



HORIZONTE ACADÉMICO

Repensar la innovación en el aula: otras formas de enseñanza

Isleny Cruz Carvajal
Raquel Pinilla Gómez
Belén Puebla-Martínez
(COORDINADORAS)



Dykinson, S.L.

REPENSAR LA INNOVACIÓN EN EL AULA:
OTRAS FORMAS DE ENSEÑANZA



COLECCIÓN CONOCIMIENTO CONTEMPORÁNEO

REPENSAR LA INNOVACIÓN EN EL AULA:
OTRAS FORMAS DE ENSEÑANZA

Coords.

ISLENY CRUZ CARVAJAL
RAQUEL PINILLA GÓMEZ
BELÉN PUEBLA MARTÍNEZ

Dykinson, S.L.

2024



Esta obra se distribuye bajo licencia

Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0)

La Editorial Dykinson autoriza a incluir esta obra en repositorios institucionales de acceso abierto para facilitar su difusión. Al tratarse de una obra colectiva, cada autor únicamente podrá incluir el o los capítulos de su autoría.

REPENSAR LA INNOVACIÓN EN EL AULA: OTRAS FORMAS DE ENSEÑANZA

Diseño de cubierta y maquetación: Francisco Anaya Benítez

© de los textos: los autores

© de la presente edición: Dykinson S.L.

Madrid - 2024

Nº 181 de la colección Conocimiento Contemporáneo

1ª edición, 2024

ISBN: 978-84-1170-931-6

NOTA EDITORIAL: Los puntos de vista, opiniones y contenidos expresados en esta obra son de exclusiva responsabilidad de sus respectivos autores. Dichas posturas y contenidos no reflejan necesariamente los puntos de vista de Dykinson S.L, ni de los editores o coordinadores de la obra. Los autores asumen la responsabilidad total y absoluta de garantizar que todo el contenido que aportan a la obra es original, no ha sido plagiado y no infringe los derechos de autor de terceros. Es responsabilidad de los autores obtener los permisos adecuados para incluir material previamente publicado en otro lugar. Dykinson S.L no asume ninguna responsabilidad por posibles infracciones a los derechos de autor, actos de plagio u otras formas de responsabilidad relacionada con los contenidos de la obra. En caso de disputas legales que surjan debido a dichas infracciones, los autores serán los únicos responsables.

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA CREACIÓN DE COMUNIDADES DE PRÁCTICA DOCENTE (COP) EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR TÉCNICO PROFESIONAL (ESTP) DE CHILE

RITA CERNA CÁCERES
Universidad de Deusto

CONCEPCIÓN YANIZ ÁLVAREZ DE EULATE
Universidad de Deusto

1. INTRODUCCIÓN

Chile tiene el desafío de seguir mejorando la calidad de la Educación Técnico Profesional Media y Superior que le permita hacer frente a las demandas del siglo XXI (OECD, 2017). El sistema de Educación Superior de Chile, el cual incluye universidades y centros de Formación Técnico Profesional cuenta con un total de 88.998 académicas/os, cifra que, durante los últimos 4 años, ha tenido un mayor incremento del profesorado en los centros de Formación Profesional (SIES, 2022).

En los Institutos Profesionales (IP) y Centros de Formación Técnica (CFT) la mayor parte de académicas y académicos, tienen como nivel más alto de formación un título profesional o grado de Licenciada/o (62,5% en conjunto). En el caso de los CFT, la mayor parte corresponden a académicas/os con título profesional (61,7%). Además, un 11,5% del personal académico tiene título Técnico de Nivel Superior, porcentaje que ha crecido respecto de 2019 (SIES, 2022).

Estos porcentajes adquieren relevancia, ya que las expectativas en torno a la educación superior técnico-profesional se enfocan en aspectos pragmáticos, resaltando cualidades como la experiencia laboral de los docentes, su capacidad para innovar y las conexiones que puedan establecer con empleadores de sectores clave en la economía y la sociedad,

lo cual contrasta con las expectativas para la enseñanza universitaria, donde se busca una estrecha relación con la investigación disciplinaria o conocimientos teóricos fundamentales, productividad científica, erudición, obtención de grados académicos y reconocimiento tanto disciplinario como profesional (Brunner et al., 2022).

