Clima Educativo. Es un indicador de la riqueza semántica de la*

*red. De tal manera, que a mayor cantidad de palabras definidoras obtenidas, mayor será la riqueza de la red y viceversa.*

*Valor M: Este valor es el resultado que se obtiene de la multiplicación que se hace de la frecuencia de aparición por la jerarquía obtenida para cada una de las palabras definidoras generadas por los sujetos. Es un indicador del peso semántico obtenido para cada una de las palabras definidoras obtenidas.*

*Conjunto SAM: En un estudio Bravo (1991), demuestra que es más representativo del significado de un concepto, tomar quince palabras definidoras, como núcleo central de la red semántica. El conjunto SAM es un indicador de cuales fueron las palabras definidoras que conforman el núcleo central de la red, ya que, es el centro mismo del significado que tiene un concepto.*

*Valor FMG: Este valor se obtiene para todas las palabras definidoras que conformaron el conjunto SAM, a través de una sencilla regla de tres, tomando como punto de partida que la palabra definidora con el valor M más grande, representará el 100%. Este valor es un indicador en términos de porcentajes, de la distancia semántica que hay entre las diferentes palabras definidoras que conformaron el conjunto SAM.*

(Redes Semánticas Naturales, Uso y Aplicaciones en Psicología Social. José Luis Valdez Medina, 1998, México)

## CAPÍTULO V RESULTADOS

### 5.1 Riqueza Semántica de la Totalidad de los Datos

A continuación se presentan los resultados de la investigación en torno al concepto Clima Educativo. En primera instancia, estos resultados consideran la obtención del Valor J, entendido éste como la riqueza semántica o número de palabras definidoras asociadas al concepto de Clima Educativo. La siguiente tabla presenta sus valores, ordenados respectivamente, según el rol de los integrantes de muestra y la dependencia de los establecimientos educacionales contenidos en ella.

**TABLA N° 1: VALOR J**

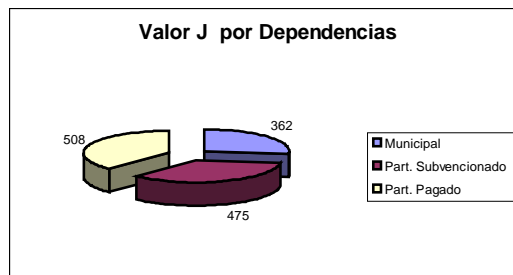
	Municipal	Part. Subvencionad	Part. Pagado	Total
Directivo	46	66	67	179
Profesor	103	153	130	386
Alumnos	213	256	311	780
Total	362	475	508	1345

La riqueza semántica de la red del total de la muestra es de 1345 palabras definidoras, asociadas al concepto estímulo, de Clima escolar. De ello los establecimientos Municipales presentan una riqueza semántica de 362 palabras definidoras, los establecimientos Particulares Subvencionados y Pagados presentan 475 y 508 conceptos, respectivamente.

Se observa que la riqueza semántica de la red del total de directivos es de 179 palabras definidoras asociadas al concepto estímulo, de clima escolar. Luego aumenta la cantidad de palabras a 386 dada por los profesores. La cantidad de conceptos definidores, emitidas por la totalidad de los alumnos, asciende a 780 palabras.

Es posible observar que desde la tabla presentada, destacan los directivos particulares pagados, los profesores particulares subvencionados y los alumnos particulares pagados, quienes obtienen en comparación a los restantes integrantes de su estamento en la muestra, los puntajes que indican mayor riqueza semántica, estos son 67, 153 y 311 conceptos respectivamente.

**Figura N° 1: Representación del valor J, según Dependencia y Estamento.**



En esta figura se grafica el valor J de acuerdo a las dependencias consideradas en la cual se observa que la mayor cantidad de conceptos recabados fue de los establecimientos particulares pagados (508 palabras), luego el aporte fue de los establecimientos particulares subvencionados (475 palabras) y por último se encuentran los establecimientos municipales con 362 palabras.

## 5.2 Resultados según Estamento y Dependencia

En la siguiente tabla se observan los valores otorgados al grupo de palabras entregadas (grupo SAM), por todos los **Directivos** de establecimientos **Municipales**. En primera instancia, se les atribuye el valor M, el cual se refiere al peso semántico que estos tienen, respecto de cada palabra definidora. A continuación se observa el valor FMG, el cual atañe al porcentaje correspondiente a la distancia semántica de cada concepto, respecto del concepto del 100%, en este caso, de Respeto.

**TABLA N° 2: Red Semántica de Directivos Municipales**

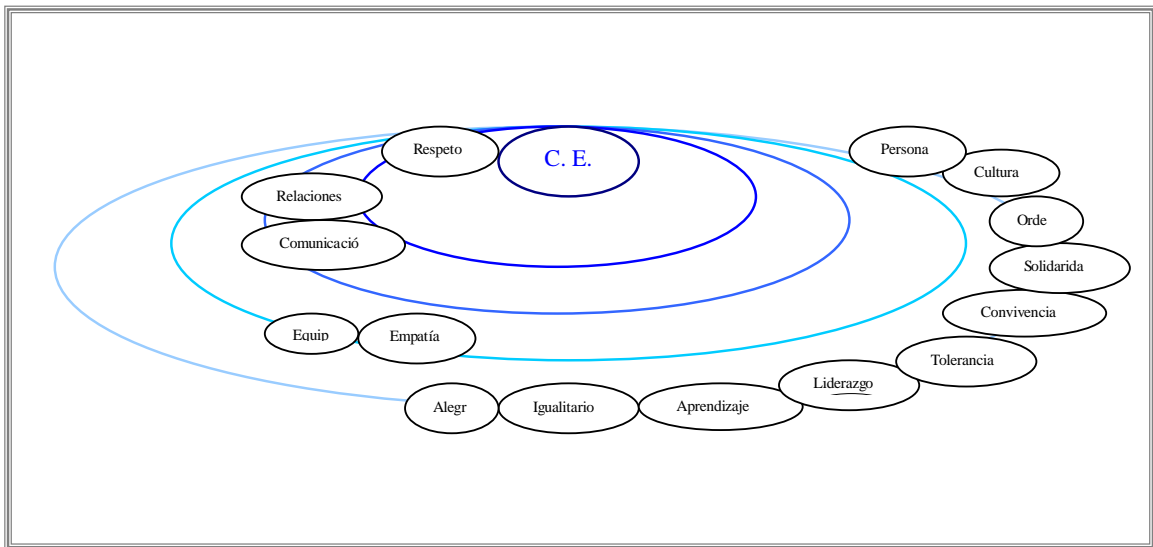
SAM	M	FMG
Respeto	43	100%
Relaciones	24	56%
Comunicación	22	51%
Empatía	18	42%
Equipo	12	28%
Convivencia	10	23%
Liderazgo	10	23%
Igualitario	10	23%
Personas	10	23%
Aprendizaje	9	21%
Cultura	9	21%
Orden	9	21%
Solidaridad	9	21%
Tolerancia	9	21%
Alegre	8	19%

En relación al conjunto SAM para los **Directivos** de establecimientos **Municipales** se observa que el concepto central de la red semántica es *Respeto* con un 100% y con un peso semántico de 43. Luego se evidencian los conceptos *Relaciones* con un valor M de 24 (56%), *Comunicación* con un valor M de 22 (51%), *Empatía* con un valor M de 18 (42%) y *Equipo* con un valor M de 12 (28%). A continuación se presentan los conceptos de *Convivencia*, *Liderazgo*, *Igualitario* y *Personas* con un 23% y un valor M de 10. A su vez los conceptos de *Aprendizaje*, *Cultura*, *Orden*, *Solidaridad* y *Tolerancia* obtienen un 21%

de distancia semántica y un valor M de 9 y *Alegre* con un valor M de 8 y un 19% de distancia semántica.

En la siguiente figura se observan los conceptos entregados por los **Directivos** de establecimientos **Municipales**, ubicados en cuartiles (cuatro) definidos por divisiones dadas desde el 100 al 75, luego desde el 74 al 50, a continuación desde el 49 al 25 y por último desde el 24 al menor. Estos números son considerados a partir del porcentaje de cada término, en la tabla anterior.

**Figura N° 2: Representación de la red Semántica Natural Generada por los Directivos de establecimientos Municipales, sobre el concepto Clima Educativo.**



En el centro de la figura se encuentra el concepto estímulo a definir, Clima Educativo, por una serie de términos entregados por los Directivos de establecimientos Municipales, los cuales se encuentran rodeando dicho concepto. En el primer cuartil está el concepto *Respeto*. En el segundo cuartil se encuentran los conceptos *Relaciones* y *Comunicación*. En el tercer cuartil, se observan los términos *Equipo* y *Empatía*. En el último cuartil se

observan los conceptos *Orden, Solidaridad, Convivencia, Tolerancia, Liderazgo, Aprendizaje, Alegre, Personas, Cultura e Igualitario*.

En la siguiente tabla se presentan el conjunto SAM, el valor M y el Valor FMG, de **Directivos** de establecimientos **Particulares Subvencionados**:

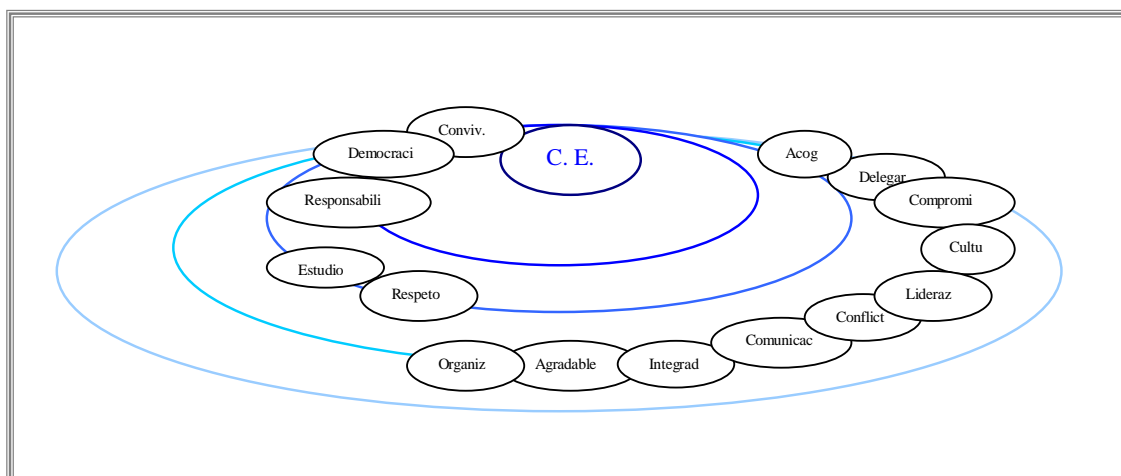
**TABLA N° 3: Red Semántica de Directivos Particulares Subvencionados**

SAM	M	FMG
Convivencia	26	100%
Democracia	24	92%
Responsabilic	20	77%
Estudio	18	69%
Respeto	13	50%
Agradable	11	42%
Organización	11	42%
Acogedor	10	38%
Cultura	10	38%
Integrado	10	38%
Liderazgo	10	38%
Comunicació	9	35%
Compromiso	9	35%
Conflicto	9	35%
Delegar	9	35%

En relación al conjunto SAM para los **Directivos** de establecimientos **Particulares Subvencionados** se observa que el concepto central de la red semántica es *Convivencia* con un 100% y con un peso semántico de 26. Luego se evidencian los conceptos *Democracia* con un valor M de 24 (92%), *Responsabilidad* con un valor M de 20 (77%), *Estudio* con un valor M de 18 (69%) y *Respeto* con un valor M de 13 (50%). A continuación se presentan los conceptos de *Agradable* y *Organización* con un valor M de 11 y un 42% y *Acogedor*, *Cultura*, *Integrado* y *Liderazgo*, con un valor M de 10 y un 38%. A su vez los conceptos de *Comunicación*, *Compromiso*, *Conflicto* y *Delegar* obtienen un 35% de distancia semántica y un peso semántico de 9.

En la siguiente figura se observan los conceptos entregados por los **Directivos** de establecimientos **Particulares Subvencionados**, ubicados en los cuartiles correspondientes:

**Figura N° 3: Representación de la red Semántica Natural Generada por los Directivos de establecimientos Particulares Subvencionados, sobre el concepto Clima Educativo**



En el centro de la figura se encuentra el concepto estímulo a definir, Clima Educativo, por una serie de términos entregados por los **Directivos** de establecimientos **Particulares Subvencionados**, los cuales de encuentran rodeando dicho concepto. En el primer cuartil está el concepto *Convivencia, Democracia y Responsabilidad*. En el segundo cuartil se encuentran los conceptos *Estudio y Respeto*. En el tercer cuartil, se observan los términos *Organización, Agradable, Integrado, Comunicación, Conflicto, Liderazgo, Cultura, Compromiso, Delegar y Acogedor*. En el último cuartil no se observan los conceptos.

En la siguiente tabla se presentan el conjunto SAM, el valor M y el Valor FMG, de **Directivos** de establecimientos **Particulares Pagados**.

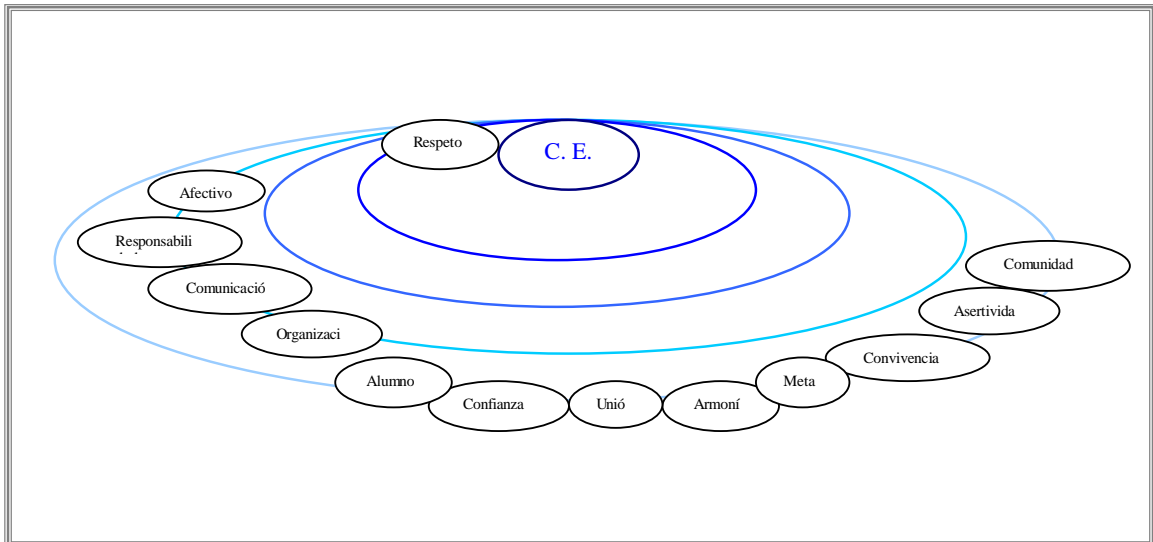
**TABLA N° 4: Red Semántica de Directivos Particulares Pagados**

SAM	M	FMG
Respeto	61	100%
Comunicación	29	48%
Responsabilidad	29	48%
Organización	23	38%
Afectivo	17	28%
Armonía	13	21%
Unión	12	20%
Confianza	11	18%
Alumnos	10	16%
Asertividad	10	16%
Comunidad	10	16%
Educación	10	16%
Metas	10	16%
Convivencia	9	15%
Desafíos	9	15%

En relación al conjunto SAM para los **Directivos** de establecimientos **Particulares Pagados** se observa que el concepto central de la red semántica es *Respeto* con un 100% y con un peso semántico de 61. Luego se evidencian los conceptos *Comunicación* y *Responsabilidad* con un peso semántico de 29 y un 48% de distancia semántica. A continuación se presentan los conceptos de *Organización* con un peso semántico de 23 (38%), *Afectivo* con un peso semántico de 17 (28%), *Armonía* con un peso semántico de 13 (21%) y *Unión* con un peso semántico de 12 (20%). A su vez los conceptos de *Alumnos*, *Asertividad*, *Comunidad* y *Educación*, con un peso semántico de 10 y un 16%. Finalmente se encuentra el concepto de *Convivencia* y *Desafíos* con un peso semántico de 9 (15%).

En la siguiente figura se observan los conceptos entregados por los **Directivos** de establecimientos **Particulares Pagados**, ubicados en los cuartiles correspondientes:

**Figura N° 4: Representación de la red Semántica Natural Generada por los Directivos de establecimientos Particulares Pagados, sobre el concepto Clima Educativo**



En el centro de la figura se encuentra el concepto estímulo a definir, Clima Educativo, por una serie de términos entregados por los **Directivos** de establecimientos **Particulares Pagados**, los cuales se encuentran rodeando dicho concepto. En el primer cuartil está el concepto *Respeto*. En el segundo cuartil no se observan conceptos. En el tercer cuartil, se observan los términos *Afectivo*, *Responsabilidad*, *Comunicación* y *Organización*. En el último cuartil se observan los conceptos *Alumnos*, *Confianza*, *Unión*, *Armonía*, *Educación*, *Metas*, *Convivencia*, *Asertividad*, *Comunidad*.

