

Ciencias de la Educación

Artículo Científico

El clima organizacional y su incidencia en la formación profesional de los docentes de las IES de la provincia de Manabí

The organizational climate and its incidence in the vocational training of the teachers of the HET of the province of Manabí

O clima organizacional e seu impacto no provincia formação profissional de professores IES Manabí

Deodato T. Loor-Chávez ¹
Universidad Laica “Eloy Alfaro”
Universidad San Gregorio de Portoviejo
Ecuador
deodatoloor@hotmail.com
loorchavezdeodato@hotmail.com

Recibido: 30 de enero de 2017 * **Corregido:** 20 de febrero de 2017 * **Aceptado:** 20 junio de 2017

¹ Ingeniero Comercial, Magister en Dirección Universitaria, Diploma Superior en Evaluación Institucional, Diploma Superior en Enseñanza por Competencias, Especialista en Pedagogía Universitaria, Docente de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, Docente de la Universidad San Gregorio de Portoviejo.

Resumen

El presente trabajo tiene como finalidad, demostrar el proceso que se ha aplicado en las Instituciones de Educación Superior de la Provincia de Manabí, en lo que se refiere, a una adecuada selección de los docentes, para que asistan a seminarios, charlas, conferencias, especialidades, maestrías o doctorados, dentro y fuera del país y por ende mejorar su formación profesional, siendo éste uno de los recursos intelectuales más importantes para su desarrollo y función en la colectividad manabita y ecuatoriana en general.

Estos aspectos tienen como base primordial, el clima en el cual han venido laborando los docentes, puesto que no ha sido el más propicio para ello, incidiendo de manera negativa muchas veces en el accionar universitario, razón por la cual el señor Presidente Constitucional de la República del Ecuador, el Eco. Rafael Correa Delgado, consideró un compromiso de gobierno, el revisar, evaluar y calificar a todas las instituciones de educación superior en el país, para proceder a seleccionar las mejores y que a partir de entonces, estas cumplan con ciertos parámetros establecidos para que puedan continuar en funcionamiento.

Para el efecto, se consideran varias referencias bibliográficas que describen a la organización en su conjunto, los principios administrativos, la administración del Talento Humano en las empresas modernas, la universidad con proyección futura y como parte fundamental en el desarrollo de los pueblos, la gestión administrativa con la finalidad de alcanzar la eficiencia y la eficacia, en fin, todos los elementos teóricos necesarios que junto al trabajo in situ, permitirán lograr verificar y comprobar la hipótesis planteada.

Palabras Claves: Clima organizacional; formación profesional; talento humano; gestión institucional; retos individuales; interacción; eficiencia; eficacia; competencia profesional; evaluación; promoción.

Abstract

The purpose of this paper is to demonstrate the process that has been applied in the Higher Education Institutions of the Province of Manabí, in regard to an adequate selection of teachers, to attend seminars, talks, conferences, Specialties, masters or doctorates, in and out of the country and therefore to improve their professional training, being this one of the most important intellectual resources for their development and function in the Manabi and Ecuadorian collectivity in general.

These aspects have as their primary basis the climate in which teachers have been working, since it has not been the most conducive to it, affecting in a negative way many times in the university action, reason for which the Constitutional President of the Republic of Ecuador, the Eco. Rafael Correa Delgado, considered a commitment of government, to review, evaluate and qualify all institutions of higher education in the country, to proceed to select the best and that from then on, comply with Certain parameters established so that they can continue in operation.

For this purpose, several bibliographical references are considered that describe the organization as a whole, the administrative principles, the administration of Human Talent in modern companies, the university with future projection and as a fundamental part in the development of the towns, the management Administrative in order to achieve efficiency and effectiveness, in short, all the necessary theoretical elements that together with the work in situ, will allow to verify and verify the hypothesis.

Key Words: Organizational climate; professional training; human talent; institutional management; individual challenges; interaction; efficiency; efficacy; professional competence; evaluation; promotion.