En el ámbito de la Formación Profesional (FP), si bien se valora positivamente que la formación de los docentes sea técnica y específica del área correspondiente, también se reconoce que estos profesionales requieren mayores instancias de apoyo y formación que les permitan reflexionar sobre sus prácticas educativas y acceder a un desarrollo profesional permanente.

Para lograr el desarrollo profesional del docente se debe comprender cómo estos aprenden, interaccionan y colaboran entre pares; se debe tener en cuenta tanto lo individual como lo cooperativo y comunitario. Asimismo, se debe considerar el ambiente en el que se producen las interacciones a partir del cual el docente se vincula activamente ya que éstas influyen en el desarrollo profesional docente promovándolo o inhibiéndolo (Vaillant, 2016)

Uno de los principales desafíos que se enfrentan en esta materia, es que frecuentemente no existe relación entre los programas de desarrollo profesional docente y las necesidades de los centros educativos, las actividades de formación tampoco dan respuesta a las necesidades ni intereses de los docentes que están ejerciendo ni de quienes están por integrarse al mundo académico. Por último, los programas de formación no se relacionan con las condiciones reales de ejercicio de la docencia (Vaillant, 2016)

En virtud de lo anteriormente expuesto, las Comunidades de Práctica Docente se plantean como una alternativa que permitirá al profesorado compartir experiencias y saberes, trabajar colaborativamente y, a partir de la reflexión compartida, mejorar en su desarrollo, formación y calidad del trabajo.

1.1. EL CLIMA ORGANIZACIONAL: CONSIDERACIONES Y DEFINICIONES

El concepto de 'clima' alude a diversos elementos inherentes a la organización, en contraste con otros términos que se centran en procesos específicos dentro de la misma, como el poder, el liderazgo, el conflicto o las comunicaciones. A pesar de su amplitud conceptual y de haber surgido a partir de la percepción de la organización como un sistema abierto, comúnmente se concibe el clima organizacional como un medio interno, es decir se centra en variables y factores internos de la organización, sin prestar atención a los factores de su entorno. Dada su naturaleza multidimensional, algunos lo asemejan a la 'personalidad' de un individuo, ya que, al igual que esta última se compone de diversas características personales, el clima de una organización se forma a partir de una combinación única de sus propias cualidades (Rodríguez M., 2005).

El clima organizacional representa el ambiente interno que se da entre los miembros de la organización; influye significativamente en la motivación de los individuos, ya que está íntimamente relacionado con la percepción que estos tienen de su entorno lo cual incide de manera directa en su comportamiento (Chiavenato, 2009). El clima puede abarcar desde un departamento específico hasta una unidad particular (Ramos Ramos, 2016) y se genera una relación de reciprocidad entre el clima y la satisfacción laboral la cual es clave en la motivación y el rendimiento en el interior de las instituciones (Berberoglu, 2018; Chiavenato, 2009).

El clima organizacional, puede entenderse como el conjunto de apreciaciones que los miembros de la organización tienen en relación con el sistema organizacional (Rodríguez M., 2005). Estas cualidades o propiedades del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros, influyen en sus conductas y en la motivación y el comportamiento de estos (Bitsani, 2013; Chiavenato, 2009; Ramos Ramos, 2016).

1.2. IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

El Clima Organizacional incide fuertemente en el desempeño laboral, convirtiéndose en un factor clave para la organización (Berberoglu,

2018; Bitsani, 2013; D. Chiang Vega et al., n.d.; Chiavenato, 2009; García & Duque, 2013; Ramos Ramos, 2016; Rodríguez M., 2005)

En el ámbito educativo, el clima institucional se posiciona como un factor determinante que puede influir en la consecución de diversos resultados educativos, englobando aspectos que abarcan tanto lo académico como lo personal y social (Asensio Muñoz & Fernández Díaz, 1991). Se puede considerar, por lo tanto, uno de los elementos importantes que influyen en la calidad de la educación.

