

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

**ÁNGELA ROJAS ALBORNÓZ  
MAGISTER EN PSICOLOGÍA SOCIAL, MENCIÓN 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 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.

## ABSTRACT

The purpose of the present study is to achieve a psychosocial diagnosis, with regards to the variables organizational climate and change disposition, applied to nineteen people, belonging to management, administrative and teachers from an elementary and pre elementary school from the Maule region. The school is currently going through an administrative change.

The method used during this study was both qualitative and quantitative, with preponderance of the qualitative method in order to study in depth, and contribute the information acquired. To achieve this, employees of the establishment were interviewed and also, they were asked to fill out a questionnaire in order to study de variables of the organizational climate and the change disposition. The information obtained with the qualitative techniques, was analyzed using the theoretic and methodological aspects of the Grounded Theory, and, the information acquired from the questionnaires was processed using descriptive statistics.

The results of these analyzes showed points of convergence and discrepancies with the results obtained from both approaches of the investigation, which finally gave rise to a relevant synthesis, that added to the information obtained, it allowed greater solidness to the diagnosis and clear guidelines to intervention actions for future change process that the establishment may install, and in specific terms give relevance to the principal's role, as the main figure responsible of creating a favorable organizational climate and at the same time, responsible to lead and install any change processes intended for the organization.

The relevance of this proposal is due to depth and specificity with which the variables were diagnosed and therefore allows for the possibilities of an adjusted intervention to the organization's requirements.