



**Universidad de Concepción**

**Dirección de Postgrado**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

Programa de Magíster en Trabajo Social y Políticas Sociales

**CLIMA ORGANIZACIONAL EN ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES  
PARTICULARES SUBVENCIONADOS RURALES Y URBANOS DE LAS COMUNAS  
DE LAUTARO Y TEMUCO, REGIÓN DE LA ARAUCANÍA**

**SANDRA PASTORA QUINTRILEO CHÁVEZ**

**PROFESORA GUÍA**

**: PATRICIA WITHAM KILEY**

**DPTO. DE TRABAJO SOCIAL**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

**UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN**

**JUNIO 2012 – CONCEPCIÓN, CHILE**

## INTRODUCCIÓN

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. 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, 2003 citado en Carrasco & otros, 2005).

La Reforma Educacional chilena se ha caracterizado por centrarse en aspectos pedagógicos de la enseñanza; sin otorgar la debida atención a las consecuencias que surgen alrededor de los procesos de enseñanza; esencialmente, con las relaciones interpersonales que se producen entre los docentes, alumnos y directivos al interior de los establecimientos escolares. Al respecto Arón y Milicic (1999 citado en Carrasco & otros, 2005, p. 35), 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”, por lo que ocuparse de estas temáticas, toma una real importancia.

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 citado en Carrasco & otros, 2005), por esto adquiere un valor muy importante en la sociedad actual, y más aún cuando lo llevamos al contexto de la escuela.

El clima organizacional que se configura en torno a los establecimientos educacionales se ha transformado lentamente en un tema de interés en la línea investigativa, ya que distintos modelos de eficacia escolar lo sitúan entre los factores esenciales en los procesos de gestión y administración educacional. Hace más de una década, casi nadie en Chile, con excepción del ámbito estrictamente académico, hablaba de “clima” en relación con fenómenos sociales, ni menos en el acontecer de los sistemas educacionales (Valenzuela, 1990). Hoy en día son muchos los investigadores y personas del ámbito directivo-docente que se interesan por conocer, experimentar con

técnicas que permitan diagnosticarlo, analizarlo y sobre todo modificarlo en función de ciertos paradigmas que contribuyan a la evaluación de procesos de eficiencia y eficacia en el desempeño de la tarea al interior de las escuelas.

Las organizaciones se diferencian unas de otras no sólo en las dimensiones de su estructura, proceso y conductas, sino que también por su peculiar “clima organizacional”. Clima interno que surge de la interacción entre las características de la personalidad de los individuos, con los elementos estructurales de la organización y actúa de manera directa sobre los individuos, determinando su percepción, comportamiento y desempeño en el ambiente laboral.

Se plantea que el clima organizacional se refiere a la síntesis de la percepción de los miembros de un grupo, de la calidad de su interacción, como parte de una organización (Valenzuela, 1985).

Dicha calidad puede medirse a partir de su opinión y la de observadores externos, respecto de ciertas conductas organizativas. Se denominan conductas organizativas a aquellas que se producen en la interacción de personas, metas, normas, roles, funciones, redes de comunicación, autoridad y entorno físico (Valenzuela, 1985).

La aproximación de la percepción del medio por los miembros de una unidad social representa una definición deductiva del clima organizacional que lo vincula a los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados/as, son éstos quienes perciben en función del nivel jerárquico en que se encuentran y de las necesidades que la organización pueda satisfacer en términos de realización personal y profesional de los miembros que integran cada unidad social.

La Escuela en cuanto organización social posee un “clima” que involucra una diversidad de aspectos que generan un ambiente característico, particularidades que involucran liderazgo, relaciones de autoridad, formas de trabajo, comunicación, identificación de los miembros con las metas institucionales, por mencionar algunos. Variable que tiene impacto sobre la motivación, satisfacción y rendimiento o productividad del trabajador.