Resumo

Este trabalho tem como objetivo demonstrar o processo que tem sido aplicado nas Instituições de Ensino Superior da Província de Manabí, no que diz respeito à seleção adequada de professores para participar de seminários, palestras, conferências, especialidades, mestrado ou de doutoramento, dentro e fora do país e, portanto, melhorar a sua formação profissional, sendo um dos mais importantes para o seu desenvolvimento eo seu papel na Manabi do Equador e da comunidade em recursos intelectuais gerais.

Estes aspectos são baseadas principalmente, o clima em que eles têm sido labutando professores, uma vez que não foi o mais favorável para ele, influenciando muitos negativamente vezes na ação universidade, por isso que o Presidente Constitucional da República do Equador, a Eco. Rafael Correa Delgado, considerou um compromisso do governo, revisar, avaliar e qualificar todas as instituições de ensino superior no país, para avançar para selecionar o melhor e, posteriormente, estes se encontram certos parâmetros estabelecidos para que eles possam continuar operando.

Para este propósito, considerou várias referências que descrevem a organização como um todo, os princípios administrativos, gestão de recursos humanos em empresas modernas, a universidade com projeção futura e como uma parte fundamental no desenvolvimento dos povos, gestão ordem administrativa para alcançar eficiência e eficácia, em, todos os elementos teóricos necessários curtas pelo no trabalho situ, permitem alcançar verificar e comprovar a hipótese.

Palavras-Chave: Clima organizacional; formação vocacional; recursos humanos; gestão institucional; os desafios indivíduos; interação; eficiência; eficácia; competência profissional; avaliação; promoção.

Introducción.

El clima organizacional es un tópico que se plantea desde la década de los sesenta, junto con el surgimiento del comportamiento organizacional, el desarrollo organizacional y la teoría de sistemas aplicada al estudio de las organizaciones. Su análisis está integrado por un conjunto de factores expresados en términos de componentes, dimensiones, categorías y variables, que permiten su estudio según los propósitos planteados en la investigación.

El concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez en la psicología organizacional, por Gellerman, en 1960, citado por Brunet (1992). No obstante, sus orígenes teóricos no están tan claros en las investigaciones y frecuentemente se le confunde con otros conceptos como cultura, satisfacción laboral y calidad de vida. Parece que este concepto está constituido por una fusión de dos grandes escuelas de pensamiento, por una parte, la escuela de la Gestalt y por otra, la escuela Funcionalista.

Estas dos escuelas concuerdan al enfatizar que los individuos establecen intercambios con su medio ambiente y mantienen un equilibrio dinámico con éste. Los individuos tienen necesidad de información proveniente de su medio de trabajo, a fin de conocer los comportamientos que requiere la organización y alcanzar así un nivel de equilibrio aceptable con el mundo que los rodea (Brunet, 1992).

El clima o ambiente de trabajo constituye uno de los factores determinantes, no sólo de los procesos organizativos y de gestión, sino también de transformación. La palabra clima en el ámbito de la educación superior ha tenido varias acepciones en su definición y denominación de la variable, por cuanto ha sido utilizada por diversos investigadores (Zancudo 1992; Álvarez 1992; Pérez de

Maldonado 1997; Toro 1998; Martín Bris 2000; González 2000; Fernández 2004 y Téllez 2005) como “clima institucional,” “clima universitario,” “clima educativo” “clima laboral,” y “clima organizacional”, su significado, análisis e interpretación estará determinado, además de los objetivos del estudio por las orientaciones que den los investigadores.

Las primeras alusiones al término de clima organizacional se encuentran en los trabajos de Lewin, Lippitt y White (1939), Fleishman, (1953) y Argyris (1958), citados por Toro (2001) y desde entonces se han venido proponiendo definiciones, realizando estudios empíricos y sosteniendo discusiones académicas con relación a este tópico.

