

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN UN  
ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL DE LA REGIÓN DEL MAULE

ANGELA ROJAS ALBORNOZ  
MAGÍSTER EN PSICOLOGÍA SOCIAL MENCIÓN EN  
GESTIÓN Y DESARROLLO DE ORGANIZACIONES SALUDABLES

RESUMEN

El propósito del presente estudio, consiste en efectuar un diagnóstico psicosocial, respecto a las variables clima organizacional y disposición al cambio, a 19 personas, correspondientes al personal directivo, docente, administrativo y de apoyo, en una escuela de enseñanza pre básica y básica, de una comuna de la Región del Maule, que se encuentra atravesando por un proceso de cambio directivo.

La metodología utilizada es de tipo mixta, cualitativa – cuantitativa, con predominio de la primera, con la motivación de poder profundizar, enriquecer y complementar la información obtenida. Para esto, inicialmente, se indagaron las diversas percepciones a través de una entrevista semi-estructurada a los funcionarios del establecimiento y paralelamente, se efectuó un diagnóstico de clima laboral y disposición al cambio por medio de la aplicación de un cuestionario para estas las variables. La información obtenida a través de técnicas cualitativas, fue analizada haciendo uso de los aspectos teóricos y metodológicos de la teoría fundamentada (grounded theory), en tanto que los datos de los cuestionarios, fueron procesados utilizando estadística descriptiva.

Los resultados de estos análisis mostraron puntos de convergencia y discrepancias entre los resultados obtenidos a través de ambas aproximaciones de investigación, que finalmente dieron origen a una síntesis relevante, que permitió complementar la información obtenida otorgando mayor solidez al diagnóstico efectuado y entregando guías claras para proponer acciones de intervención para futuros procesos de cambio a instaurar en este establecimiento y que en términos específicos ponen de relevancia a la figura del director, como principal responsable de instaurar un clima organizacional favorable para el cumplimiento de los objetivos organizacionales y al mismo tiempo, como encargado de 7

conducir e instalar cualquier proceso de cambio que se pretenda implementar; en este contexto.

La relevancia de esta propuesta está dada por la especificidad y profundidad con que se diagnosticaron las variables en estudio y que por lo tanto ofrece una posibilidad de intervención ajustada a los requerimientos de la organización.