En la siguiente tabla se presentan el conjunto SAM, el valor M y el Valor FMG, de **Profesores** de establecimientos **Municipales**:

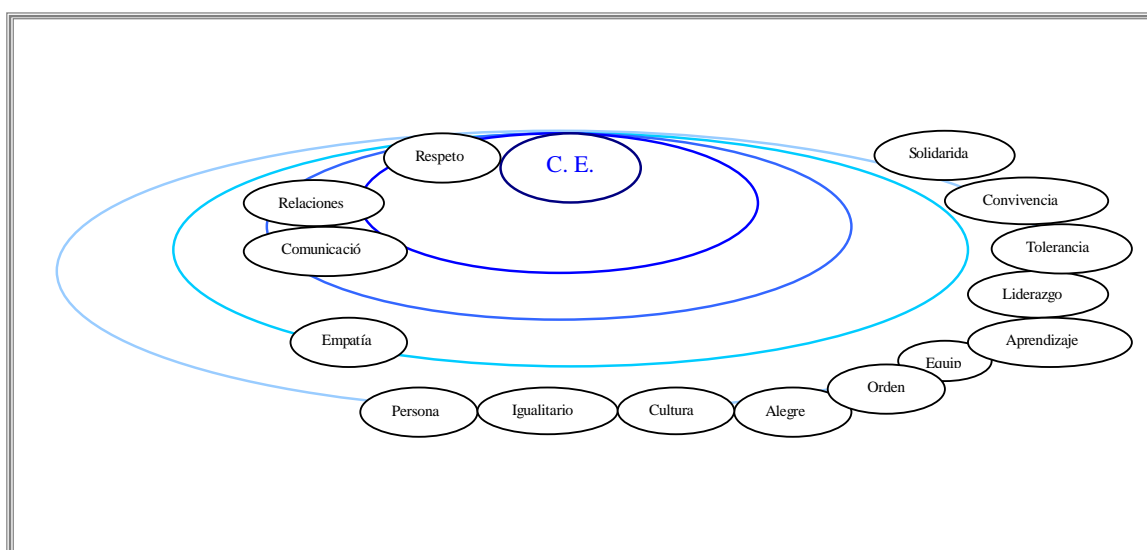
**TABLA N° 5: Red Semántica de Profesores Municipales**

SAM	M	FMG
Respeto	49	100%
Convivencia	35	71%
Comprensión	34	69%
Empatía	31	63%
Tolerancia	31	63%
Comunicación	29	59%
Equipo	19	39%
Amor	18	37%
Igualdad	17	35%
Óptimo	17	35%
Tranquilidad	17	35%
Jerarquía	15	31%
Cordialidad	14	29%
Escuchar	13	27%
Ambiente	10	20%

En relación al conjunto SAM para los **Profesores** de establecimientos **Municipales** se observa que el concepto central de la red semántica es *Respeto* con un 100% y con un peso semántico de 49. Luego se evidencian los conceptos *Convivencia* con un peso semántico de 35 (71%), *Comprensión* con un peso semántico de 34 (69%), *Empatía* y *Tolerancia* con un peso semántico de 31 con un 63% . Luego se observan los conceptos *Comunicación* con un peso semántico de 29 (59%), *Equipo* con un peso semántico de 19 (39%), y *Amor* con un peso semántico de 18 (37%). A continuación se presentan los conceptos de *Igualdad*, *Optimo* y *Tranquilidad* con un peso semántico de 17 y un 35%. A su vez se encuentran los conceptos de *Jerarquía* con un valor M de 15 (31%), *Cordialidad* con un peso semántico de 14 (29%), *Escuchar* con un valor M de 13 (27%) y *Ambiente* con un peso semántico de 10 (20%).

En la siguiente figura se observan los conceptos entregados por los **Profesores** establecimientos **Municipales**, ubicados en los cuartiles correspondientes:

**Figura N° 5: Representación de la red Semántica Natural Generada por los Profesores de establecimientos Municipales sobre el concepto Clima Educativo**



En el centro de la figura se encuentra el concepto estímulo a definir, Clima Educativo, por una serie de términos entregados por los **Profesores** de establecimientos **Municipales**, los cuales se encuentran rodeando dicho concepto. En el primer cuartil está el concepto *Respeto*. En el segundo cuartil se encuentran los conceptos *Relaciones* y *Comunicación*. En el tercer cuartil, se observan los términos *Empatía*. En el último cuartil se observan los conceptos *Personas*, *Igualitario*, *Cultura*, *Alegre*, *Orden*, *Equipo*, *Aprendizaje*, *Liderazgo*, *Tolerancia*, *Convivencia* y *Solidaridad*.

En la siguiente tabla se presentan el conjunto SAM, el valor M y el Valor FMG, de **Profesores** de establecimientos **Particulares Subvencionados**:

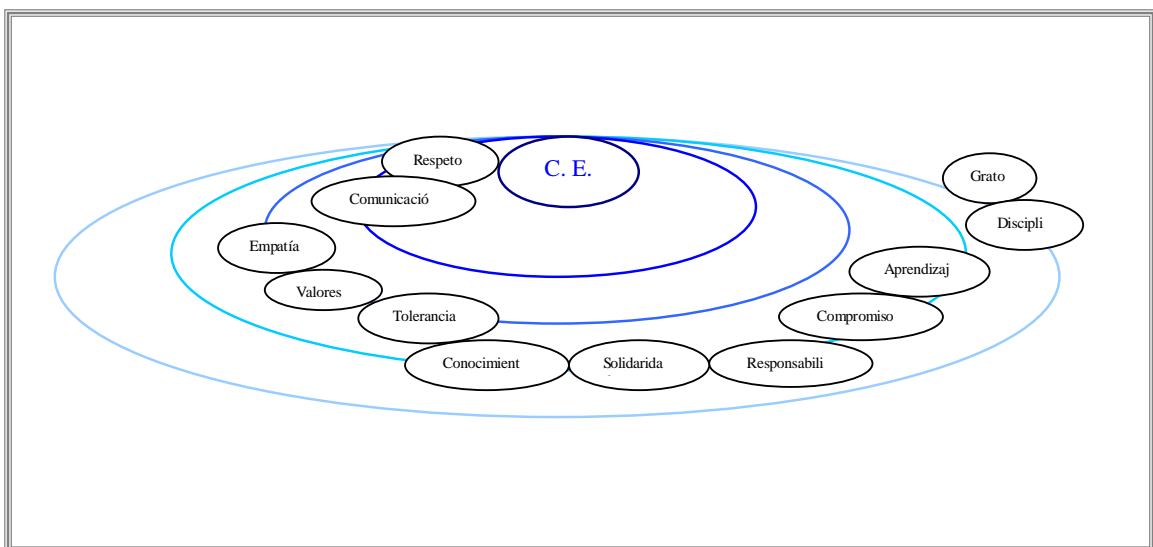
**TABLA N° 6: Red Semántica de Profesores Particular Subvencionados**

SAM	M	FMG
Comunicación	61	100%
Respeto	61	100%
Empatía	42	69%
Valores	34	56%
Tolerancia	33	54%
Responsabilidad	29	48%
Compromiso	28	46%
Aprendizaje	24	39%
Conocimiento	18	30%
Solidaridad	18	30%
Cooperación	17	28%
Organización	16	26%
Ambiente	15	25%
Disciplina	14	23%
Grato	14	23%

En relación al conjunto SAM para los **Profesores** de establecimientos **Particulares Subvencionados** se observa que los conceptos centrales de la red semántica son *Comunicación* y *Respeto* con un 100% y un valor M de 61. Luego se evidencian los conceptos *Empatía* con un peso semántico de 42 (69%), *Valores* con un valor M de 34 (56%), *Tolerancia* con un peso semántico de 33 (54%) y *Responsabilidad* con un peso semántico de 29 (48%). A continuación se presentan los conceptos de *Compromiso* con un peso semántico de 28 (46%) y *Aprendizaje* con un peso semántico de 24 (39%) y *Conocimiento* y *Solidaridad* con un valor M de 18 con un 30%. A su vez están los conceptos de *Cooperación* con un valor M de 17 (28%), *Organización* con un peso semántico de 16 (26%) y *Ambiente* con un valor M de 15 (25%) de peso semántico. Por último se encuentran los términos *Disciplina* y *Grato* con un peso semántico de 14 y ambos con un 23%.

En la siguiente figura se observan los conceptos entregados por los **Profesores** de establecimientos **Particulares Subvencionados**, ubicados en los cuartiles correspondientes:

**Figura N° 6: Representación de la red Semántica Natural Generada por los Profesores de establecimientos Particulares Subvencionados sobre el concepto Clima Educativo**



En el centro de la figura se encuentra el concepto estímulo a definir, Clima Educativo, por una serie de términos entregados por los **Profesores** de establecimientos **Particulares Subvencionados**, los cuales se encuentran rodeando dicho concepto. En el primer cuartil está el concepto *Respeto* y *Comunicación*. En el segundo cuartil se encuentran los conceptos *Empatía*, *Valores* y *Tolerancia*. En el tercer cuartil, se observan los términos *Conocimiento*, *Solidaridad*, *Responsabilidad*, *Compromiso* y *Aprendizaje*. En el último cuartil se observan los conceptos *Disciplina* y *Grato*.

En la siguiente tabla se presentan el conjunto SAM, el valor M y el Valor FMG, de **Profesores** de establecimientos **Particulares Pagados**:

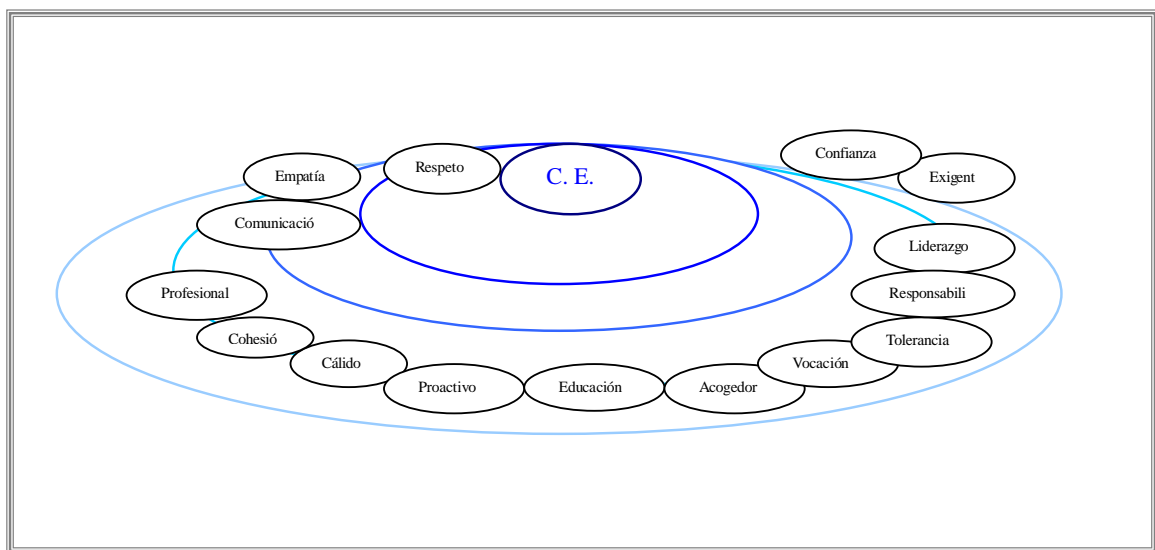
**TABLA N° 7: Red Semántica de Profesores Particulares Pagados**

SAM	M	FMG
Respeto	65	100%
Comunicación	41	63%
Empatía	40	62%
Educación	28	43%
Profesional	27	42%
Cohesión	24	37%
Acogedor	21	32%
Liderazgo	20	31%
Proactivo	20	31%
Cálido	19	29%
Vocación	18	28%
Responsabilidad	16	25%
Tolerancia	16	25%
Confianza	15	23%
Exigente	15	23%

En relación al conjunto SAM para los **Profesores** de establecimientos **Particulares Pagados** se observa que el concepto central de la red semántica es *Respeto* con un 100% y un peso semántico de 65. Luego se evidencian los conceptos *Comunicación* con un valor M de 41(63%), *Empatía* con un peso semántico de 40 (62%), *Educación* con un valor M de 28 (43%), *Profesional* con un peso semántico de 27 (42%) y *Cohesión* con un valor M de 24 (37%). A continuación se presentan los conceptos de *Acogedor* con un peso semántico de 21 (32%), *Liderazgo* y *Proactivo* con un valor M de 20 (31%). A su vez están los conceptos de *Cálido* con un peso semántico de 19 (29%), *Vocación* con un valor M de 18 (28%), *Responsabilidad* y *Tolerancia* con un peso semántico de 16 (25%) de peso semántico. Por ultimo se encuentran los términos *Confianza* y *Exigente* con un peso semántico de 15 y ambos con un 23%.

En la siguiente figura se observan los conceptos entregados por los **Profesores** de establecimientos **Particulares Pagados**, ubicados en los cuartiles correspondientes:

**Figura N° 7: Representación de la red Semántica Natural Generada por los Profesores de establecimientos Particular Pagados sobre el concepto Clima Educativo**



En el centro de la figura se encuentra el concepto estímulo a definir, Clima Educativo, por una serie de términos entregados por los **Profesores** de establecimientos **Particulares Pagados**, los cuales se encuentran rodeando dicho concepto. En el primer cuartil está el concepto *Respeto*. En el segundo cuartil se encuentran los conceptos *Empatía* y *Comunicación*. En el tercer cuartil, se observan los términos *Profesional*, *Cohesión*, *Cálido*, *Proactivo*, *Educación*, *Acogedor*, *Vocación*, *Tolerancia*, *Responsabilidad* y *Liderazgo*. En el último cuartil se observan los conceptos *Exigente*, *Confianza*.

En la siguiente tabla se presentan el conjunto SAM, el valor M y el Valor FMG, de **Alumnos** de establecimientos **Municipales**:

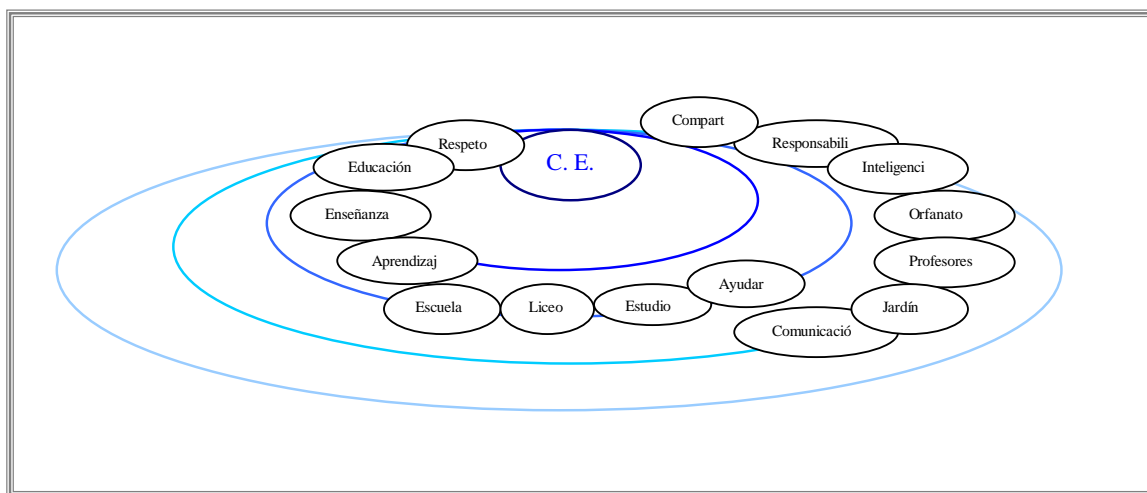
**TABLA N° 8 : Red Semántica Alumnos Municipales**

SAM	M	FMG
Aprendizaje	80	100%
Enseñanza	77	96%
Educación	69	86%
Respeto	67	84%
Escuela	53	66%
Estudio	52	65%
Liceo	44	55%
Ayudar	40	50%
Comunicación	35	44%
Jardín	35	44%
Profesores	33	41%
Compartir	32	40%
Responsabilidad	32	40%
Inteligencia	30	38%
Orfanato	28	35%

En relación al conjunto SAM para los **Alumnos** de establecimientos **Municipales** se observa que el concepto central de la red semántica es *Aprendizaje* con un 100% y un peso semántico de 80. Luego se evidencian los conceptos *Enseñanza* con un valor M de 77 (96%), *Educación* con un peso semántico de 69 (86%), *Respeto* con un valor M de 67 (84%), *Escuela* con un peso semántico de 53 (66%) y *Estudio* con un peso semántico de 52 (65%). A continuación se presentan los conceptos de *Liceo* con un peso semántico de 44 (55%) y *Ayudar* con un valor M de 40 (50%). También se observan *Comunicación* y *Jardín* con un peso semántico de 35 (44%). A su vez están los conceptos de Profesores con un valor M de 33 (41%), *Compartir* y *Responsabilidad* con un peso semántico de 40 y un 40% de peso semántico. Por último se encuentran los términos *Inteligencia* con un peso semántico de 30 (38%) y *Orfanato* con un peso semántico de 28 (35%).

En la siguiente figura se observan los conceptos entregados por los **Alumnos** de establecimientos **Municipales**, ubicados en los cuartiles correspondientes:

**Figura N° 8: Representación de la red Semántica Natural Generada por los Alumnos de establecimientos Municipales, sobre el concepto Clima Educativo**



En el centro de la figura se encuentra el concepto estímulo a definir, Clima Educativo, por una serie de términos entregados por los **Alumnos** de establecimientos **Municipales**, los cuales se encuentran rodeando dicho concepto. En el primer cuartil está el concepto *Respeto, Educación, Enseñanza, Aprendizaje*. En el segundo cuartil se encuentran los conceptos *Escuela, Liceo, Estudio y Ayudar*. En el tercer cuartil, se observan los términos *Comunicación, Jardín, Profesores, Orfanato, Inteligencia, Responsabilidad, Compartir*. En el último cuartil no se observan conceptos.