Con el objeto de señalar los diversos aportes que diferentes autores han hecho al concepto, Álvarez (1992), realizó un análisis cronológico y entre los autores revisados se encuentran:

Francis Cornell (1955), quien define el clima organizacional como una mezcla delicada de interpretaciones o percepciones, que en una organización hacen las personas de sus trabajos o roles. Según este autor, son las percepciones de los miembros del grupo las que definen el clima, y solo a partir de esas percepciones se podrá conocer y determinar las características de ese clima organizacional.

Argyris (1957), hace énfasis en el desarrollo de una atmósfera interpersonal de confianza, franqueza y tranquilidad en la organización para que se pueda aceptar la existencia de un conflicto cuando este se presenta, identificarlo y emplear los recursos necesarios para resolverlo.

Sells (1960), afirma que el ambiente interno influye en el comportamiento de los individuos y que estas influencias dependen de la percepción del individuo y de su aceptación de las restricciones sociales y culturales.

Atkinson (1964), creó un modelo con el cual explicaba la “motivación promovida”, un efecto de los motivos íntimos del individuo, de los incentivos que la organización le provee y de las experiencias despertadas en la relación, como un elemento moldeador del clima organizacional.

Pace (1968), entiende el clima organizacional como un patrón de características organizativas con relación a la calidad del ambiente interno de la institución, el cual es percibido por sus miembros e influye directamente en sus actitudes.

Por su parte Campbell, Dunnette, Lawler y Weick (1971), describen el clima organizacional como un conjunto de atributos específicos de una organización particular que puede ser deducida de la manera como la organización interactúa con sus miembros y con el medio ambiente. Según estos autores, para el miembro individual en la organización el clima toma la forma de un conjunto de actividades y expectativas que describen a la organización en términos y características y contingencial. Consideran igualmente, a las percepciones individuales como elementos críticos del clima. El clima como tal, es considerado una variable situacional o un efecto principal.

Dubrán (1974), citado por Álvarez (1992), postula que cada organización tiene propiedades o características que poseen muchas organizaciones; pero cada organización tiene su constelación exclusiva de características o propiedades. Estas son percibidas por sus miembros y crean una estructura psicológica que influye en el comportamiento de los participantes. Clima organizacional es el término utilizado para describir esta estructura psicológica de las organizaciones. Para este autor el clima es la “sensación”, la “personalidad” y “el carácter”, del ambiente interno de la organización.

Gibson y colaboradores (1984), citados por Álvarez, (1992), realizan un esfuerzo por tratar de sintetizar el concepto de clima organizacional. Lo refieren a las propiedades que perciben los participantes como características del ambiente de trabajo. Según estos autores, el clima es un concepto compendiado por el hecho de que está formado por percepciones combinadas de las variables conductuales, estructurales y de procesos, que se dan en una organización.

De igual manera Hodgeths y Altman (1987) plantearon que el clima está referido a las percepciones del personal, con respecto al ambiente interno global de la organización donde se desempeñan las funciones que sirven de fuerza fundamental para influir en la conducta del hombre. Significa entonces, que todo gerente debe tener presente la influencia que ejerce el clima sobre el desempeño organizacional.

Lo antes mencionado es confirmado por Goncalves (2000) quien señala que la percepción del trabajador involucra la estructura y procesos que ocurren en un medio laboral; para comprender el concepto de clima organizacional el autor destaca los siguientes elementos: el clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo; estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente. Además, tiene repercusiones en el comportamiento laboral.

Todo esto, conduce a entender el clima organizacional como el conjunto de percepciones compartidas que las personas se forman acerca de la realidad del trabajo en la organización, donde concurren los componentes sociales (políticas, normas, reglamentos, desempeño de roles, funcionamiento de grupos) y estructurales de la institución universitaria.

En síntesis, se destaca que actualmente el tema del clima es de gran importancia para casi todas las organizaciones que buscan un continuo mejoramiento del ambiente de trabajo, para así alcanzar un aumento de la productividad sin perder de vista el recurso humano. Su conocimiento orienta los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo, además, introducir cambios tanto en el comportamiento de los miembros, como en la estructura organizacional.

Metodología.