Un clima organizacional cooperativo y amistoso, que propicie la participación, cohesión, trabajo colaborativo, consenso e índices de confianza redundará en las prácticas del profesorado y contribuirá a disipar condiciones negativas como la falta de armonía emocional, el estrés laboral y a contrarrestar los resultados negativos (Ávalos-Bevan & Flores, 2022; M. Chiang Vega et al., 2021)

Evaluar la percepción del clima laboral que tiene el profesorado puede brindar pistas sobre las características significativas del ambiente específico en que estos se desempeñan. Este conocimiento permitirá dilucidar cómo este ambiente podría incidir en la puesta en marcha de mejoras en favor de implementar un trabajo organizado en Comunidades de Práctica Docente en los centros de Educación Superior Técnico Profesional. Como resultado, se podría generar un modelo de trabajo que aporte a la implementación de Comunidades de Práctica en dichos centros de Educación Superior Técnico Profesionales de Chile.

1.3. VARIABLES Y DIMENSIONES QUE CONFORMAN EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Como hemos mencionado previamente, el análisis del clima organizacional se enfoca en comprender los aspectos internos que influyen en el comportamiento de los individuos en una organización. Este enfoque se basa principalmente en las percepciones que los individuos tienen de estos aspectos. A continuación, se detallan algunos de estos elementos considerados clave dentro del concepto de clima organizacional (Rodríguez M., 2005):

- Ambiente físico que incluye el espacio físico, condiciones de ruido, calor, contaminación, instalaciones, maquinarias, etc.
- Elementos estructurales como tamaño de la organización, estructura formal, estilo de dirección, etc.
- Ambiente social referido al compañerismo, existencia de conflictos entre personas o entre departamentos, sistema de comunicación predominante, etc.
- Características personales, tales como aptitudes, actitudes, motivaciones, expectativas, etc.
- Variables propias del comportamiento organizacional, tales como productividad, ausentismo, rotación, satisfacción laboral, tensiones y stress, etc.

Por otra parte, Ramos Ramos, 2016, ha identificado cinco dimensiones esenciales que deben ser consideradas al evaluar el clima en las organizaciones:

- Motivación, la cual permitirá identificar qué valores movilizan a los trabajadores y la fuerza con la que estos operan, integrando, además, la percepción sobre el reconocimiento y recompensadas por un buen trabajo ya que esto se relaciona con los diferentes niveles de desempeño.
- Proceso de influencia que permite identificar la influencia de los trabajadores en las decisiones de la empresa.
- Establecimiento de objetivos que permite dilucidar el nivel de participación de los trabajadores en la definición de objetivos y aceptación de estos.
- Información-comunicación obtenida a través de la identificación de los diferentes sistemas de comunicación y su operatividad en la organización.
- Proceso de control que identifica los sistemas de supervisión y control a fin de determinar hasta qué punto las reglas, políticas, procedimientos o prácticas son necesarias o interfieren

con la ejecución del trabajo, así como también, el grado en que los individuos perciben restricciones o flexibilidad en la organización

Desde una perspectiva similar, Bitsani (2013) propone un enfoque centrado en tres dimensiones que incluyen aspectos estructurales e interpersonales esenciales para el análisis del clima:

- Dimensión estructural, que aborda las características objetivas relacionadas con el ambiente físico, las estructuras organizativas y las funciones laborales.
- Dimensión interpersonal, que se enfoca en los patrones de interacción entre los miembros de un grupo en un contexto específico, así como en la dinámica que rodea su integración a la cultura organizacional, incluyendo tanto aspectos cooperativos como conflictivos.
- Dimensión individual, subrayando la importancia de la percepción individual de las condiciones externas y la interpretación de los procesos psicológicos, que median entre el contexto y los requisitos personales. Estas tres dimensiones operan de manera interconectada e inseparable.

Previamente, Asensio Muñoz & Fernández Díaz (1991), ya habían señalado que los factores fundamentales y característicos del clima son la estructura organizativa, el tamaño de la institución, las modalidades de organización, el enfoque de liderazgo, las características de las personas involucradas (como profesores y estudiantes), y la comunidad en la que se encuentra inmerso el centro educativo. Bitsani (2013) coincide con dichos autores en que los aspectos estructurales y personales son importantes para comprender la influencia del clima en la organización.