En la siguiente tabla se presentan el conjunto SAM, el valor M y el Valor FMG, de **Alumnos** de establecimientos **Particulares Subvencionados**:

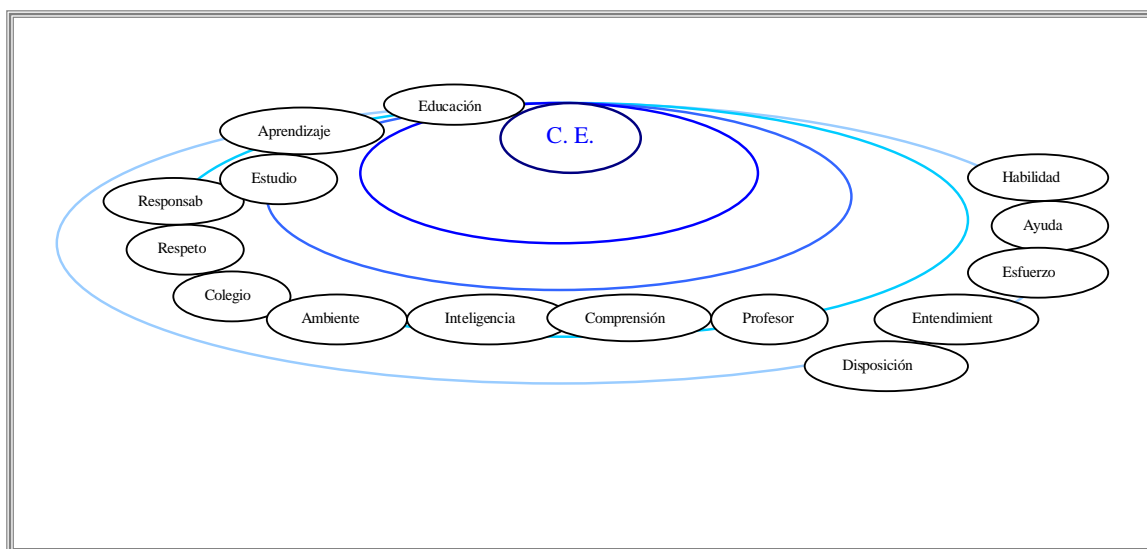
**TABLA N° 9: Red Semántica Alumnos Particulares Subvencionados**

SAM	M	FMG
Educación	123	100%
Aprendizaje	66	54%
Estudio	63	51%
Respeto	53	43%
Colegio	46	37%
Inteligencia	44	36%
Ambiente	43	35%
Comprensión	43	35%
Profesores	40	33%
Responsabilic	34	28%
Esfuerzo	28	23%
Ayuda	26	21%
Disposición	26	21%
Entendimient	23	19%
Habilidad	23	19%

En relación al conjunto SAM para los **Alumnos** de establecimientos **Particulares Subvencionados** se observa que el concepto central de la red semántica es *Educación* con un 100% y un valor M de 123. Luego se evidencian los conceptos *Aprendizaje* con un peso semántico de 66 (54%), *Estudio* con un valor M de 63 (51%), *Respeto* con un peso semántico de 53 (43%), *Colegio* con un peso semántico de 46 (37%) e *Inteligencia* con un valor M de 44 (36%). A continuación se presentan los conceptos de *Ambiente* y *Comprensión* con un peso semántico de 43 (35%). También se observan *los términos Profesores* con un valor M de 40 (33%), *Responsabilidad* con un peso semántico de 34 (28%) y *Esfuerzo* con un valor M de 28 (23%). A su vez están los conceptos de *Ayuda* y *Disposición* con un peso semántico de 26 con un (21%). Por ultimo se encuentran los términos *Entendimiento* y *Habilidad* con peso semántico de 23 (19%).

En la siguiente figura se observan los conceptos entregados por los **Alumnos** de establecimientos **Particulares Subvencionados**, ubicados en los cuartiles correspondientes:

**Figura N° 9: Representación de la red Semántica Natural Generada por los Alumnos de establecimientos Particulares Subvencionados, sobre el concepto Clima Educativo**



En el centro de la figura se encuentra el concepto estímulo a definir, Clima Educativo, por una serie de términos entregados por los **Alumnos** de establecimientos **Particular Subvencionados**, los cuales de encuentran rodeando dicho concepto. En el primer cuartil está el concepto *Educación*. En el segundo cuartil se encuentran los conceptos *Aprendizaje* y *Estudio*. En el tercer cuartil, se observan los términos *Responsabilidad*, *Respeto*, *Colegio*, *Ambiente*, *Inteligencia*, *Comprensión* y *Profesores*. En el último cuartil se observan los conceptos *Disposición*, *Entendimiento*, *Esfuerzo*, *Ayuda* y *Habilidad*.

En la siguiente tabla se presentan el conjunto SAM, el valor M y el Valor FMG, de **Alumnos** de establecimientos **Particulares Pagados**:

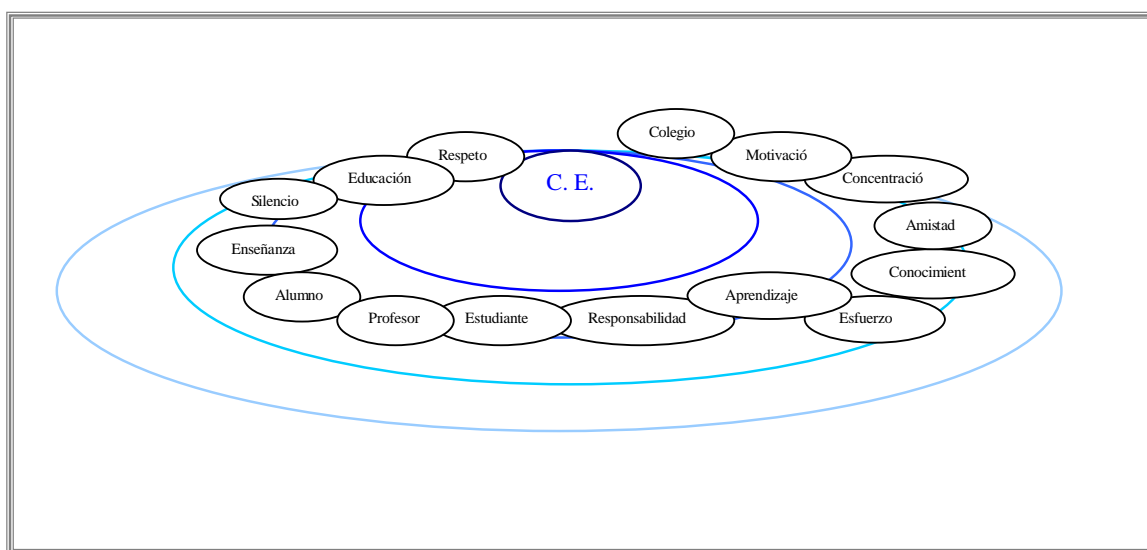
**TABLA N° 10: Red Semántica Alumnos Particulares Pagados**

SAM	M	FMG
Respeto	79	100%
Educación	75	95%
Silencio	58	73%
Enseñanza	57	72%
Alumnos	56	71%
Responsabilidad	54	68%
Aprendizaje	52	66%
Estudiantes	48	61%
Profesores	40	51%
Motivación	38	48%
Concentración	36	46%
Colegio	34	43%
Amistad	33	42%
Conocimiento	29	37%
Esfuerzo	29	37%

En relación al conjunto SAM para los **Alumnos** de establecimientos **Particulares Pagados** se observa que el concepto central de la red semántica es *Respeto* con un 100% y un peso semántico de 79. Luego se evidencian los conceptos *Educación* con un valor M de 75 (95%), *Silencio* con un peso semántico de 58 (73%), *Enseñanza* con un valor M de 57 (72%), *Alumnos* con un peso semántico de 56 (71%) y *Responsabilidad* con un valor M de 54 (68%). A continuación se presentan los conceptos de *Aprendizaje* con un peso semántico de 52 (66%), *Estudiantes* con un valor M de 48 (61%), *Profesores* con un peso semántico de 40 (51%) y *Motivación* con un valor M de 38 (48%). También se observan *los términos Concentración* con un peso semántico de 36 (46%), *Colegio* con un valor M de 34 (43%) y *Amistad* con un peso semántico de 33 (42%). Por último se encuentran los términos *Conocimiento* y *Esfuerzo* con un peso semántico de 29 y un 37%.

En la siguiente figura se observan los conceptos entregados por los **Alumnos** de Establecimientos **Particulares Pagados**, ubicados en los cuartiles correspondientes:

**Figura N° 10: Representación de la red Semántica Natural Generada por los Alumnos de establecimientos Particulares Pagados, sobre el concepto Clima Educativo**



En el centro de la figura se encuentra el concepto estímulo a definir, Clima Educativo, por una serie de términos entregados por los **Alumnos** de establecimientos **Particulares Pagados**, los cuales se encuentran rodeando dicho concepto. En el primer cuartil está el concepto *Respeto* y *Educación*. En el segundo cuartil se encuentran los conceptos *Silencio*, *Enseñanza*, *Alumnos*, *Profesores*, *Estudiantes*, *Responsabilidad*, *Aprendizaje*. En el tercer cuartil, se observan los términos *Esfuerzo*, *Conocimiento*, *Amistad*, *Concentración*, *Motivación* y *Colegio*. En el último cuartil no se observan conceptos.

## 5.2. Resultados de Redes Semánticas según su Estamento

En la siguiente tabla se presentan el conjunto SAM, el valor M y el Valor FMG, de los **Directivos** de cada establecimiento seleccionado para la muestra:

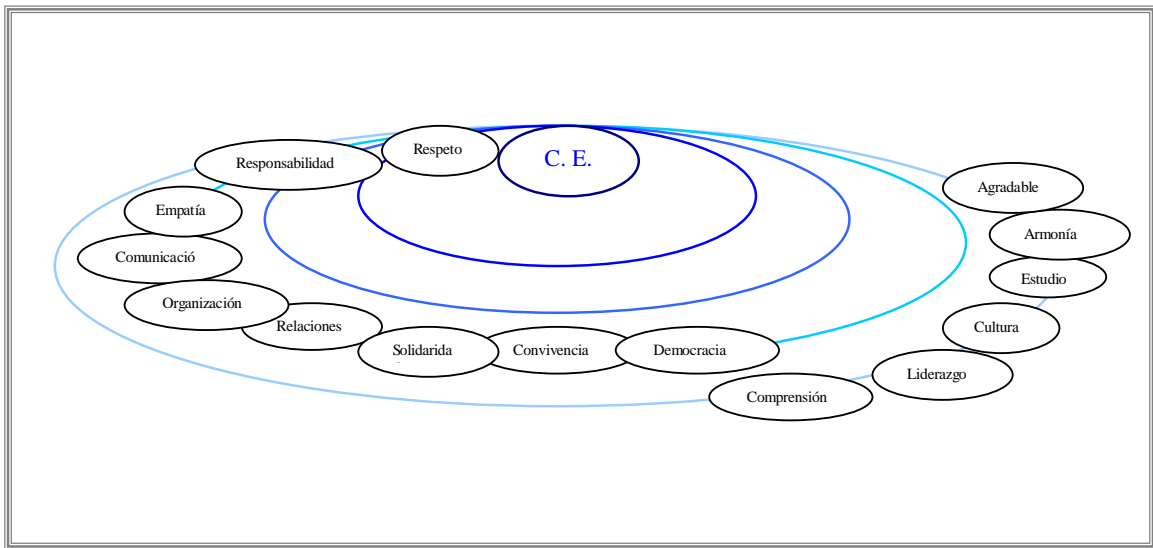
**TABLA N° 11: Red Semántica Directivos**

SAM	M	FMG
Respeto	117	100%
Responsabilic	59	50%
Comunicació	55	47%
Convivencia	54	46%
Solidaridad	37	32%
Organización	34	29%
Relaciones	32	27%
Democracia	31	26%
Empatía	29	25%
Agradable	26	22%
Armonía	26	22%
Liderazgo	25	21%
Comprensión	21	18%
Cultura	19	16%
Estudio	18	15%

En relación al conjunto SAM para los **Directivos** de establecimientos incluidos en la muestra se observa que el concepto central de la red semántica es *Respeto* con 100% y un peso semántico de 117. Luego se evidencian los conceptos *Responsabilidad* con un peso semántico de 59 (50%), *Comunicación* con un valor M de 55 (47%), *Convivencia* con un peso semántico de 54 (46%), *Solidaridad* con un valor M de 37 (32%) y *Organización* con un peso semántico de 34 (29%). A continuación se presentan los conceptos de *Relaciones* con un peso semántico de 32(27%), *Democracia* con un valor M de 31 (26%), *Empatía* con un peso semántico de 29 (25%) y *Agradable* y *Armonía* con un peso semántico de 26 (22%). También se observan los términos *Liderazgo* con un valor M de 25 (21%), *Comprensión* con un peso semántico de 21(18%) y *Cultura* con un valor M de 19 (16%). Por último se encuentran el término *Estudio* con un peso semántico de 18 y un 15%.

En la siguiente figura se observan los conceptos entregados por los **Directivos** de los Establecimientos seleccionados para la muestra, ubicados en los cuartiles correspondientes:

**Figura N° 11: Representación de la red Semántica Natural Generada por los Directivos de la muestra, sobre el concepto Clima Educativo**



En el centro de la figura se encuentra el concepto estímulo a definir, Clima Educativo, por una serie de términos entregados por los **Directivos** de los establecimientos seleccionados para la muestra, los cuales se encuentran rodeando dicho concepto. En el primer cuartil está el concepto *Respeto*. En el segundo cuartil se encuentran los conceptos *Responsabilidad*. En el tercer cuartil, se observan los términos *Empatía*, *Comunicación*, *Organización*, *Relaciones*, *Solidaridad*, *Convivencia* y *Democracia*. En el último cuartil se observan los conceptos *Comprensión*, *Liderazgo*, *Cultura*, *Estudio*, *Armonía* y *Agradable*..

En la siguiente tabla se presentan el conjunto SAM, el valor M y el Valor FMG, de **Profesores** de establecimientos seleccionados para la muestra:

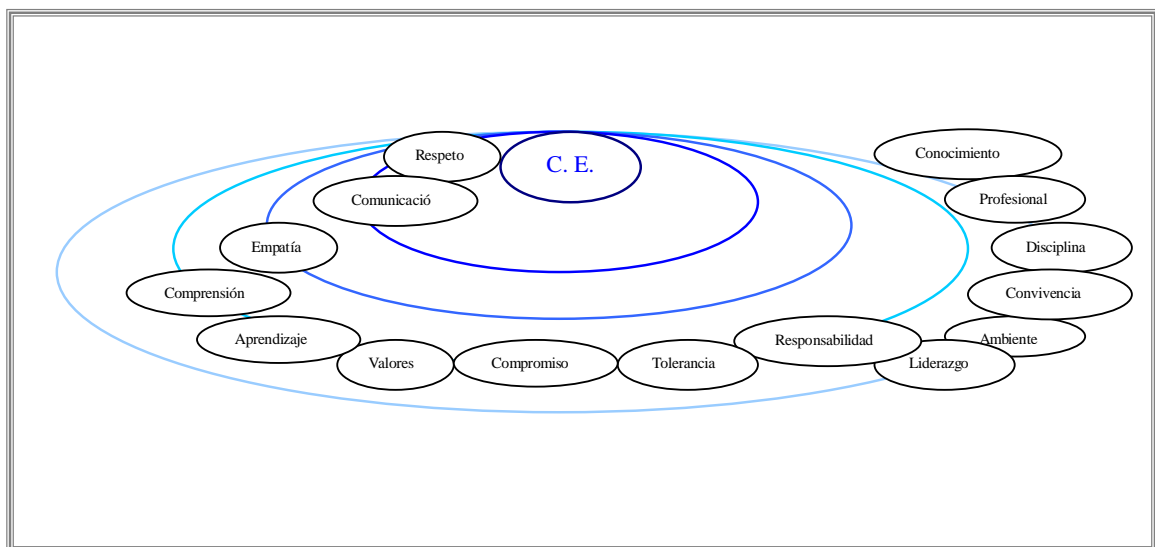
**TABLA N° 12: Red Semántica Profesores**

Palabra	M	FMG
Respeto	175	100%
Comunicación	131	75%
Empatía	113	65%
Tolerancia	80	46%
Aprendizaje	64	37%
Responsabilidad	51	29%
Comprensión	46	26%
Valores	44	25%
Compromiso	39	22%
Liderazgo	39	22%
Profesional	38	22%
Convivencia	35	20%
Ambiente	34	19%
Conocimiento	32	18%
Disciplina	32	18%

En relación al conjunto SAM para los **Profesores** de establecimientos incluidos en la muestra se observa que el concepto central de la red semántica es *Respeto* con un 100% y un peso semántico de 175. Luego se evidencian los conceptos *Comunicación* con un valor M de 131 (75%), *Empatía* con un peso semántico de 113 (65%), *Tolerancia* con un valor M de 80 (46%), *Aprendizaje* con un peso semántico de 64 (37%) y *Responsabilidad* con un valor M de 51 (29%). A continuación se presentan los conceptos de *Comprensión* con un peso semántico de 46 (26%), *Valores* con un valor M de 44 (25%), *Compromiso*, *Liderazgo* con un peso semántico de 39 y *Profesional* con un valor M de 38, los tres con un (22%). También se observan los términos *Convivencia* con un peso semántico M de 35 (20%) y *Ambiente* con un valor M de 34 (19%). Por último se encuentran los términos *Conocimiento* y *Disciplina* con un peso semántico de 32, ambos con un 18%.

En la siguiente figura se observan los conceptos entregados por los **Profesores** de los establecimientos seleccionados para la muestra, ubicados en los cuartiles correspondientes:

**Figura N° 12: Representación de la red Semántica Natural Generada por los Profesores de la muestra, sobre el concepto Clima Educativo**



En el centro de la figura se encuentra el concepto estímulo a definir, Clima Educativo, por una serie de términos entregados por los Profesores de establecimientos seleccionados para la muestra, los cuales se encuentran rodeando dicho concepto. En el primer cuartil está el concepto *Respeto* y *Comunicación*. En el segundo cuartil se encuentra el concepto *Empatía*. En el tercer cuartil, se observan los términos *Comprensión*, *Aprendizaje*, *Valores*, *Compromiso*, *Tolerancia* y *Responsabilidad*. En el último cuartil se observan los conceptos *Liderazgo*, *Ambiente*, *Convivencia*, *Disciplina*, *Profesional* y *Conocimiento*.

En la siguiente tabla se presentan el conjunto SAM, el valor M y el Valor FMG, de **Alumnos** de establecimientos seleccionados para la muestra:

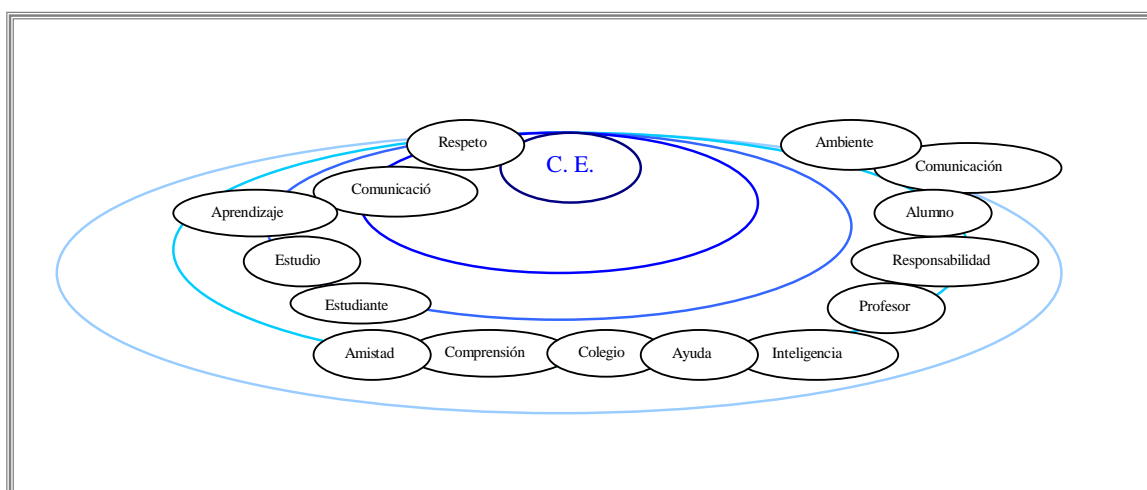
**TABLA N° 13: Red Semántica Alumnos**

Palabra	M	FMG
Educación	267	100%
Respeto	199	75%
Aprendizaje	198	74%
Estudio	161	60%
Enseñanza	152	57%
Responsabilidad	115	43%
Profesores	113	42%
Alumnos	100	37%
Colegio	99	37%
Comprensión	91	34%
Ayuda	89	33%
Amistad	84	31%
Inteligencia	74	28%
Comunicación	68	25%
Ambiente	67	25%

En relación al conjunto SAM para los **Alumnos** de establecimientos incluidos en la muestra se observa que el concepto central de la red semántica es *Educación* con un 100% y un peso semántico de 267. Luego se evidencian los conceptos *Respeto* con un valor M de 199 (75%), *Aprendizaje* con un peso semántico de 198 (74%), *Estudio* con un peso semántico de 161 (60%), *Enseñanza* con un valor M de 152 (57%) y *Responsabilidad* con un peso semántico de 115 (43%). A continuación se presentan los conceptos de *Profesores* con un valor M de 113 (42%), *Alumnos* y *Colegio* con un peso semántico de 100 y 99 respectivamente (37%), *Comprensión* con un valor M de 91 (34%) y *Ayuda* con un peso semántico de 89 (33%). También se observan *los términos Amistad* con un valor M de 84 (31%), *Inteligencia* con un peso semántico de 74 (28%). Por último se encuentran los términos *Comunicación* y *Ambiente* con un peso semántico de 68 y 67 respectivamente y *con un 25%*.

En la siguiente figura se observan los conceptos entregados por los **Alumnos** de establecimientos seleccionados para la muestra, ubicados en los cuartiles correspondientes:

**Figura N° 13: Representación de la red Semántica Natural Generada por los Alumnos de establecimientos Municipales sobre el concepto Clima Educativo**



En el centro de la figura se encuentra el concepto estímulo a definir, Clima Educativo, por una serie de términos entregados por los **Alumnos** de establecimientos seleccionados para la muestra, los cuales se encuentran rodeando dicho concepto. En el primer cuartil está el concepto *Respeto* y *Comunicación*. En el segundo cuartil se encuentran los conceptos *Aprendizaje*, *Estudio* y *Enseñanza*. En el tercer cuartil, se observan los términos *Amistad*, *Comprensión*, *Colegio*, *Ayuda*, *Inteligencia*, *Profesores*, *Responsabilidad* y *Alumnos*. En el último cuartil se observan los conceptos *Comunicación* y *Ambiente*.

### 5.3 Resultados de Redes Semánticas según su Dependencia

En la siguiente tabla se presentan el conjunto SAM, el valor M y el Valor FMG, de los establecimientos **Municipales** seleccionados para la muestra:

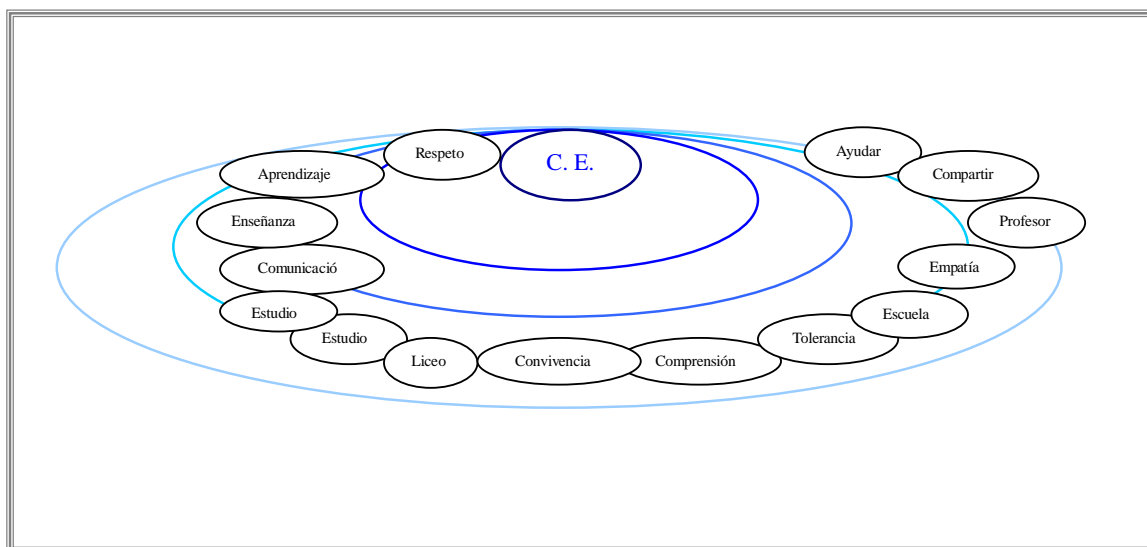
**TABLA N° 14: Red Semántica Establecimientos Municipales**

Palabra	M	FMG
Respeto	159	100%
Aprendizaje	97	61%
Enseñanza	94	59%
Comunicación	86	54%
Educación	69	43%
Comprensión	54	34%
Estudio	52	33%
Tolerancia	52	33%
Escuela	51	32%
Empatía	49	31%
Convivencia	45	28%
Liceo	44	28%
Ayuda	40	25%
Compartir	40	25%
Profesores	38	24%

En relación al conjunto SAM para los **Establecimientos Municipales** seleccionados para la muestra se observa que el concepto central de la red semántica es *Respeto* con un 100% un peso semántico de 159. Luego se evidencian los conceptos *Aprendizaje* con un valor M de 97 (61%), *Enseñanza* con un peso semántico de 94 (59%), *Comunicación* con un valor M de 86 (54%), *Educación* con un peso semántico de 69 (43%) y *Comprensión* con un valor M de 54 (34%). A continuación se presentan los conceptos de *Estudio* y *Tolerancia* con un peso semántico de 52 (33%), y *Escuela* con un valor M de 51 (32%). También se observan los términos *Empatía* con un peso semántico de 49 (31%), *Convivencia* y *Liceo* con un peso semántico de 45 y 44 respectivamente, con un 28%. También se observan los términos *Ayuda* y *compartir* con un valor M de 40 con un (25%) Por último se encuentra el término *Profesores* con un peso semántico de 38 con un 24%.

En la siguiente figura se observan los conceptos entregados por los establecimientos **Municipales** seleccionados para la muestra, ubicados en los cuartiles correspondientes:

**Figura N° 14: Representación de la red Semántica Natural Generada por los Establecimientos Municipales, seleccionados para la muestra, sobre el concepto Clima Educativo**



En el centro de la figura se encuentra el concepto estímulo a definir, Clima Educativo, por una serie de términos entregados por los establecimientos **Municipales**, los cuales de encuentran rodeando dicho concepto. En el primer cuartil está el concepto *Respeto*. En el segundo cuartil se encuentran los conceptos *Aprendizaje*, *Enseñanza* y *Comunicación*. En el tercer cuartil, se observan los términos *Estudio*, *Educación*, *Liceo*, *convivencia*, *Comprensión*, *Tolerancia*, *Escuela*, *Empatía*. En el último cuartil se observan los conceptos *Profesores*, *Compartir* y *Ayudar*..

En la siguiente tabla se presentan el conjunto SAM, el valor M y el Valor FMG, de los establecimientos **Particulares Subvencionados** seleccionados para la muestra:

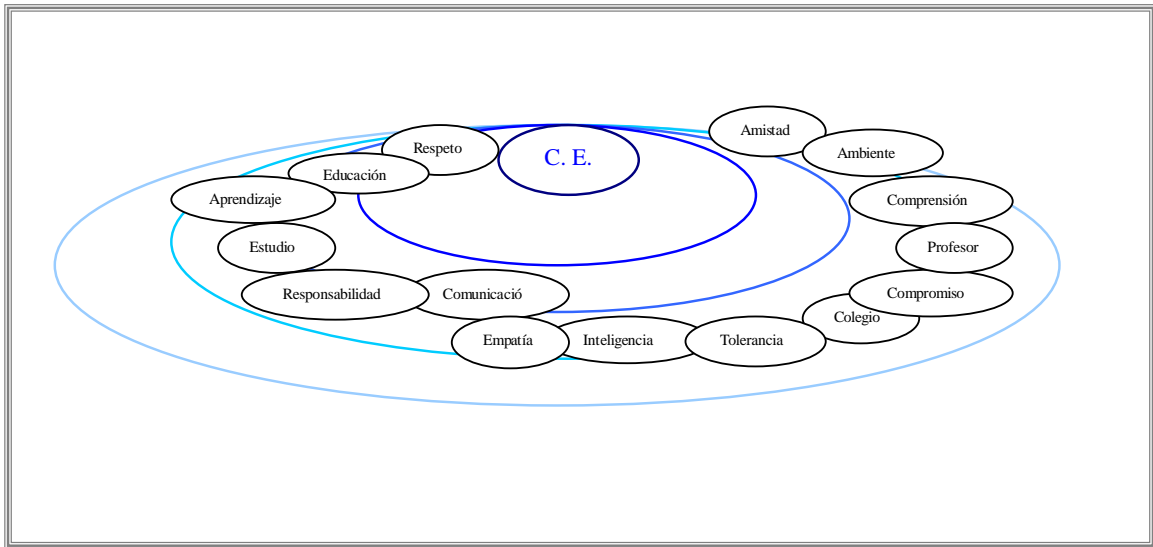
**TABLA N°15: Red Semántica Establecimientos Particulares Subvencionados**

Palabra	M	FMG
Respeto	127	100%
Educación	123	97%
Aprendizaje	90	71%
Estudio	90	71%
Responsabilic	83	65%
Comunicació	80	63%
Ambiente	58	46%
Comprensión	57	45%
Amistad	53	42%
Tolerancia	53	42%
Colegio	46	36%
Inteligencia	44	35%
Profesores	43	34%
Empatía	42	33%
Compromiso	40	31%

En relación al conjunto SAM para los establecimientos **Particulares Subvencionados** seleccionados para la muestra se observa que el concepto central de la red semántica es *Respeto* con un 100% y un peso semántico de 127. Luego se evidencian los conceptos *Educación* con un peso semántico de 123 (97%), *Aprendizaje* y *Estudio* con un valor M de 90 (71%), *Responsabilidad* con un peso semántico de 83 (65%), *Comunicación* con un valor M de 80 (63%) y *Ambiente* con un peso semántico de 58 (46%). A continuación se presentan los conceptos de *Comprensión* con un peso semántico de 57 (45%), *Amistad* y *Tolerancia* con un valor M de 53 (42%). También se observan los términos *Colegio* con un peso semántico de 46 (36%), *Inteligencia* con un valor M de 44 (35%), *Profesores* con un peso semántico de 43 (34%) y *Empatía* con un valor M de 42 (33%). Por ultimo se encuentra el término *Compromiso* con un peso semántico de 40 con un 31%.

En la siguiente figura se observan los conceptos entregados por los establecimientos **Particulares Subvencionados**, ubicados en los cuartiles correspondientes:

**Figura N° 15: Representación de la red Semántica Natural Generada por los establecimientos Particular Subvencionados sobre el concepto Clima Educativo**



En el centro de la figura se encuentra el concepto estímulo a definir, Clima Educativo, por una serie de términos entregados por los establecimientos **Particulares Subvencionados**, los cuales se encuentran rodeando dicho concepto. En el primer cuartil está el concepto *Respeto* y *Educación*. En el segundo cuartil se encuentran los conceptos *Aprendizaje*, *Estudio*, *Responsabilidad* y *Comunicación*. En el tercer cuartil, se observan los términos *Empatía*, *Inteligencia*, *Tolerancia*, *Colegio*, *Compromiso*, *Profesores*, *Comprensión*, *Ambiente* y *Amistad*. En el último cuartil no se observan conceptos.

En la siguiente tabla se presentan el conjunto SAM, el valor M y el Valor FMG, de los establecimientos **Particular Pagados** seleccionados para la muestra:

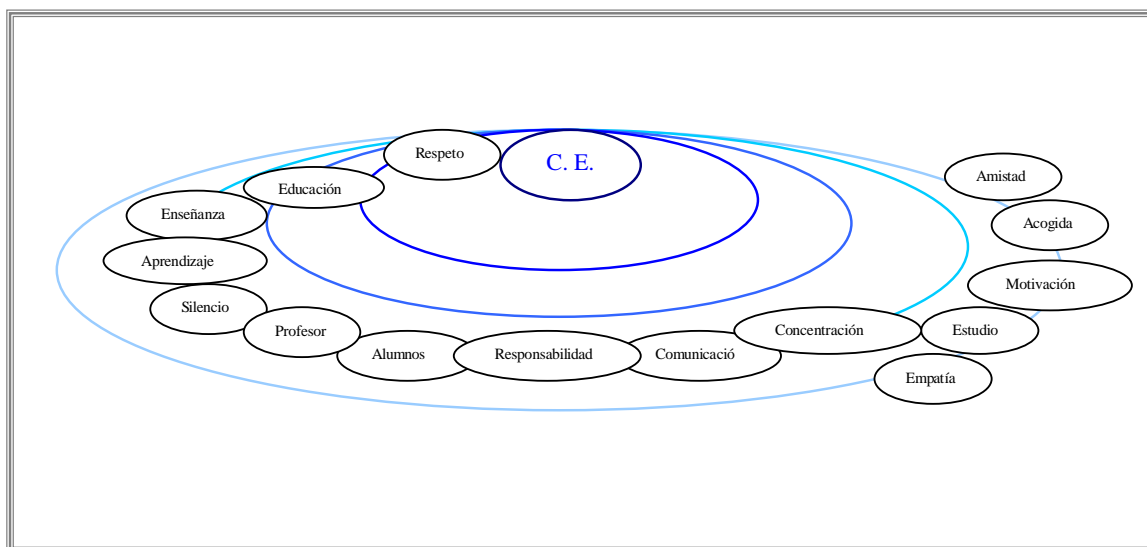
**TABLA N°16: Red Semántica Establecimientos Particular Pagado**

Palabra	M	FMG
Respeto	205	100%
Educación	123	60%
Responsabilidad	99	48%
Comunicación	88	43%
Alumnos	76	37%
Enseñanza	66	32%
Aprendizaje	60	29%
Silencio	58	28%
Profesores	58	28%
Concentración	54	26%
Estudio	48	23%
Motivación	47	23%
Acogida	41	20%
Empatía	41	20%
Amistad	40	20%

En relación al conjunto SAM para los establecimientos **Particulares Pagados** seleccionados para la muestra se observa que el concepto central de la red semántica es *Respeto* con un 100% y un peso semántico de 205. Luego se evidencian los conceptos *Educación* con un valor M de 123 (60%), *Responsabilidad* con un peso semántico de 99 (48%), *Comunicación* con un valor M de 88 (43%) y *Alumnos* con un peso semántico de 76 (37%). A continuación se presentan los conceptos de *Enseñanza* con un valor M de 66 (32%), *Aprendizaje* con un peso semántico de 60 (29%), *Silencio* y *Profesores* con un valor M de 58 con (28%). También se observan los términos *Concentración* con un peso semántico de 54 (26%), *Estudio* y *Motivación* con un valor M de 48 y 47 respectivamente, con un 23%. Por último se encuentran los términos *Acogida*, *Empatía* con un peso semántico de 41 y *Amistad* con un peso semántico de 40 y con un 20%.

En la siguiente figura se observan los conceptos entregados por los **Establecimientos Particulares Pagados** seleccionados para la muestra, ubicados en los cuartiles correspondientes:

**Figura N° 16: Representación de la red Semántica Natural Generada por los establecimientos Particulares Pagados, sobre el concepto Clima Educativo.**



En el centro de la figura se encuentra el concepto estímulo a definir, Clima Educativo, por una serie de términos entregados por los establecimientos **Particulares Pagados**, los cuales se encuentran rodeando dicho concepto. En el primer cuartil está el concepto *Respeto*. En el segundo cuartil se encuentra el concepto *Educación*. En el tercer cuartil, se observan los términos *Enseñanza*, *Aprendizaje*, *Silencio*, *Profesores*, *Alumnos*, *Responsabilidad*, *Comunicación* y *Concentración*. En el último cuartil se observan los conceptos *Empatía*, *Estudio*, *Motivación*, *Acogida* y *Amistad*.

En la siguiente tabla se presentan el conjunto SAM, el valor M y el Valor FMG, de la **totalidad de los sujetos** que componen la muestra:

#### 5.4 Resultados Totales de la Muestra

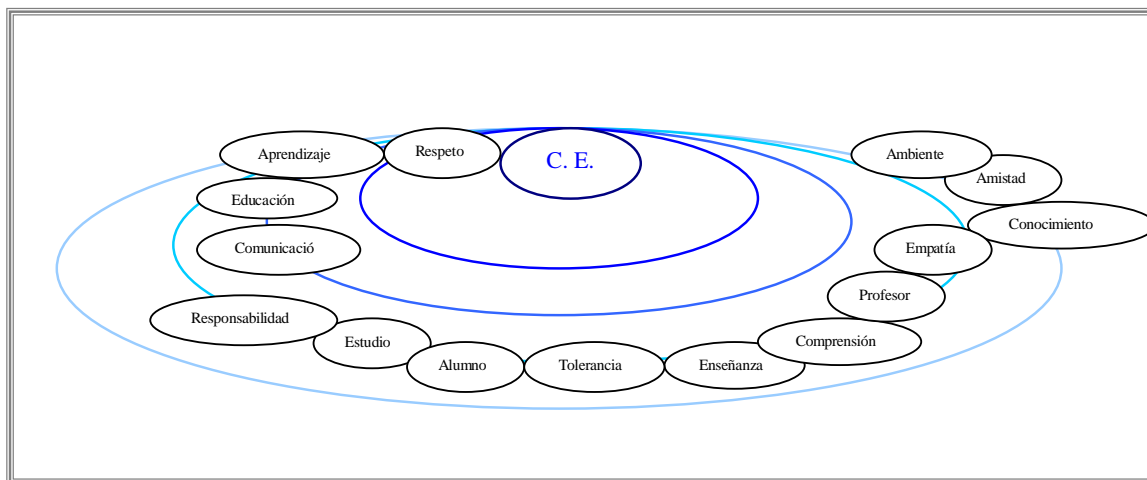
**TABLA N° 17: Red Semántica Total**

Palabra	M	FMG
Respeto	491	100%
Educación	305	62%
Comunicación	254	52%
Aprendizaje	247	50%
Responsabilidad	220	45%
Estudio	181	37%
Enseñanza	178	36%
Comprensión	152	31%
Profesores	139	28%
Alumnos	138	28%
Empatía	132	27%
Tolerancia	121	25%
Amistad	112	23%
Ambiente	107	22%
Conocimiento	106	22%

En relación al conjunto SAM para la **Totalidad de la Muestra** seleccionados para la muestra se observa que el concepto central de la red semántica es *Respeto* con un 100% y un peso semántico de 491. Luego se evidencian los conceptos *Educación* con un valor M de 305 (62%), *Comunicación* con un peso semántico de 254 (52%), *Aprendizaje* con un valor M de 247 (50%), *Responsabilidad* con un peso semántico de 220 (45%), y *Estudio* con un valor M de 181 (37%). A continuación se presentan los conceptos de *Enseñanza* con un peso semántico de 178 (36%), *Comprensión* con un valor M de 152 (31%), *Profesores* y *Alumnos* con un peso semántico de 138 y 139, respectivamente (28%). También se observan los términos *Empatía* con un valor M de 132 (27%), *Tolerancia* con un peso semántico de 121 (25%) y *Amistad* con un peso semántico de 112 (23%). Por último se encuentran los términos *Ambiente* y *Conocimiento* con un peso semántico de 107 y 106 respectivamente, con un 22%.