1.4. CARACTERÍSTICAS DE UN BUEN CLIMA ORGANIZACIONAL

La revisión de los diversos componentes que integran el Clima Organizacional resalta su papel fundamental en la configuración del comportamiento de los colaboradores, destacando, en particular, su influencia en la motivación y el rendimiento laboral.

Considerando los cambios que este clima puede experimentar con el tiempo, es innegable que tanto directivos como colaboradores aspiran a disfrutar de un ambiente laboral favorable.

Un entorno positivo en el trabajo no solo conduce a un mejor desempeño, sino que también contribuye a aumentar la satisfacción de quienes laboran en él (Ramos Ramos, 2016). Estos son solo algunos de los factores que contribuyen a crear un clima laboral favorable:

- Calidad del liderazgo.
- Grado de confianza.
- Comunicación ascendente y descendente.
- Sentimiento de realizar un trabajo útil.
- Responsabilidad.
- Recompensas justas.
- Presiones razonables del empleo.
- Oportunidad.
- Controles razonables.
- Estructura y burocracia.
- Compromiso del empleado: participación.

Según Chiavenato (2009), la percepción del entorno laboral que tienen los colaboradores de una organización puede variar en un continuo que va desde niveles bajos, neutros y altos. En el nivel más bajo, se desarrollan sentimientos tales como: depresión, desconfianza, rebeldía, agresividad, pesimismo, frialdad y distanciamiento. En oposición, un clima organizacional alto se caracteriza por la calidez, la reciprocidad, el optimismo, la euforia, el entusiasmo, la emoción y el orgullo. Esta percepción de los trabajadores abarca la forma en que interactúan entre sí, cómo se relacionan con los clientes y proveedores, y otros aspectos similares.

Finalmente, los colaboradores experimentan un ambiente laboral positivo cuando se sienten comprometidos en actividades significativas que les brindan una sensación de mérito personal. Por tales motivos, tienden a buscar empleos desafiantes que sean intrínsecamente satisfactorios y donde tengan la oportunidad de asumir responsabilidades y alcanzar sus metas. Además, desean ser escuchados y valorados como individuos.

En síntesis, desean sentir que la organización verdaderamente se preocupa por sus necesidades y preocupaciones (Ramos Ramos, 2016)

2. PREGUNTA Y OBJETIVOS

2.1. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN:

Lo expuesto anteriormente nos suscita la siguiente pregunta:

¿Qué aspectos del clima organizacional inciden en la creación de Comunidades de Práctica Docente en la ESTP de Chile?

2.2. OBJETIVO GENERAL

- Identificar las características del clima organizacional que favorezcan u obstaculicen la organización del trabajo en Comunidades de Práctica Docente en la Educación Superior Técnico Profesional (ESTP) de Chile.

2.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

A partir de lo anterior, surgen los siguientes objetivos específicos:

- Identificar aspectos relevantes del clima que influyen en la formación de Comunidades de Práctica en docentes de la ESTP en Chile.
- Desarrollar un modelo taxonómico que permita comprender y analizar las complejidades presentes en el estudio de clima organizacional, considerando que las especificidades del entorno laboral influyen en dicho propósito.

Para lograr dichos propósitos, se han abordado algunas definiciones de clima organizacional, su importancia en las organizaciones, las variables y dimensiones que lo conforman y las características que permiten identificar un buen clima laboral.

3. METODOLOGÍA

Para lograr los objetivos planteados en este capítulo, se revisó la literatura, consultando diversas fuentes bibliográficas, que incluyeron investigaciones en las áreas de administración, psicología y gestión organizacional. Esta revisión permitió identificar los aspectos fundamentales que cada autor considera cruciales en la conformación del clima organizacional.

Estos aspectos se consideran de gran relevancia ya que se parte de la premisa que el éxito en la formación de Comunidades de Práctica Docente está intrínsecamente ligado al ambiente en el que se desenvuelve el profesorado. Según los autores consultados, el ambiente ejerce una influencia significativa en el comportamiento, la motivación y el rendimiento laboral, que se da entre los miembros de la comunidad académica.