En la siguiente figura se observan los conceptos entregados por **la totalidad de sujetos** que componen la muestra, ubicados en los cuartiles correspondientes:

**Figura N° 17: Representación de la red Semántica Natural Generada por la Totalidad de sujetos que componen la muestra, sobre el concepto Clima Educativo**



En el centro de la figura se encuentra el concepto estímulo a definir, Clima Educativo, por una serie de términos entregados por **la totalidad de los sujetos** que componen la muestra, los cuales se encuentran rodeando dicho concepto. En el primer cuartil está el concepto *Respeto*. En el segundo cuartil se encuentran los conceptos *Aprendizaje*, *Educación* y *Comunicación*. En el tercer cuartil, se observan los términos *Responsabilidad*, *Estudio*, *Alumnos*, *Tolerancia*, *Enseñanza*, *Comprensión*, *Profesores* y *Empatía*. En el último cuartil se observan los conceptos *Conocimiento*, *Amistad* y *Ambiente*.

## CAPITULO VI DISCUSIÓN

Presentaremos las conclusiones orientadas por el **objetivo general**. A continuación de ello expondremos las conclusiones para los **objetivos específicos** respectivamente, lo que organiza en primera instancia las diferencias por rol considerando en ello a directivos, profesores y alumnos. Luego se presentarán las conclusiones según dependencia, asumiendo el orden de municipal, particular subvencionado y particular pagado.

Enfocados al **objetivo general** y considerando los resultados obtenidos a partir de la aplicación de las redes semánticas naturales a la totalidad de la muestra, se infiere que en el ámbito de clima educativo el *respeto* es una característica clave en tiempo de innovación, aun considerando rol y tipos de dependencia. La relevancia encontrada del concepto respeto, se avala en los postulados de Caballo (1993) en Vallés (1996), quien refiere que el respeto es considerado básico y propio de la conducta socialmente útil en grupo, lo que implica ejercer los derechos personales sin negar los derechos de los demás; defenderse sin ansiedad inapropiada y expresar opiniones sentimientos y deseos (p.29).

El segundo concepto más frecuente es *educación*, el cual representa un aspecto generalmente pedagógico o didáctico de Clima. Y el concepto menos frecuente corresponde a Conocimiento.

Orientándonos al **primer objetivo** de la investigación, podemos concluir que en la percepción de los profesores, directivos y alumnos de los establecimientos educacionales de las tres dependencias, los conceptos asociados al Clima Educativo, dan cuenta centralmente de habilidades sociales deseables. Como fuera referido por López Yáñez (2001), el clima educativo reúne fuertemente factores relacionales de sus miembros. Lo anterior se evidencia en los conceptos de *comunicación, respeto, empatía, amistad, tolerancia, comprensión*.

Con respecto a la frecuencia de las palabras emitidas por los Directivos de los distintas dependencias, se puede observar que el concepto *Respeto* es el mas mencionado para definir Clima Escolar. Las diferencias en porcentaje varían en que para los directivos Municipales y Particulares Pagados ésta es la palabra central adquiriendo el 100%, en

cambio para los particulares subvencionados, *Respeto* mantiene una cercanía del 50% apareciendo como central el concepto de Convivencia. Este concepto hace su aporte como parte de los objetivos transversales de la educación en nuestro país, asumiendo un rol primordial a la hora de respetar las diferencias, en la escuela de hoy.

Para los Directivos Municipales y Particulares Pagados, se evidencia con mayor peso semántico el concepto *Comunicación*, mientras que los Directivos de establecimientos particulares Subvencionados no lo consideran entre su conjunto selecto de palabras. Visto desde este prisma, puede especularse que para los primeros, este “proceso de intercambio de mensajes entre dos o más personas” (Arón y Milicic, 1999) tiene mayor importancia que para los Directivos de establecimientos Particulares Subvencionados.

Los **Directivos** de Establecimientos Municipales asocian mayormente a Clima Educativo conceptos ligados a las relaciones interpersonales, en relación a los Particulares Subvencionados y sobre todo los Particulares Pagados, quienes asocian al concepto estímulo palabras ligadas a competencias profesionales.

En los Directivos Particulares Subvencionados aparece Conflicto (con 35%), el único concepto de carácter negativo, a diferencia de los Directivos Municipales y de establecimientos Particulares Pagados, pues éstos asocian al Clima educativo, únicamente conceptos positivos. Esto evidencia que los directivos de establecimientos Municipales y Particulares Pagados asocian el concepto cabalmente positivo, lo cual se caracteriza, según Arón y Milicic (2001), por poseer “un ambiente físico apropiado, actividades variadas y entretenidas, comunicación respetuosa entre profesores y alumnos y entre compañeros, capacidad para escucharse unos a otros, capacidad de valorarse mutuamente”; características que probablemente no se hallan en totalidad en el contexto en el cual se desenvuelven los Directivos de establecimientos Particulares Subvencionados.

Los profesores Particulares Pagados asocian mayormente conceptos ligados a las competencias profesionales que los docentes de las dependencias Particulares Subvencionados y Municipales, los cuales asocian conceptos unidos a relaciones interpersonales de manera predominante.(Ver Tabla N° 2, 3 y 4).

En una comparación por estamento cabe señalar que los directivos y docentes de las tres dependencias, asocian a Clima Escolar conceptos más ligados a las relaciones Interpersonales y en los Alumnos se aprecia una diferencia en cuanto a que estos tienden a

asociar mayormente términos vinculados al Aprendizaje más que a los aspectos relacionales. (Ver Tabla N° 11, 12 y 13).

Al observar los resultados que arrojó la muestra y orientándonos al **segundo** de los **objetivos específicos** planteados en la presente investigación, la conceptualización de Clima Escolar, en relación al valor J, riqueza semántica, se observa al comparar por estamento, que los Directivos de los Establecimientos Municipales se muestran menos productivos frente a las otras dos dependencias, lo mismo sucede con los profesores y alumnos. (Ver Tabla J)

Con respecto a los Profesores de las distintas dependencias, se puede apreciar que en los de establecimientos Particulares Subvencionados y Particulares Pagados, se asocia a Clima mayormente los conceptos de *Comunicación y Respeto*. La diferencia que se presenta entre estas dependencias, es que ambos conceptos son los más cercanos a la palabra estímulo y poseen el mayor peso semántico en el caso del Particular Subvencionado. No así los profesores de establecimientos Particulares Pagados, pues los conceptos aparecen de manera distanciada entre sí, en que Respeto conserva el 100%, sin embargo, Comunicación posee una cercanía de 59% .

Además es necesario mencionar que los profesores de las tres dependencias asocian el concepto de Empatía tan directamente al concepto estímulo, que la hacen parte del núcleo semántico en todas las dependencias, lo que refleja en que los participantes dan importancia a comprender los sentimientos y emociones de los demás. (Vallés, 1996).

En relación a los alumnos se puede mencionar que la palabra Respeto es mencionada por éstos en las tres dependencias, sin embargo, posee el mayor peso y porcentaje para los alumnos de establecimientos Particulares Pagados, mientras que los de establecimientos Municipales y Particulares Subvencionados le otorgan una mayor cercanía y peso menor y las palabras que poseen la mayoría son Aprendizaje y Educación respectivamente.

Otro término emitido por los alumnos de las tres dependencias es Responsabilidad el cual adquiere mayor peso y cercanía semántica para los Particulares Pagados, y así de manera decreciente en los Particulares Subvencionados y Municipales respectivamente. (Tablas N° 8, 9 y 10).

Se observa que todos los Directivos y los Profesores Municipales y Particulares Subvencionados asocian palabras ligadas a relaciones interpersonales eficientes, mientras que los profesores de establecimientos Particulares Pagados le dan un enfoque de profesionalismo docente más que de la calidad de las relaciones.

Considerando elementos nuevos, se destacan los siguientes hallazgos, en forma de conclusión:

Cabe enfatizar que la totalidad de conceptos recabados dan cuenta de que, tanto los Directivos como los Profesores, entregan una información acerca del Clima *ideal*, en lugar del Clima *vivido o real*; es por ello que se recaban tantos conceptos positivos.

Luego de la observación y análisis de todos los datos obtenidos, se concluye que los docentes al transmitir su representación en torno a Clima Educativo, no evidencian signos de burnout en, como tampoco en ninguna de las diferentes dependencias de cada establecimiento. Es decir, estos profesionales no traducen significados asociados a la sensación de sentirse fundidos, de acuerdo a lo que plantea Arón y Milicic (1999). Los conceptos recabados son de carácter positivos, lo que se diferencia completamente del significado que se le da a éste síndrome, definido por las autoras mencionadas como a “*la sensación de estar fundido, que presentan los docentes como resultados de una acumulación de estrés*” (Arón y Milicic, 1999).

### **Limitaciones y Sugerencias de la Investigación**

Una vez planteados los descubrimientos más significativos de la investigación plantaremos **las limitaciones** que surgen de ésta y que permiten generar sugerencias tanto del proceso, como en relación a los resultados de la investigación.

En primera instancia queremos plantear que una vez definido el diseño de la investigación y seleccionados los establecimientos municipales, subvencionados y particulares que formarían parte de la muestra, nos encontramos con la primera limitación, esta fue la dificultad para acceder a algunos de los establecimientos seleccionados, y por

ende a los directivos, docentes y alumnos de éstos. Dada esta dificultad, y cautelando los criterios de inclusión y tamaño de los centros, considerados para constituir la muestra, fue necesario buscar oportunidad en nuevos centros educativos para lograr la totalidad de la muestra, lo que a la propia investigación le significó, mas del tiempo inicialmente proyectado.

Es un segundo aspecto, tras la necesidad de responder a las exigencias de rigurosidad y objetividad de todo proceso de investigación; y por otro lado, tras la necesidad de respetar las condiciones de sobrecarga de actividades que caracteriza a muchos de los establecimientos educacionales de nuestro país, nos encontramos con la segunda limitante para la investigación, referida a contar con similares condiciones de aplicación grupal del instrumento para todos los participantes. De modo tal que, garantizando la seriedad y confidencialidad del proceso, en algunos casos fue necesario aplicar el instrumento de forma individual, lo que implicó visitar en reiteradas ocasiones los establecimientos, pudiendo asumir dicho proceso en los establecimientos, una connotación de 'actividad insistente y agotadora', para quien era el contacto interior y quien nos recibía en el establecimiento, y que, al igual que el punto anterior, a la propia investigación le significó mas del tiempo inicialmente proyectado.

En paralelo a lo anterior es posible mencionar, a modo de fortaleza, que la técnica escogida (Redes Semánticas Naturales) permitió una optimización de tiempo en la toma de datos, así como la organización de los resultados lo cual permitió analizar los resultados de forma práctica y cómoda para compararlos tanto entre estamentos como dependencias, situación que posibilitó la recuperación de los tiempos proyectados inicialmente en la planificación del trabajo.

Analizando el proceso vivido para el análisis de los datos, podemos mencionar una tercera limitación, esta es el hecho de que el número de sujetos constituyentes de la muestra no fue equitativo en cuanto a número de integrantes por rol, dado que, por condiciones propias de los centros donde no existen mas de tres a cinco directivos, y donde al mismo tiempo el número de alumnos supera con creces al número de profesores, los tres

estamentos constituyentes de la muestra de la investigación, quedaron constituidos en una relación de (3) tres, (6) seis y (12) doce, para directivos, profesores y alumnos, respectivamente.

A modo de **sugerencia** para investigaciones posteriores acerca del Clima Educativo y ante las limitaciones anteriormente referida, proponemos el cautelar que la cantidad de sujetos implicados en la toma de la muestra sea correspondiente entre sí, permitiendo esto una comparación igualitaria y justa de los resultados obtenidos entre los distintos estamentos.

Del mismo modo, considerando las limitaciones ya planteadas en el actual estudio, nos permitimos referir la posibilidad de manejar una clara coordinación previa de los acuerdos con los establecimientos educativos para la toma de los datos, a fin de acceder con inmediatez a los participantes necesarios.

En este mismo sentido, considerando el proceso de recolección de los datos, surge como nueva sugerencia a futuros estudios, el utilizar la técnica de Redes Semánticas Naturales, por presentar características de uso masivo y expedito, lo que se traduce en restar limitaciones y posibles dificultades, como también en extremar el buen uso del tiempo, incluso en el momento del análisis de los datos obtenidos.

De lo anterior se deriva una nueva sugerencia para futuras investigaciones, esta es el que la estrategia de Redes Semánticas pueda ser complementada con otros procedimientos de investigación, como lo es la entrevista en profundidad, lo que permitiría profundizar los hallazgos encontrados.

Ahora, de cara a los resultados obtenidos en la investigación, donde destaca una estrecha relación entre las conceptualizaciones de Clima escolar y las Habilidades Sociales, que da lugar a una apreciación de fusión entre ambas temáticas, dado que los sujetos asociaran al concepto clima educativo, conceptos que son centralmente habilidades sociales, nos permitimos sugerir continuar con investigaciones que admitan detectar las habilidades sociales docentes especialmente involucradas en el clima educativo. La implicancia teórica nace en lo que postula Bris (1999), quien señala que el concepto de

clima “es tan amplio que a veces se miden variables que poco tienen que ver... la imagen de clima varía considerablemente, de acuerdo con las dimensiones del ambiente...”. Por esta amplitud, se sugiere estipular de manera puntual el tipo de clima dispuesto a análisis y realizar asimismo una diferenciación entre el concepto de clima y de habilidades sociales, con el fin de restar ambigüedades y amplitud al tema en cuestión.

En el mismo sentido, y considerando los resultados, donde se atribuyen conceptos francamente positivos al Clima educativo, que hace pensar en que los docentes y directivos refieren sus representaciones de ‘clima ideal’, nos permite sugerir para futuras investigaciones el explorar explícitamente las condicionantes negativas que en la cotidianeidad dan forma al Clima educativo. La implicancia teórica de esta sugerencia radica en lo que refiere Esteves (1999, Arón y Milicic, 1999, Franco y Vera, 2000, citados en Becerra, 2002) quien señala que se esperaba que en tiempo de innovación, con todas las demandas y sobre carga de tareas, los docentes manifestaran indicadores de agotamiento, malestar docente o Burnout, fenómeno que se relaciona de manera estrecha con un clima insatisfactorio. Lo anterior permite sugerir que en futuras investigaciones se explore explícitamente los focos de conflicto relacional u organizacional, de manera de obtener información respecto de los aspectos negativos del clima escolar.

Otro aspecto digno de destacar de cara a los resultados, es que en ésta investigación, el grupo de alumnos, especialmente de dependencia Municipal, evidenciaran de manera tan notoria un desconocimiento del tema, lo cual derivó en que, asimismo, los conceptos emitidos distaran de manera considerable de los recopilados por los demás grupos incluyendo los participantes de su estamento. Lo anterior sugiere, como posibilidad, la necesidad de adecuar en futuras investigaciones el concepto estímulo, a los códigos lingüísticos cotidianos de los alumnos.

Ligado lo anterior nos permitimos sugerir una indagación acerca del tema en cuestión considerándose relevante la idea de extender la investigación en otras regiones o distintos establecimientos, esto con el fin de poder comparar los distintos estudios y así obtener una mirada más amplia acerca de la conceptualización de Clima Educativo. De la

misma manera se considera interesante profundizar los hallazgos de la presente investigación, explorando la conceptualización que recibe el Clima Educativo según diferencias de género, o los distintos rangos de edad.

## REFERENCIAS

Ainscow, M.; Hopkins, D.; Soutworth, G; West, M. (2001). Hacia escuelas eficaces para todos. Manual para la formación de equipos docentes. Editorial Narcea. Madrid.

Arón A. Milicic N. (1999) Clima Social Escolar y Desarrollo Personal. Editorial Andrés Bello, Santiago, Chile.

Becerra, S. (2002). Construcción y Validación de un Instrumento para Explorar Clima Escolar en Establecimientos Educativos. Tesina Doctoral, Universidad de Sevilla, España.

Becerra S. (2003). Exploración del Clima Escolar en Establecimientos Educativos. De la IX Región de Chile. Informe DEA, Universidad de Sevilla, España.

Bolívar, Antonio. (2000). Los centros educativos como organizaciones que aprenden. Promesas y realidades. Editorial la Muralla. Madrid.

Bris (1999) Clima de Trabajo y Participación en la Organización y Funcionamiento de los Centros de Educación. Editorial Universidad de Alcalá, España.

Cornejo, R. y Redondo, J. (2001) El Clima Escolar Percibido por los Alumnos de Enseñanza Media. Última Década N°15, Cidpa. Viña del Mar, Chile.

Esteve J.M. (1995) Profesores en Conflicto. Editorial Narcea, Madrid, España.