Finalmente, tomando como base los aspectos clave identificados, se procedió al diseño de una taxonomía que permitiera organizar y categorizar la información recopilada en dimensiones, categorías y características. Esta taxonomía facilita la identificación de aquellos aspectos del clima organizacional que pueden incidir en la formación de Comunidades de Práctica en los centros de ESTP de Chile.

4. RESULTADOS

Considerando las definiciones de los diferentes autores que hasta ahora se han analizado, podemos conceptualizar el clima organizacional como el conjunto de apreciaciones y percepciones que los miembros de una organización tienen sobre su experiencia en el sistema organizacional. Es así como Rodríguez (2005) define el clima organizacional como un conjunto de apreciaciones que los miembros de la organización tienen de su experiencia en y con el sistema organizacional. Chiavenato (2009), por su parte, define clima organizacional como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta. Betsani (2013) agrega que el clima organizacional implica precisar las influencias del ambiente en

la motivación y el comportamiento de los colaboradores. Por último, Ramos y Ramos (2016) consideran que el clima organizacional es un conjunto de cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por los individuos de la organización y que influyen en su conducta.

Podemos decir, que existe consenso en la relevancia del análisis y estudio del clima organizacional ya que todas las definiciones coinciden en la influencia significativa que éste tiene en la motivación y el comportamiento de sus miembros, pudiendo facilitar u obstaculizar procesos de mejora, innovación o cambio. Un ejemplo concreto de ello podría ser la implementación de Comunidades de Práctica Docente en la Educación Superior Técnico Profesional.

En la misma línea, se observa que Ramos & Ramos, Chiavenato y Betsani coinciden en reconocer que el clima organizacional incide en el "comportamiento de los colaboradores", enfatizando tanto Chiavenato como Betsani en las "propiedades motivacionales" del clima lo cual debe tenerse en cuenta al momento de implementar cambios significativos en la organización.

Por otra parte, queda de manifiesto, que existen distintas perspectivas a partir de las cuales los autores abordan el clima organizacional. Por ejemplo, la definición de Rodríguez y Ramos & Ramos se enfocan en el análisis de las "apreciaciones o percepciones" de los colaboradores, mientras que Chiavenato y Betsani abordan el clima como una "propiedad del ambiente" que influye en la conducta de los colaboradores, esto evidencia los diferentes enfoques teóricos.

Otro aspecto importante que emerge a partir del análisis realizado es la evidente la influencia que ejerce el clima organizacional en los colaboradores, por tal motivo dilucidar qué aspectos del clima son los que pudiesen favorecer o bien obstaculizar la formación de Comunidades de Práctica permitirá seleccionar el instrumento de medición adecuado que cumpla con los objetivos propuestos. Del mismo modo, debemos tener en cuenta que el clima laboral es un factor fundamental por

considerar al momento de crear Comunidades de Práctica docente en la ESTP por las características estructurales, del ambiente físico y del ambiente social que inciden significativamente en la creación de un contexto propicio para su desarrollo (Bitsani, 2013; Rodríguez, 2016)

A partir de todo el proceso desarrollado hasta ahora se ha logrado identificar y seleccionar los aspectos más relevantes que configuran el clima organizacional. Lo cual ha culminado en la creación de una taxonomía, que identifica dimensiones, categorías y sus principales características.

Esta taxonomía representa una herramienta valiosa que permitirá un análisis más detallado y estructurado del clima organizacional en el contexto de las instituciones de Educación Superior Técnico Profesional chilenas, proporcionando una base sólida para comprender cómo estos factores inciden en la formación y funcionamiento de las Comunidades de Práctica docente. Todo lo anterior, representará una contribución para mejorar la calidad y eficacia de las prácticas docentes en este nivel educativo. A continuación, se presentan en detalle las dimensiones, categorías y los principales rasgos que conforman el clima organizacional:

Dimensión 1: Ambiente Organizacional

- Categoría 1.1: Ambiente Físico: Características relacionadas con el entorno físico de la organización, como la disposición de espacios de trabajo, la iluminación, la distribución de recursos, calidad del entorno físico, nivel de comodidad y seguridad.
- Categoría 1.2: Estructura: Elementos que definen la estructura organizacional, como la Organización jerárquica, la división de departamentos y equipos, la autoridad y la claridad en la asignación de responsabilidades.
- Categoría 1.3: Ambiente Social: Aspectos relativos a las relaciones interpersonales, interacciones sociales dentro de la organización, incluyendo la cultura organizativa, el trabajo en equipo y la Colaboración y apoyo entre miembros.