Esteve J.M; Franco, S.; Vera, J. (1995). Los profesores ante el cambio social. Editorial Anthropos, y Universidad Pedagógica Nacional. Barcelona. España. Ver1997

Hernández R.; Fernández C.; Baptista P. (2003). Metodología de la Investigación. Editorial Mc Graw Hill, Mexico.

López J.; Sánchez M.; Murillo P.; Lavié J.; Altopiedi M. (2003) Dirección de Centro Educativo. Editorial Síntesis, Madrid, España.

López J.; Sánchez M. (1997). Para Comprender las Organizaciones Escolares, Sevilla: Repiso Libros, Biblioteca Universitaria.

Marcelo, C. (2000). El Cambio Educativo como Objeto de Estudio: El uso del Conocimiento para la Mejora de la Escuela. En Construyendo el Cambio: Perspectivas y Propuestas de Innovación Educativa. Secretariado de Publicaciones, Universidad de Sevilla, España.

Maslach C, (1995) Profesional Burnout: Recent Developments in Theory and Research U, Berkeley. Editorial Taylor S.

Mella O. (2003). La Nueva Reforma de la Reforma Educacional. Revista Digital Umbral, 2000, N° 2.

Milicic (2000). Climas Sociales Tóxicos y Climas Sociales Nutritivos para el Desarrollo Personal en el Contexto Escolar. PSYKHE, Vol 9, N° 2.

Monjas Cesares M.I. (1996) Programa de enseñanza de habilidades sociales de integración social (Pehis) Para niños y niñas en edad escolar. Editorial Ciencias de la Educación Preescolar y Especial, Madrid, España.

Murillo, P. (1999). El aprendizaje del Profesorado y los Procesos de Cambio. Sevilla, España: Megablum Edición y Comunicación.

Valdez, J. (1998). Las Redes Semánticas Naturales. Usos y Aplicaciones en Psicología Social. Facultad de Ciencias de la Conducta. Universidad Autónoma del Estado de México. México

Vallés A, Vallés, C (1996) Las Habilidades Sociales en la Escuela. Una Propuesta Curricular. Editorial EOS, Madrid, España.

Wilson, D. (2004). El Clima de la Escuela y la Escuela Connectedness y de las Relaciones con la Agresión y el Trato injusto. Journal of School Health, Vol. 74.

Zabalza, M.A. (1996) Manual de Organización Instituciones Educativas. Escuela Española, Madrid, España.

### **Información en Línea:**

Farber (1999,2000) *Utilizando las Técnicas de la Terapia de la Música para Tratar Fundición de Maestro*, Jul 2003, Vol. 25, Fascículo 3  
Base de datos: *Academic Search Premier*

# ANEXOS

Anexo A

**Establecimientos Educativos de la comuna de Temuco área Urbana organizados según dependencia administrativa**

Dependencia: **Municipal**

Establecimiento	Dirección	Teléfono	Nº alumnos	Categoría
LICEO GABRIELA MISTRAL A 23	Antonio Varas 630	210647	+ 801	Grande
JOSÉ VICTORINO LASTARRIA	Gorbea		501 - 800	Mediano
LICEO PRESIDENTE ANIBAL PINTO B 20	Avda. Pinto 0150	273140	- 500	Chico

Dependencia: **Particular Subvencionado**

Establecimiento	Dirección	Teléfono	Nº alumnos	Categoría
INSTITUTO CLARET	Zenteno 453	236438	3456	Grande
COLEGIO PROVIDENCIA	Gral. Cruz 0198	210882	1050	Mediano
LICEO MONTESSORI	Gral. Lagos 652	211617	575	Chico

Dependencia: **Particular Pagado**

Establecimiento	Dirección	Teléfono	Nº alumnos	Categoría
G. CHAYTOR				Grande
COLEGIO LA SALLE	Martín Lutero 01200	269545	564	Mediano
COLEGIO CENTENARIO	León Gallo 0498	241940	400	Chico

Anexo B

Universidad Católica de Temuco  
Facultad de Educación  
Educación Diferencial



Temuco, noviembre 2004.

Sr. (a) Director (a)

Nos dirigimos a usted, con el propósito de solicitar la colaboración del establecimiento....., para llevar a cabo nuestra tesis, la cual se denomina **“Análisis de significados atribuidos a clima educativo en docentes, alumnos y directivos de establecimientos de dependencia municipal, particular-subvencionado y particular de la novena región, que desarrollan procesos de innovación en el marco de la Reforma Educacional Chilena”**. Ésta tiene como objetivo conocer el significado que atribuyen los directivos, profesores y alumnos al concepto clima escolar.

Nuestra investigación consta de diversos pasos, tanto teóricos como prácticos y tomando en cuenta nuestra solicitud al establecimiento....., se ve reflejada la importancia que presenta la colaboración en relación a los aspectos prácticos que nos permitirán contrastar de manera fidedigna la conceptualización acerca del clima escolar dentro de las instituciones educativas.

Para recaudar la información se aplicará el instrumento de la Redes Semánticas Naturales, ya que éste permite obtener datos de manera rápida y precisa, lo que reducirá el tiempo que se utilizará para la investigación.

Esperando la colaboración de.....

Se despiden atentamente a usted, alumnas tesis de Educación Diferencial,

María José Carrasco  
Ninette Figueroa  
Paula Rubilar  
Roxana Villanueva

Profesora Guía  
Sandra Becerra P.

## Anexo C



Universidad Católica de Temuco  
Facultad de Educación

Temuco, \_\_\_ de Abril 2005.

Sr(a) \_\_\_\_\_

Director(a) Esc. \_\_\_\_\_

Presente

Estimado Sr.(a):

Nos dirigimos a usted, con el propósito de solicitar su colaboración para llevar a cabo, en el establecimiento que usted dirige, la recogida de datos para nuestra tesis, la cual se denomina **“Análisis de significados atribuidos a clima educativo en docentes, alumnos y directivos de establecimientos de dependencia municipal, particular-subvencionado y particular de la novena región, que desarrollan procesos de innovación en el marco de la Reforma Educativa Chilena”**, Ésta tiene como objetivo conocer los diversos significados que atribuyen directivos, profesores y alumnos al concepto de Clima Educativo.

Nuestra investigación consta de diversos pasos, tanto teóricos como prácticos, para los cuales es de vital importancia la colaboración en relación a los aspectos prácticos que nos permitirán contrastar de manera fidedigna la conceptualización acerca del Clima Educativo dentro de las instituciones educativas.

Para recolectar la información se aplicará el instrumento de Redes Semánticas Naturales, permitiendo obtener datos de manera rápida y precisa, lo que tomará un tiempo de más o menos 20 minutos, y puede hacerse en forma colectiva. El instrumento será aplicado a 3 directivos, 6 profesores, 6 alumnos de 8° Básico y 6 alumnos de 4° Medio.

También se realizará una breve entrevista al profesor Jefe de 8° y 1° Medio, con el fin de complementar la información requerida para el análisis de los datos.

Esperando su colaboración, se despiden atentamente,

Alumnas de Tesis

Profesora Guía

Anexo D

**Ficha de Identificación Establecimiento Educativo**

Nombre del Establecimiento: .....

Dependencia: .....

Dirección: .....

Nombre Director: .....

Matrícula total: .....

Número de Docentes: ..... Varones..... Mujeres.....

Número de Directivos:..... Varones..... Mujeres.....

Número de alumnos en 8° Básico..... Varones..... Mujeres.....

Número de alumnos en 4° Medio..... Varones..... Mujeres.....

Evidencias de procesos de innovación en establecimientos educacionales:

<b>Criterios</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
- Posee Proyecto Educativo Institucional elaborado		
- Existen transformaciones de la práctica pedagógica, en los últimos cinco años.		
- ¿Cuáles? .....		
- Posee a lo menos tres proyectos elaborados, ejecutados y evaluados <b>en los últimos cuatro años.</b>		
a.- Prevención drogas		
b.- Educación sexual		
c.- Educación ambiental		
d.- Convivencia Escolar		
e.- Red enlaces, talleres de computación		
f.- PME		
g.- Otros .....		
Señale iniciativas propias del Establecimiento, orientadas a la innovación curricular.		
Señale iniciativas propias del Establecimiento, orientadas a la gestión escolar.		

De ser seleccionado Ud. estaría dispuesto a participar en la investigación:  
 Si..... No .....



## Anexo F

### CATEGORIZACIÓN CONCEPTOS OBTENIDOS TRAS LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTOS REDES SEMÁNTICAS NATURALES

#### Clima Educativo

<b>Categoría</b>	<b>Palabras</b>
Respeto	Respeto, respetuoso, respetar, respetando diferencias
Educación	Educar, Educación
Comunicación	Comunicar, comunicarse, comunicativo, comunicación
Responsabilidad	Responsabilidad, responsable
Comprensión	Comprensión, comprender
Enseñar	Enseñar, enseñanza, enseñanzas
Profesores	Profesores, profesorado, educador, educadores, profesor
Empatía	Empatía, empalizar
Aprendizaje	Aprendizaje, aprender
Solidaridad	Solidario, solidaridad
Alumnos	Alumnos, alumnado, educando
Tolerancia	Tolerancia, tolerar
Ayuda	Ayuda, Ayudar, ayudarse
Compromiso	Compromiso, comprometido, comprometerse
Conocimiento	Conocimiento, conocer
Disciplina	Disciplina, disciplinado
Amistad	Amistad, amigable, amistoso
Compañerismo	Compañerismo, compañeros
Tranquilidad	Tranquilidad, tranquilo,
Esfuerzo	Esfuerzo, esforzarse
Capacidad	Capacidad, capacidades
Armonía	Armonía, armónico, vivir en armonía
Acogedor	Acogedor, acoger, acogida, acojo.
Motivación	Motivación, motivador, motivaciones
Participación	Participación, participador, participativo
Concentración	Concentración, concentrado
Liderazgo	Liderazgo, liderazgo en gestión
Confianza	Confianza, confiable
Sociabilidad	Sociabilidad, sociable, socializador, socializar.
Profesionalismo	Profesionalismo, profesional, profesionales.
Relaciones	Relaciones, relaciones humanas, relaciones personales, relación, relacionarse.
Convivencia	Convivencia, buena convivencia.
Didáctico	Didáctico, didácticas, didáctica
Disposición	Disposición, disponibilidad
Exigencia	Exigencia, exigencias, exigente.
Jerarquía	Jerarquía, jerarquizado.

Estudios	Estudios, estudio
Democrático	Democrático, democracia.
Entendimiento	Entendimiento, entender
Eficaz	Eficaz, efectividad, eficacia, eficiencia.
Tarea	Tarea. Tareas
Salud	Salud, sano, sanidad
Salas	Salas, salas de clase, sala, aula
Creatividad	Creatividad, crear, creación, creativo.
Hablar	Hablar, hablar educado.
Unión	Unión, unidad, unificar.
Reglas	Reglas, reglas claras
Seriedad	Seriedad, serio.
Afectividad	Afectividad, afecto afectivo.
Alegre	Alegre, alegría.
Calidez	Calidez, cálido.
Clases	Clases, clase.
Diferencias	Diferencias, diferencia
Integración	Integración, Integrado, Integrador.
Dinámico	Dinámico, dinamismo
Colaboración	Colaboración, colaborativo
Directivos	Directivos, dirección
Entretenido	Entretenido, Entretención.
Gratificante	Gratificante, grato, gratitud
Conversar	Conversar, conversación.
Sinceridad	Sinceridad, sincero.

### Instructivo procesamiento datos

El propósito de este instructivo es poner en todas la información necesaria para poder obtener los valores J, M, SAM y FMG de las palabras obtenidas en la captura de datos. Además, esto les servirá para escribir el plan de análisis de las tesis y el informe del proyecto.

Se parte de la matriz de todos los datos, sin embargo debido al tamaño de ésta y para simplificar el procesamiento, está dividida en los 3 grupos de sujetos, D, P y A (Directivos, profesores, alumnos), los cuales se han identificado con un número 1, 2, y 3, para Municipales, part, subvencionados y part. Pagados. En cada hoja se debe hacer el mismo proceso con los números.

#### Pasos a seguir

7. En cada planilla (directores, profesores y alumnos), se debe copiar hacia abajo las palabras con sus respectivas jerarquías, respetando los grupos D1 (directivos de escuelas municipales; D2, directivos de escuelas particular subvencionadas y D3 escuelas particulares pagadas).
8. Calcular valor J. Es la suma de todas las palabras que dieron los sujetos para cada grupo (obtendrán un valor J para D1, D2, D3, P1, P2, P3, A1, A2, A3) y se debe ser escrito en la tabla.
9. Cálculo valor M. Convertir las jerarquías en puntos aplicando la formula que está en la plantilla. En esta formula deben escribir “=11 - el valor dado por los sujetos ó hacer clic en la celda de la izquierda”
10. Si existen valores superiores a 10 en las jerarquías dadas por los sujetos, deben remplazarlos por un N° “10”, de modo que no se obtengan puntajes negativos.
11. Sumar los puntos de palabras iguales y diferentes jerarquías, según la tabla que se entrega al final del instructivo, respetando la palabra que define la categoría.
12. Conjunto SAM. Ordenar los datos para conocer las mayores puntuaciones. Para ello deben:
  - a. Seleccionar todas las columnas “sujetos, palabras, jerarquías y puntos y M” y sus respectivos valores para cada grupo D1, D2, D3, P1, P2 P3, A1, A2, A3;
  - b. ir menú datos, opción ordenar.
  - c. Clic en opción “si” lista con encabezamiento
  - d. Seleccionar opción ordenar por valor M
  - e. Hacer clic en orden descenderte
  - f. Clic en aceptar

Valor FMG. Corresponde al división del primer valor M por el valor M correspondiente a la palabra siguiente. Hecha división deben obtener un valor 1 y luego valores con decimales. Deben hacer clic en el botón con el signo % de la barra de menú.



Anexo I

**TABLAS**

Tabla N° 1  
**VALOR J**

	Municipal	Part. Subvencionado	Part. Pagado	Total
Directivos	46	66	67	179
Profesores	103	153	130	386
Alumnos	213	256	311	780
Total	362	475	508	1345

## RED SEMÁNTICA DE DIRECTIVOS

TABLA N° 2:  
**ESTABLECIMIENTOS MUNICIPALES**

SAM	M	FMG
Respeto	43	100%
Relaciones	24	56%
Comunicación	22	51%
Empatía	18	42%
Equipo	12	28%
Convivencia	10	23%
Liderazgo	10	23%
Igualitario	10	23%
Personas	10	23%
Aprendizaje	9	21%
Cultura	9	21%
Orden	9	21%
Solidaridad	9	21%
Tolerancia	9	21%
Alegre	8	19%

TABLA N° 3:  
**ESTABLECIMIENTOS PARTICULARES SUBVENCIONADOS**

SAM	M	FMG
Convivencia	26	100%
Democracia	24	92%
Responsabilidad	20	77%
Estudio	18	69%
Respeto	13	50%
Agradable	11	42%
Organización	11	42%
Acogedor	10	38%
Cultura	10	38%
Integrado	10	38%
Liderazgo	10	38%
Agrado	9	35%
Compromiso	9	35%
Conflicto	9	35%
Delegar	9	35%

TABLA N° 4:  
**ESTABLECIMIENTOS PARTICULARES PAGADOS**

SAM	M	FMG
Respeto	61	100%
Comunicación	29	48%
Responsabilidad	29	48%
Organización	23	38%
Afectivo	17	28%
Armonía	13	21%
Unión	12	20%
Confianza	11	18%
Alumnos	10	16%
Asertividad	10	16%
Comunidad	10	16%
Educación	10	16%
Metas	10	16%
Convivencia	9	15%
Desafíos	9	15%

## RED SEMÁNTICA DE PROFESORES

TABLA N° 5  
ESTABLECIMIENTOS MUNICIPALES

SAM	M	FMG
Respeto	49	100%
Convivencia	35	71%
Comprensión	34	69%
Empatía	31	63%
Tolerancia	31	63%
Comunicación	29	59%
Equipo	19	39%
Amor	18	37%
Igualdad	17	35%
Óptimo	17	35%
Tranquilidad	17	35%
Jerarquía	15	31%
Cordialidad	14	29%
Escuchar	13	27%
Ambiente	10	20%

TABLA N° 6:  
ESTABLECIMIENTOS  
PARTICULAR SUBVENCIONADOS

SAM	M	FMG
Comunicación	61	100%
Respeto	61	100%
Empatía	42	69%
Valores	34	56%
Tolerancia	33	54%
Responsabilidad	29	48%
Compromiso	28	46%
Aprendizaje	24	39%
Conocimiento	18	30%
Solidaridad	18	30%
Cooperación	17	28%
Organización	16	26%
Ambiente	15	25%
Disciplina	14	23%
Grato	14	23%

TABLA N° 7:  
ESTABLECIMIENTOS PARTICULARES PAGADOS

SAM	M	FMG
Respeto	65	100%
Comunicación	41	63%
Empatía	40	62%
Educación	28	43%
Profesional	27	42%
Cohesión	24	37%
Acogedor	21	32%
Liderazgo	20	31%
Proactivo	20	31%
Cálido	19	29%
Vocación	18	28%
Responsabilidad	16	25%
Tolerancia	16	25%
Confianza	15	23%
Exigente	15	23%

## RED SEMÁNTICA DE ALUMNOS

TABLA N° 8  
**ESTABLECIMIENTOS MUNICIPALES**

SAM	M	FMG
Aprendizaje	80	100%
Enseñanza	77	96%
Educación	69	86%
Respeto	67	84%
Escuela	53	66%
Estudio	52	65%
Liceo	44	55%
Ayudar	40	50%
Comunicación	35	44%
Jardín	35	44%
Profesores	33	41%
Compartir	32	40%
Responsabilidad	32	40%
Inteligencia	30	38%
Orfanato	28	35%

TABLA N° 9  
**ESTABLECIMIENTOS PARTICULARES SUBVENCIONADOS**

SAM	M	FMG
Educación	123	100%
Aprendizaje	66	54%
Estudio	63	51%
Respeto	53	43%
Colegio	46	37%
Inteligencia	44	36%
Ambiente	43	35%
Comprensión	43	35%
Profesores	40	33%
Responsabilidad	34	28%
Esfuerzo	28	23%
Ayuda	26	21%
Disposición	26	21%
Entendimiento	23	19%
Habilidad	23	19%