Dimensión 2: Motivación

- Categoría 2.1: Motivación: Factores que influyen en la motivación de los empleados, como el reconocimiento, la recompensa, la satisfacción en el trabajo y el sentido de pertenencia.
- Categoría 2.2: Proceso de Influencia: Mecanismos de motivación y estímulo que afectan la influencia de los líderes y compañeros en la motivación y el comportamiento de los empleados.

Dimensión 3: Personas

- Categoría 3.1: Personas: Considera las características individuales de los empleados, como sus actitudes, valores y necesidades, y cómo estas influyen en la percepción de la organización y en el clima organizacional. Actitudes y valores de los empleados.
- Categoría 3.2: Interpersonal: Se centra en las relaciones interpersonales entre los miembros de la organización, abordando aspectos como la comunicación, la confianza y la cooperación. Comunicación interna.

Dimensión 4: Comportamiento Organizacional

- Categoría 4.1: Propias del Comportamiento Organizacional: Incluye aspectos relacionados con el comportamiento de los empleados en el contexto organizacional, como la productividad y eficiencia en el trabajo, la satisfacción laboral y la adaptación al cambio. Productividad
- Categoría 4.2: Establecimiento de Objetivos: Considera la fijación de metas y objetivos en la organización, y cómo estos afectan la motivación y el comportamiento de los empleados. Proceso de alcance y seguimiento de metas y objetivos.
- Categoría 4.3: Información-Comunicación: Se refiere a la difusión de información y la comunicación interna en la organización, y cómo esto afecta el clima organizacional. Flujo de

información y comunicación interna. Acceso a datos y recursos. Efectos en la motivación y comportamiento.

- Categoría 4.4: Proceso de Control: Aborda la supervisión y el control de las actividades dentro de la organización y su impacto en el comportamiento de los empleados. Evaluación del desempeño. Consecuencias del proceso de control.

Todo el proceso descrito anteriormente, podremos visualizar de manera efectiva cómo estos elementos se relacionan y contribuyen a una comprensión más acabada sobre el clima organizacional y su influencia en la formación de Comunidades de Práctica docente en el contexto de la ESTP de Chile.

5. DISCUSIÓN

La taxonomía propuesta para evaluar el clima organizacional revela conexiones fundamentales con estudios previos, proporcionando un marco comprehensivo para entender la dinámica interna de las organizaciones.

La investigación de Chiang Vega et al. (2021) subrayan la influencia positiva de factores como el apoyo, reconocimiento, innovación, equidad y autonomía en la percepción del clima laboral. Estos elementos se alinean estrechamente con la Dimensión 1 de: Ambiente Organizacional, específicamente en las Categorías 1.1: Ambiente Físico y 1.3: Ambiente Social.

Además, los resultados de Chiang Vega et al. (2021) destaca la importancia de la satisfacción laboral como un componente clave del clima organizacional. La taxonomía propuesta refleja esta perspectiva al incluir dimensiones específicas Dimensión 2: Motivación, Categoría 2.1: Motivación que abordan factores como el reconocimiento, la recompensa y la satisfacción en el trabajo y 2.2: Proceso de Influencia donde juegan un rol crucial los líderes en el clima organizacional, los estudios de Bernasconi y Rodríguez-Ponce (2017) respaldan la taxonomía al destacar la relación específica entre estilos de liderazgo y clima académico (Bernasconi & Rodríguez-Ponce, 2017).

En cuanto a la Dimensión 3: Personas la taxonomía incorpora elementos relacionados con la interacción interpersonal y la comunicación interna, que son fundamentales para la configuración de un clima organizacional saludable. En este contexto, la investigación de Rodríguez Mantilla y Fernández Díaz (2015) proporciona una perspectiva adicional al incluir la relación profesor-compañeros de trabajo y la relación profesor-superiores como componentes para evaluar el clima organizacional (Rodríguez Mantilla & Fernández Díaz, 2015). Estos aspectos se alinean con las Categorías 3.1: Personas de la Dimensión 3 y 4.3: Información-Comunicación, de la Dimensión 4.