TABLA N° 10  
**ESTABLECIMIENTOS PARTICULARES PAGADOS**

SAM	M	FMG
Respeto	79	100%
Educación	75	95%
Silencio	58	73%
Enseñanza	57	72%
Alumnos	56	71%
Responsabilidad	54	68%
Aprendizaje	52	66%
Estudiantes	48	61%
Profesores	40	51%
Motivación	38	48%
Concentración	36	46%
Colegio	34	43%
Amistad	33	42%
Conocimiento	29	37%
Esfuerzo	29	37%

## RESULTADO DE REDES SEMÁNTICAS SEGÚN SU ROL

**TABLA N° 11  
DIRECTIVOS**

SAM	M	FMG
Respeto	117	100%
Responsabilidad	59	50%
Comunicación	55	47%
Convivencia	54	46%
Solidaridad	37	32%
Organización	34	29%
Relaciones	32	27%
Democracia	31	26%
Empatía	29	25%
Agradable	26	22%
Armonía	26	22%
Liderazgo	25	21%
Comprensión	21	18%
Cultura	19	16%
Estudio	18	15%

**TABLA N° 12  
PROFESORES**

SAM	M	FMG
Respeto	175	100%
Comunicación	131	75%
Empatía	113	65%
Tolerancia	80	46%
Aprendizaje	64	37%
Responsabilidad	51	29%
Comprensión	46	26%
Valores	44	25%
Compromiso	39	22%
Liderazgo	39	22%
Profesional	38	22%
Convivencia	35	20%
Ambiente	34	19%
Conocimiento	32	18%
Disciplina	32	18%

**TABLA N° 13  
ALUMNOS**

SAM	M	FMG
Educación	267	100%
Respeto	199	75%
Aprendizaje	198	74%
Estudio	161	60%
Enseñanza	152	57%
Responsabilidad	115	43%
Profesores	113	42%
Alumnos	100	37%
Colegio	99	37%
Comprensión	91	34%
Ayuda	89	33%
Amistad	84	31%
Inteligencia	74	28%
Comunicación	68	25%
Ambiente	67	25%

## RESULTADOS DE REDES SEMÁNTICAS SEGÚN SU DEPENDENCIA

TABLA N° 14  
MUNICIPALES

Palabra	M	FMG
Respeto	159	100%
Aprendizaje	97	61%
Enseñanza	94	59%
Comunicación	86	54%
Educación	69	43%
Comprensión	54	34%
Estudio	52	33%
Tolerancia	52	33%
Escuela	51	32%
Empatía	49	31%
Convivencia	45	28%
Liceo	44	28%
Ayuda	40	25%
Compartir	40	25%
Profesores	38	24%

TABLA N°15  
PARTICULAR SUBVENCIONADOS

Palabra	M	FMG
Respeto	127	100%
Educación	123	97%
Aprendizaje	90	71%
Estudio	90	71%
Responsabilidad	83	65%
Comunicación	80	63%
Ambiente	58	46%
Comprensión	57	45%
Amistad	53	42%
Tolerancia	53	42%
Colegio	46	36%
Inteligencia	44	35%
Profesores	43	34%
Empatía	42	33%
Compromiso	40	31%

TABLA N°16  
PARTICULAR PAGADO

Palabra	M	FMG
Respeto	205	100%
Educación	123	60%
Responsabilidad	99	48%
Comunicación	88	43%
Alumnos	76	37%
Enseñanza	66	32%
Aprendizaje	60	29%
Silencio	58	28%
Profesores	58	28%
Concentración	54	26%
Estudio	48	23%
Motivación	47	23%
Acogida	41	20%
Empatía	41	20%
Amistad	40	20%

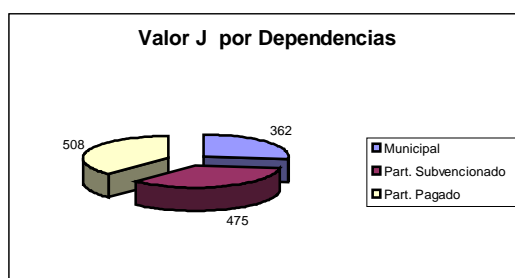
**TABLA N° 17**  
**RESULTADOS DE REDES SEMÁNTICAS TOTALES**

<b>Palabra</b>	<b>M</b>	<b>FMG</b>
Respeto	491	100%
Educación	305	62%
Comunicación	254	52%
Aprendizaje	247	50%
Responsabilidad	220	45%
Estudio	181	37%
Enseñanza	178	36%
Comprensión	152	31%
Profesores	139	28%
Alumnos	138	28%
Empatía	132	27%
Tolerancia	121	25%
Amistad	112	23%
Ambiente	107	22%
Conocimiento	106	22%

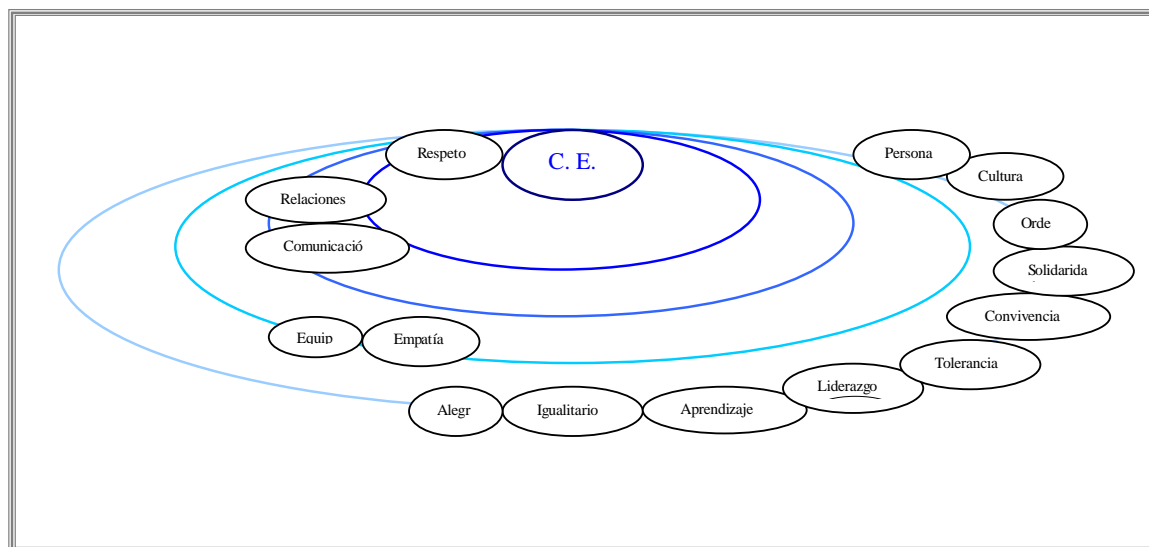
Anexo J

FIGURAS

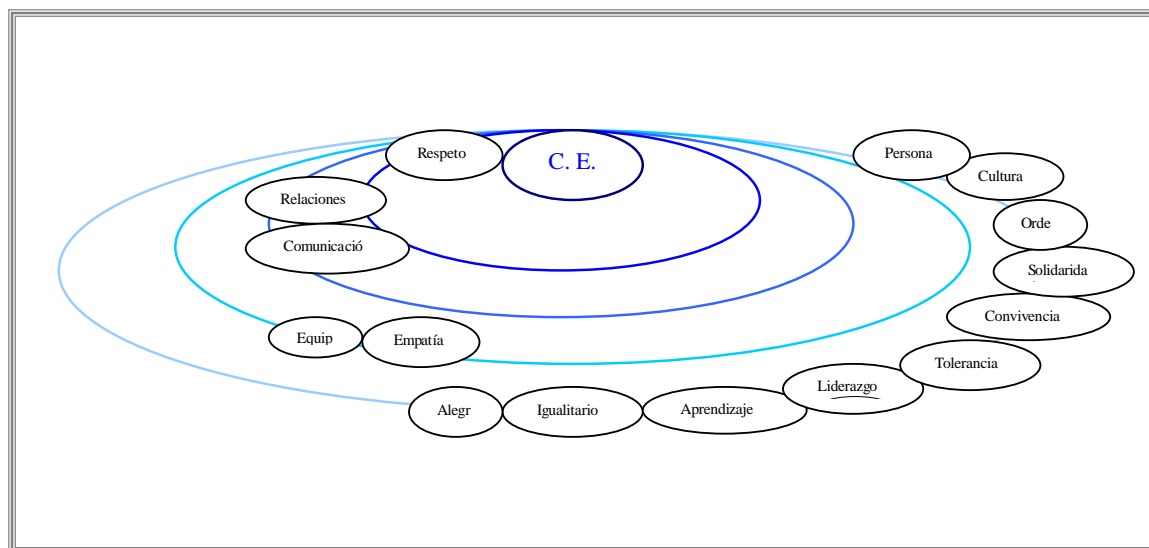
Figura N° 1  
**Representación del valor J, según Dependencia.**



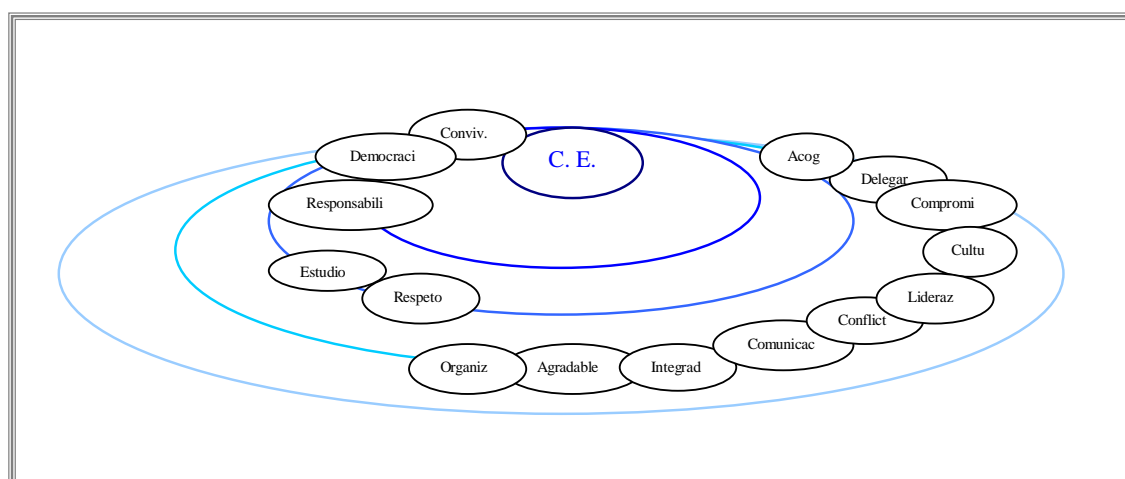
**Figura N° 2: Representación de la red Semántica Natural Generada por los Directivos de establecimientos Municipales, sobre el concepto Clima Educativo**



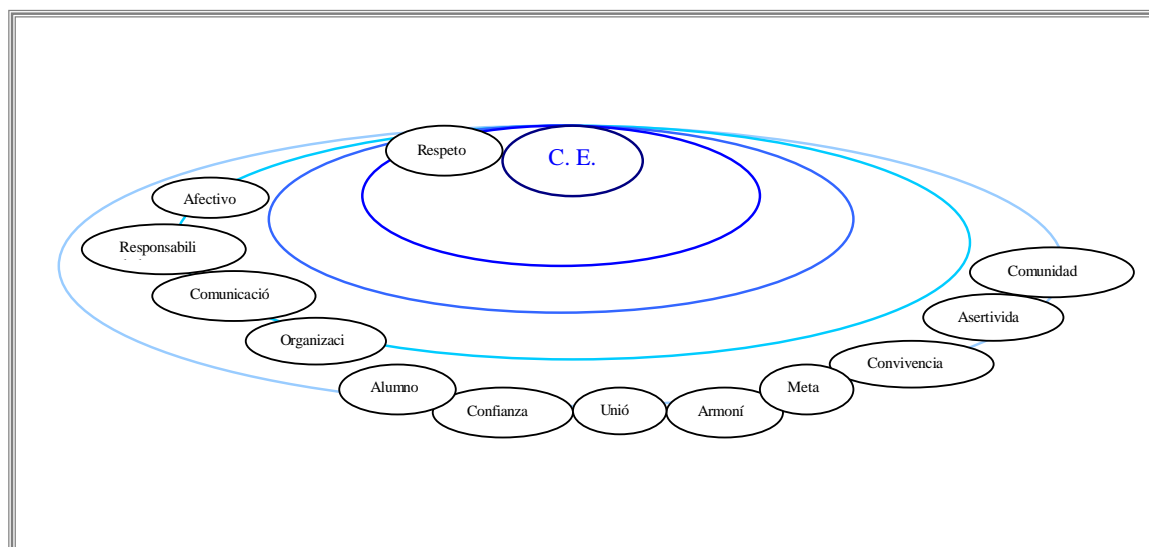
**Figura N° 3: Representación de la red Semántica Natural Generada por los Directivos de establecimientos Municipales, sobre el concepto Clima Educativo**



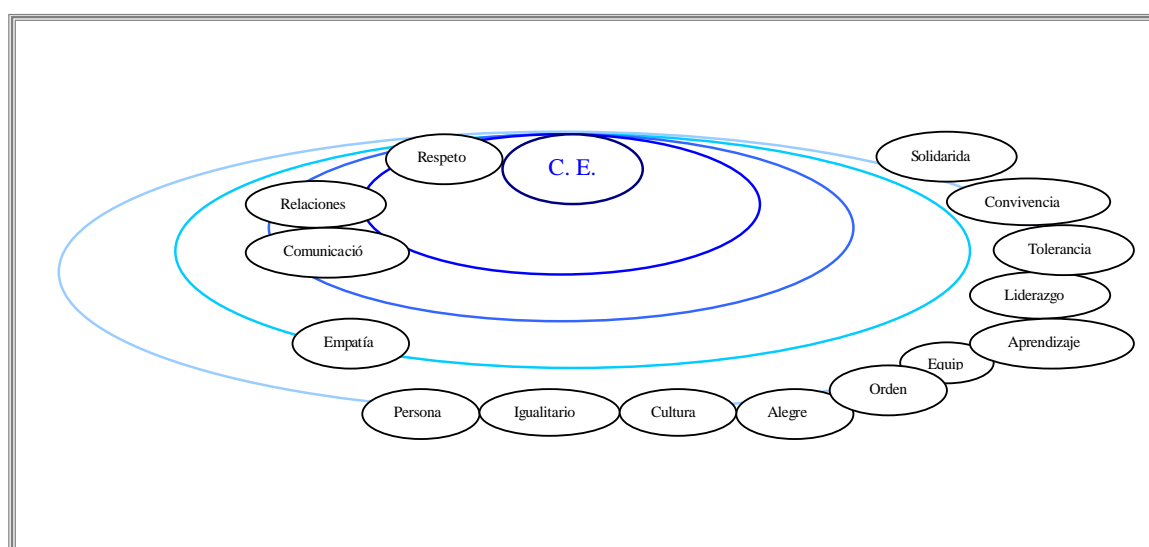
**Figura N° 4: Representación de la red Semántica Natural Generada por los Directivos de establecimientos Particulares Subvencionados, sobre el concepto Clima Educativo**



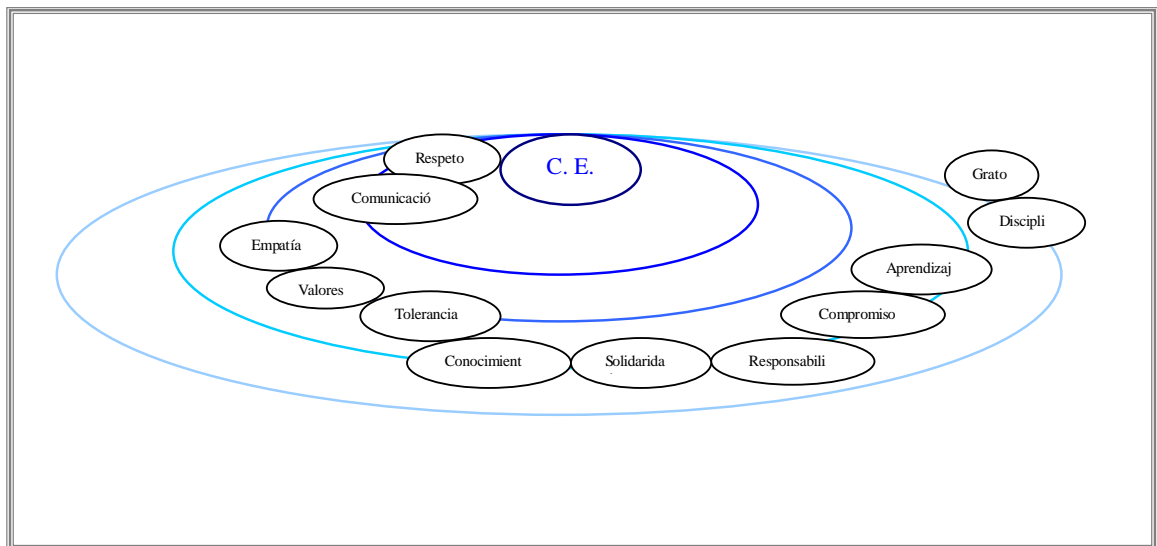
**Figura N° 5: Representación de la red Semántica Natural Generada por los Directivos de establecimientos Particulares Pagados, sobre el concepto Clima Educativo**



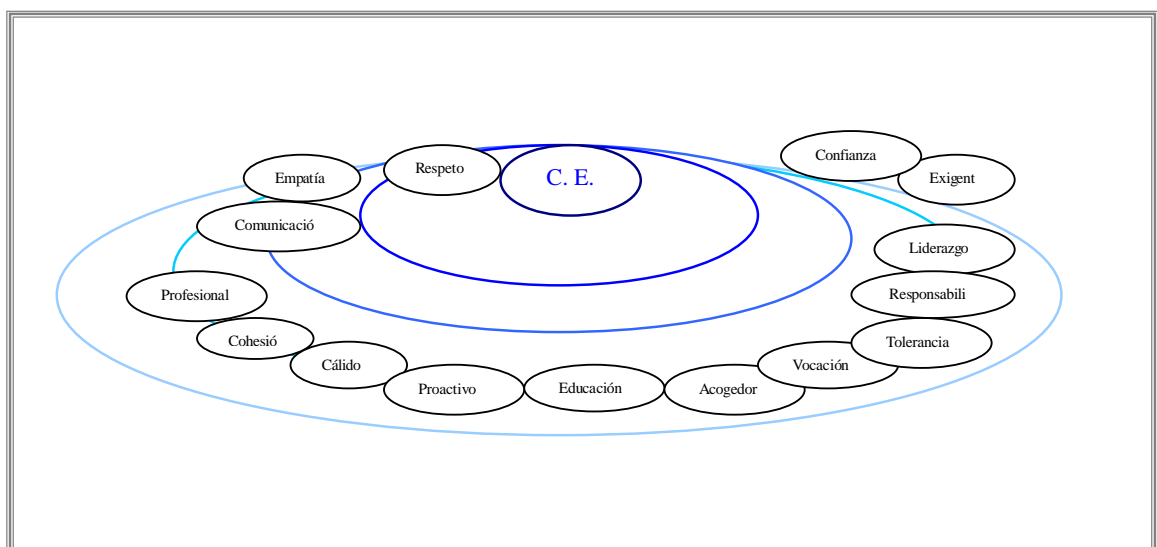
**Figura N° 6: Representación de la red Semántica Natural Generada por los Profesores de establecimientos Municipales sobre el concepto Clima Educativo**