Finalmente, los resultados de Álvarez-Arregui et al. (2023) dan cuenta de la importancia de las relaciones interpersonales y aspectos, como la infraestructura del centro y las oportunidades de formación, en la configuración del clima profesional docente (Álvarez-Arregui et al., 2023). Estos hallazgos se condicen con la Dimensión 1: Ambiente Organizacional, categoría 1.1 Ambiente físico y a su vez complementan la taxonomía al enfatizar en las oportunidades de formación del profesorado la cual no se ve reflejada en ninguna de las dimensiones ni categorías propuestas.

En resumen, la taxonomía desarrollada no solo refleja, sino que también enriquece la comprensión del clima organizacional al integrar elementos clave identificados en estudios previos. Este marco proporciona una herramienta valiosa para analizar y mejorar el clima organizacional en diversas instituciones.

6. CONCLUSIONES

A través del desarrollo de este capítulo, se lograron identificar los aspectos clave del clima organizacional que influyen en la creación de Comunidades de Práctica Docente en la Educación Superior Técnico Profesional (ESTP) de Chile.

Se destacan los consensos y los diversos enfoques teóricos identificados a lo largo de la revisión de la literatura. Esto no sólo subraya la importancia y la relevancia de abordar el clima organizacional en el contexto de la creación de Comunidades de Práctica docente sino también, la necesidad de abordar y medir el clima organizacional en las

instituciones de ESTP la cual se justifica por su influencia en el comportamiento y la motivación del profesorado.

A partir de lo anterior, se logra generar una taxonomía que ofrece una estructura que integra dimensiones, categorías y características del clima organizacional, la cual representa una herramienta valiosa para comprender y analizar las complejas dinámicas que afectan la formación de Comunidades de Práctica docente en instituciones de ESTP chilenas.

También se identifican las dimensiones clave al momento de analizar el clima, por una parte, aquellas que dicen relación con la organización y en segundo lugar aquellas relacionadas con las personas. Ambos aspectos tienen una incidencia significativa en la formación de Comunidades de Práctica docente.

Del mismo modo, medir el grado de satisfacción del profesorado respecto al clima laboral permitirá evaluar si existe un clima organizacional propicio que influya positivamente en ellos y de este modo poder generar un trabajo colaborativo a través de la implementación de Comunidades de Práctica docente en los centros de educación superior técnico profesionales.

Por otra parte, la taxonomía propuesta, ha sido respaldada por diversas investigaciones de autores especialistas en la materia. La investigación de Chiang, Hidalgo y Gómez (2021) enfatiza la conexión entre la satisfacción laboral y elementos clave del clima, como el reconocimiento y la autonomía, integrándose coherentemente en las categorías de motivación y ambiente social de la taxonomía.

Asimismo, la contribución de Bernasconi y Rodríguez-Ponce (2017) destaca la relación crucial entre estilos de liderazgo y clima académico, un elemento que converge con la categoría de liderazgo identificada en nuestra taxonomía. Rodríguez Mantilla y Fernández Díaz (2015) y Álvarez-Arregui et al. (2023) complementan estas ideas al incluir la importancia de las relaciones interpersonales y la comunicación en la evaluación del clima organizacional, elementos presentes en las dimensiones de ambiente social y comportamiento organizacional.

La convergencia entre estos estudios sugiere que el clima organizacional es un constructo multidimensional, influenciado por factores tanto

internos como externos. La taxonomía propuesta proporciona una estructura sólida para comprender y evaluar estos elementos, sirviendo como herramienta para analizar y mejorar el clima en diversos contextos organizacionales.

Finalmente, sería valioso explorar en futuras investigaciones cómo factores contextuales específicos, como la cultura organizacional y el tipo de industria, pueden modular la relación entre las dimensiones del clima organizacional y los resultados deseados, como la satisfacción y el rendimiento laboral que aporten en el diseño de estrategias que promuevan el trabajo colaborativo docente y que permitan generar un modelo de trabajo que guíe el proceso de formación de Comunidades de Práctica Docente y de este modo responder a las necesidades y desafíos que debe enfrentar el país durante el presente siglo. en los centros de Educación Superior Técnico Profesional de Chile

7. REFERENCIAS

- Álvarez-Arregui, E., Rodríguez-Martín, A., Belver Domínguez, J. L., & Rodríguez Díaz, F. J. (2023). Professional teaching atmosphere in high schools. *Bordón. Revista de Pedagogía*, 75(1), 15–33. <https://doi.org/10.13042/Bordon.2023.94628>
- Asensio Muñoz, I., & Fernández Díaz, M. J. (1991). El clima de las instituciones de Educación Superior. *Revista Complutense de Educación*, 2(3), 501–518. Edit. Univ. Complutense. Madrid.
- Ávalos-Bevan, B., & Flores, M. A. (2022). School-based teacher collaboration in Chile and Portugal. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 52(8), 1222–1240. <https://doi.org/10.1080/03057925.2020.1854085>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: Empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Bernasconi, A., & Rodríguez-Ponce, E. (2017, December 21). Análisis Exploratorio de las Percepciones sobre los Estilos de Liderazgo, el Clima Académico y la Calidad de la Formación de Pregrado. *Formación Universitaria*, 11(3), 29–40.
- Bitsani, E. (2013). Theoretical Approaches to the Organizational Culture and the Organizational Climate: Exploratory Research Examples and Best Policies in Health Care Services. *Journal of Human Resource Management*, 1(4), 48–58. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20130104.11>

- Brunner, J. J., Labraña, J., & Álvarez, J. (2022). Educación superior técnico profesional en Chile: perspectivas comparadas. Ediciones Universidad Diego Portales. <https://vertebralchile.cl/wp-content/uploads/2022/07/Educacion-superior-tecnico-profesional-en-perspectiva-comparada.pdf>
- Chiang Vega, D., Margarita, M., Rivera, D. H., & Carolina, P. (2015). Efecto del clima organizacional en la autoeficacia de los docentes de instituciones de educación superior. *Horizontes Empresariales*, 4(1), 61-74. <https://doi.org/10.22320/hem.v4i1.2070>
- Chiang-Vega, M., Hidalgo-Ortiz, J. P., & Gómez-Fuentealba, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(22), 347-362. <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos, El Capital Humano de las Organizaciones* (9na ed.). Mc Graw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>
- García, M., & Duque, J. (2013, enero). Gestión humana y responsabilidad social empresarial: un enfoque estratégico para la vinculación de prácticas responsables a las organizaciones. *Libre Empresa*, 9(1), 13–37. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/libreempresa/article/view/2965>
- OECD. (2017). *Educación en Chile Evaluaciones de Políticas Nacionales de Educación*. https://www-oecd-ilibrary-org/education/educacion-en-chile_9789264288720-es
- Ramos Ramos, P. (2016). *Liderazgo y Resolución de Conflictos* (2a. ed.). Editorial ICB. <https://elibro.net/es/lc/univdeusto/titulos/105514>
- Rodríguez, D. (2005). *Diagnóstico Organizacional* (8th ed., pp. 35–66). Alfaomega Grupo Editor.
- Rodríguez Mantilla, J. M., & Fernández Díaz, M. J. (2015). Diseño y validación de un instrumento de medida del clima en centros de educación secundaria. *Educación XX1*, 18(1), 71–98. <https://doi.org/10.5944/educXX1.18.1.12312>
- Subsecretaría de Educación Superior. (2023). *Informe Personal Académico en Educación Superior 2023*. Ministerio de Educación. https://www.mifuturo.cl/wp-content/uploads/2023/10/Personal_Academico_2023_SIES.pdf
- Vaillant, D. (2016). Trabajo colaborativo y nuevos escenarios para el desarrollo profesional docente. *Revista Docencia*, 5–13. <https://graphos.com.uy/MARIA/VAILLANT/wp-content/uploads/2022/01/Aprendizaje-Colaborativo-2016.pdf>