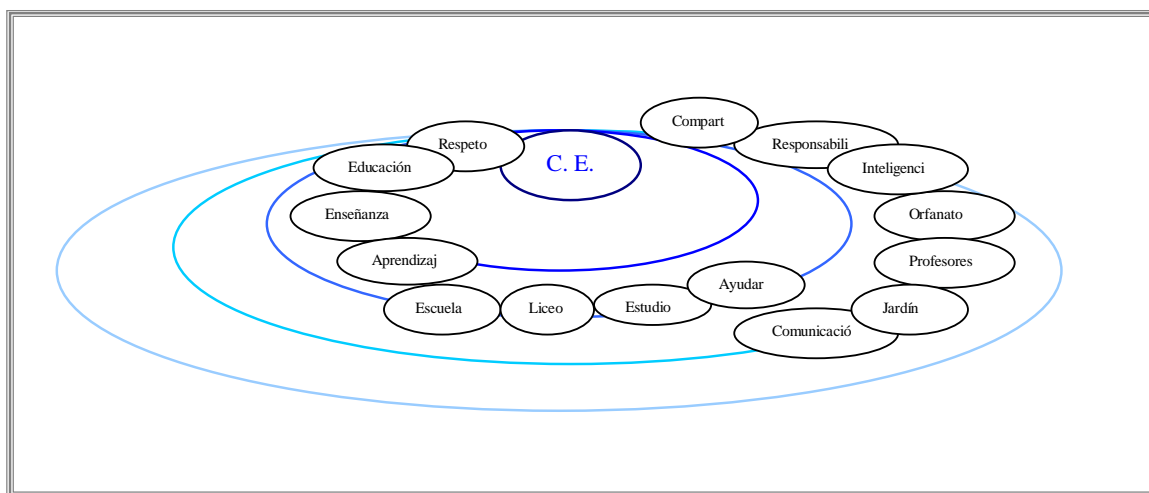
**Figura N° 7: Representación de la red Semántica Natural Generada por los Profesores de establecimientos Particulares Subvencionados sobre el concepto Clima Educativo**



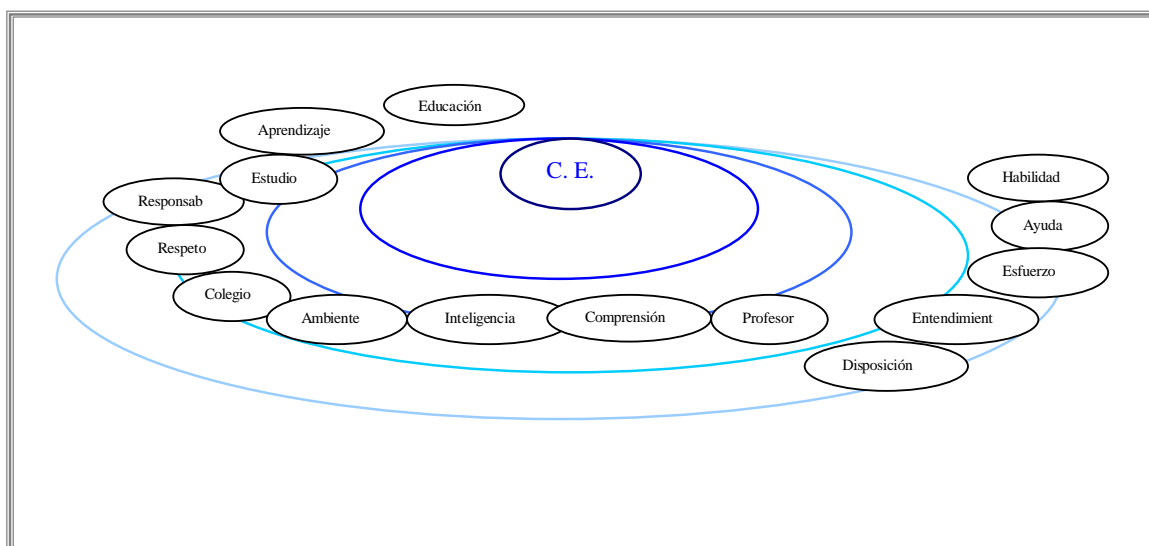
**Figura N° 8: Representación de la red Semántica Natural Generada por los Profesores de establecimientos Particular Pagados sobre el concepto Clima Educativo**



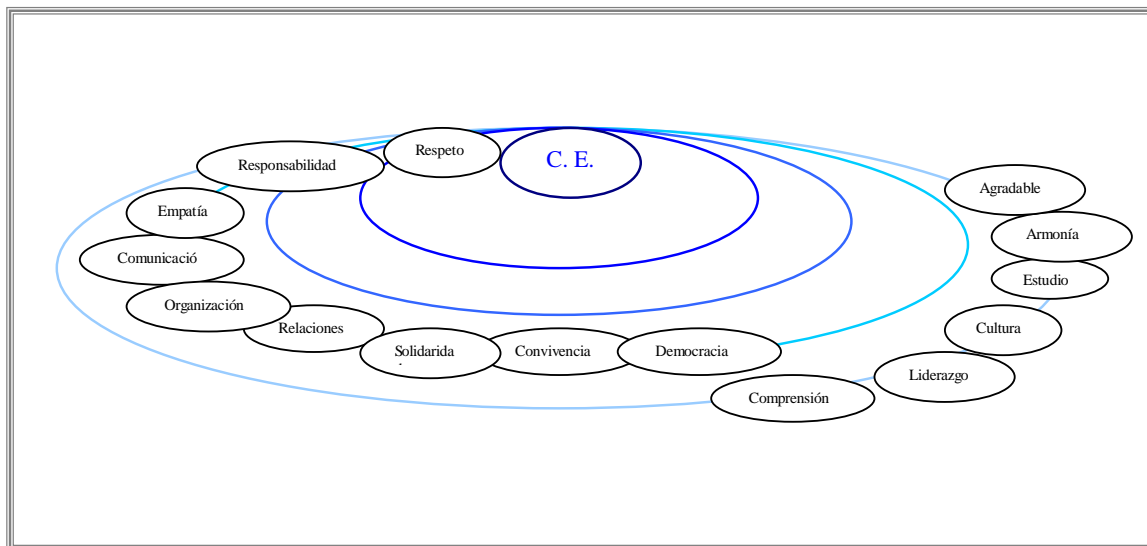
**Figura N° 9: Representación de la red Semántica Natural Generada por los Alumnos de establecimientos Municipales, sobre el concepto Clima Educativo**



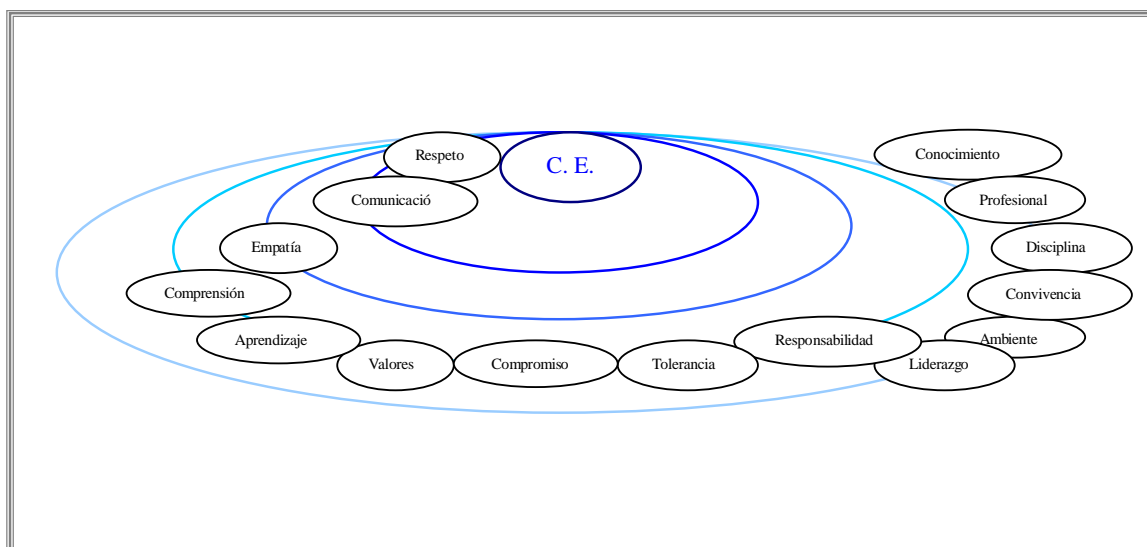
**Figura N° 10: Representación de la red Semántica Natural Generada por los Alumnos de establecimientos Particulares Subvencionados, sobre el concepto Clima Educativo**



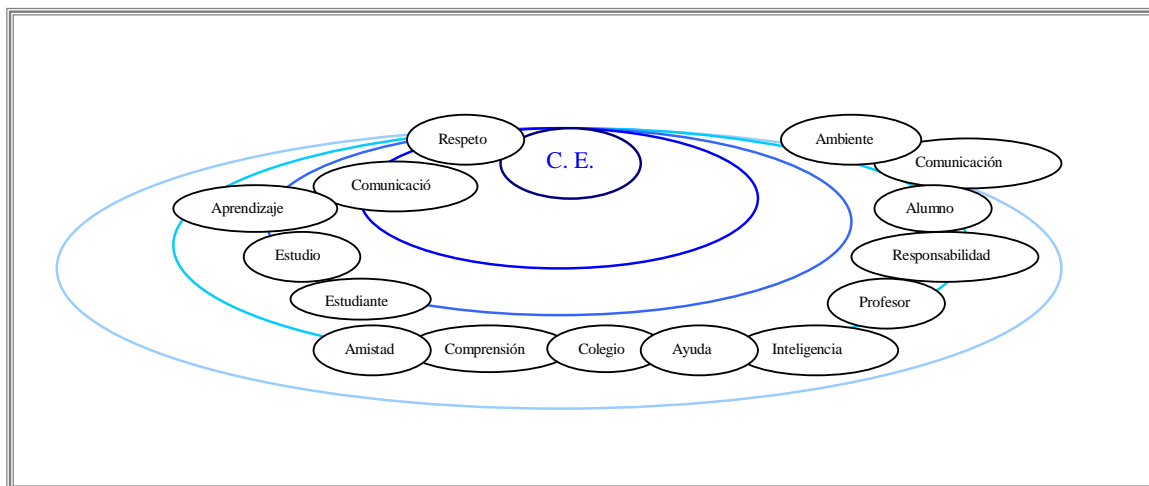
**Figura N° 11: Representación de la red Semántica Natural Generada por los Directivos de la muestra, sobre el concepto Clima Educativo**



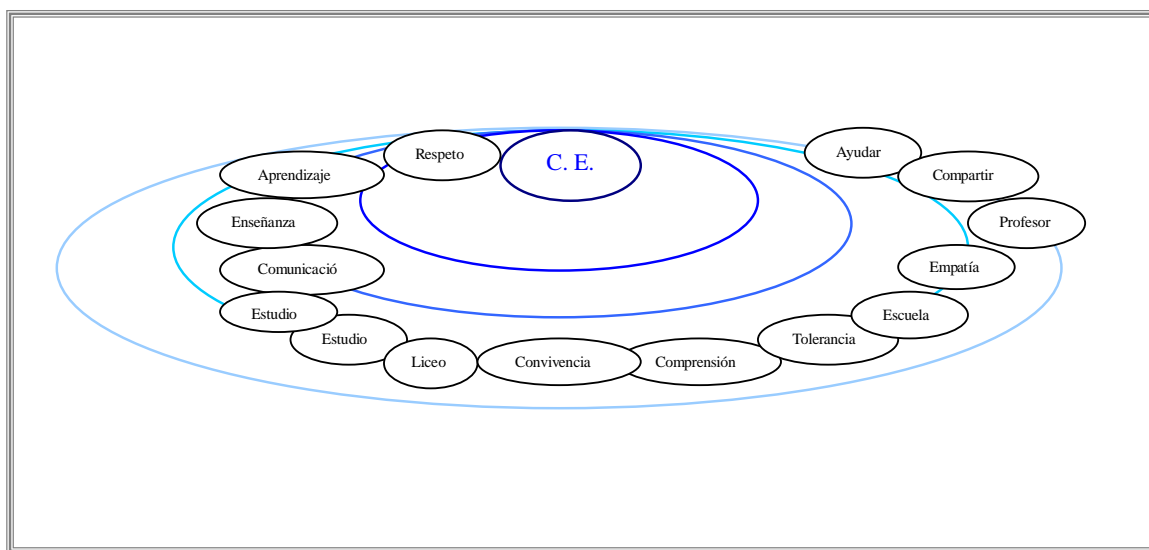
**Figura N° 12: Representación de la red Semántica Natural Generada por los Profesores de la muestra, sobre el concepto Clima Educativo**



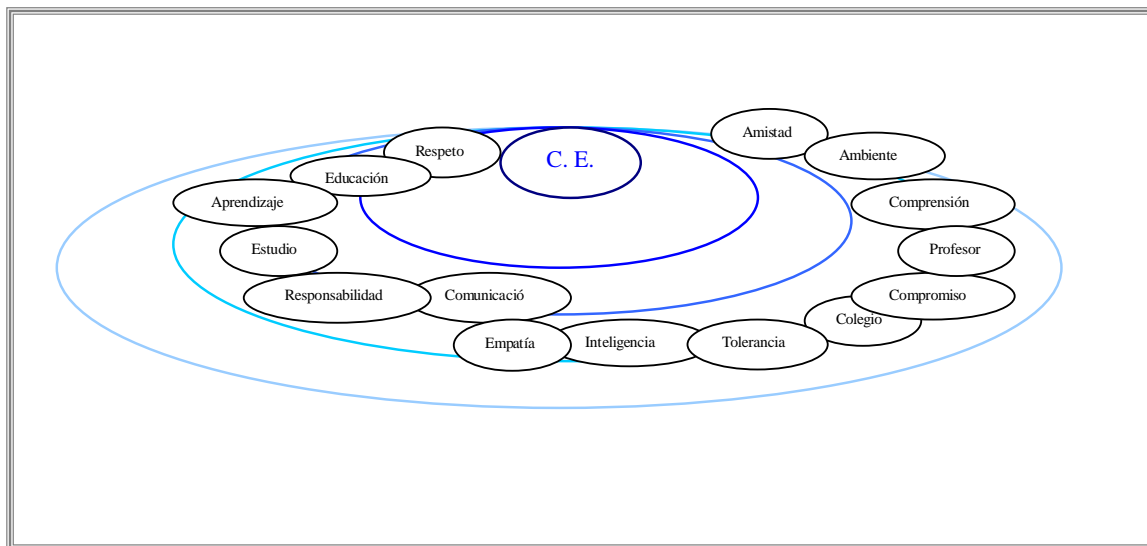
**Figura N° 13: Representación de la red Semántica Natural Generada por los Alumnos de establecimientos Municipales sobre el concepto Clima Educativo**



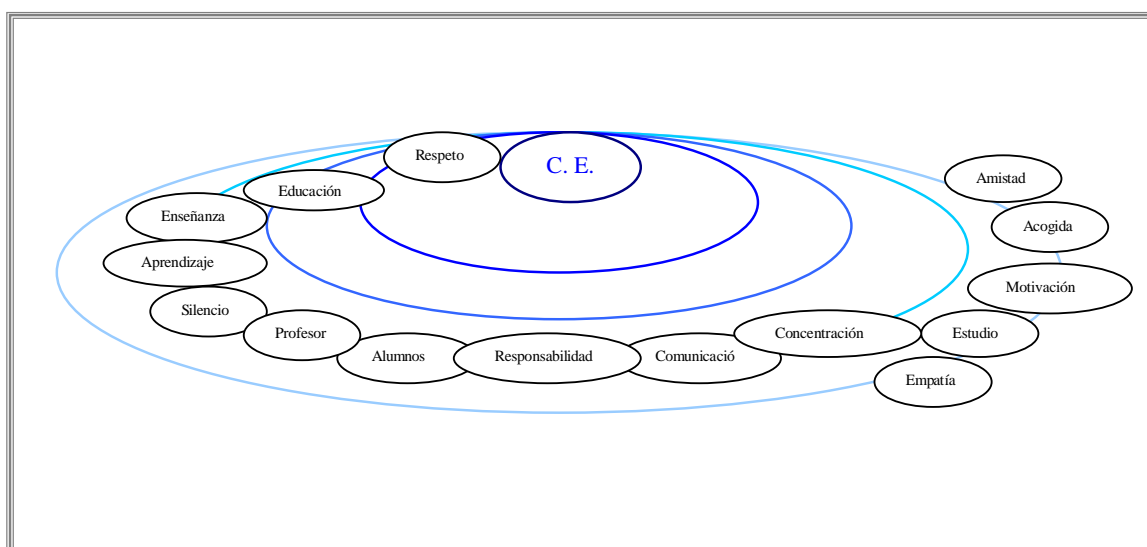
**Figura N° 14: Representación de la red Semántica Natural Generada por los Establecimientos Municipales, seleccionados para la muestra, sobre el concepto Clima Educativo**



**Figura N° 15: Representación de la red Semántica Natural Generada por los establecimientos Particular Subvencionados sobre el concepto Clima Educativo**



**Figura N° 16: Representación de la red Semántica Natural Generada por los establecimientos Particulares Pagados, seleccionados para la muestra, sobre el concepto Clima Educativo**



**Figura N° 17: Representación de la red Semántica Natural Generada por la Totalidad de sujetos que componen la muestra, sobre el concepto Clima Educativo**