Toda investigación debe contar con un puente entre el problema y la solución, este plan o estructura ayudará a obtener las respuestas a las hipótesis planteadas y unir a todos los elementos de este proyecto.

Por lo tanto, esta investigación es de tipo aplicada, cuya idea es dar una visión diferente a la que tienen los directivos de las IES manabitas.

De acuerdo a lo que señalan Hernández S, Roberto; Fernández C. Carlos y Baptista L. Pilar (2010), el tipo de investigación utilizada para este trabajo, es de carácter Cuantitativa, tipo de investigación que permitió recoger, procesar y analizar los datos para obtener la información que responda a la comprobación de los objetivos y las hipótesis y cuya población 1 (ver tabla 5), estuvo compuesta por 2.489 docentes con nombramiento y categorizados en: Tiempo Completo, Medio Tiempo, Tiempo Parcial.

NO EXPERIMENTAL.- Su uso para esta investigación será de suma importancia ya que permitirá la búsqueda empírica y sistemática al no tener el control de las variables independientes, es decir que se observarán los fenómenos tal como se dan en su contexto, pues la tarea realizada por

el investigador es la de observar el problema para ser analizados en su ambiente natural y, así, describirlos o medir su nivel de correlación, o explicar las causas y efectos, y en otros casos, prediciendo algún problema que se podría suceder en el futuro.

TRANSVERSAL. - El cual servirá para analizar la relación entre el clima organizacional y su incidencia en la formación profesional de los docentes de las IES manabitas, convirtiéndose en el puente entre el problema y su solución, ayudando a la obtención de las respuestas a la hipótesis planteada y alcanzar los resultados esperados.

CAUSAL DESCRIPTIVA. - Se plantea el estudio del porqué de las cosas, hechos o situaciones que se han venido dando en lo que se refiere a un adecuado sistema de selección y participación de los Docentes en lo que se refiere a su preparación en el campo educativo-científico, por lo que se convierte en un elemento fundamental, ya que su principal ayuda será la obtención de las evidencias causa-efecto de la investigación.

Resultados.

Los datos que se obtuvieron y que sirvieron de referente para la elaboración de la presente investigación, proviene de los Docentes que se encuentran ubicados en las categorías de Tiempo Completo, Medio Tiempo y Tiempo Parcial.

Según Tamayo, (2008), la población “es un subconjunto del mismo universo conformado en atención a un determinado número de variables que se van a estudiar, los cuales lo hacen un subconjunto particular con respecto al resto de los integrantes.....” (p.44). En este caso la población estudiada fue de: 2.489 docentes (con tiempo de dedicación a: Tiempo Completo, Medio Tiempo y Tiempo Parcial), que componen el cuerpo académico de cada Universidad matriz (Ver tabla N°2).

Docentes con nombramientos y por categorías

IES	Nº DE PROFESORES
ULEAM	1.147
UTM	870
UNESUM	203
USGP	154
ESPAM	115
TOTAL:	2.489

Cuadro N°1.- Docentes con Nombramiento IES Manabitas

En este caso la muestra es probabilística por ello se aplicará la siguiente ecuación para determinar el tamaño de la misma.

$$n = \frac{z^2 P Q N}{E^2(N - 1) + Z^2 P Q}$$

P = 50% (probabilidad de que ocurra el evento)

Q = 50% (probabilidad de que no ocurra el evento)

Z² = 1.96 (nivel de confianza)

N = población (2.489)

E² = 0.05 (Margen de error)

n = ¿? (tamaño de la muestra)

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 2489}{0.05^2(2489 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{2390,4356}{0.0025(2488) + 0,9604}$$

$$n = \frac{2390,4356}{6.22 + 0,9604}$$

$$n = \frac{2.390,4356}{7.1804}$$

$$n = 332,91$$

$$n = 333/$$

A continuación se detallarán las muestras tomadas en la investigación:

IES	N	W	N
ULEAM	1.147	0,460827641	153
UTM	870	0,349537967	117
UNESUM	203	0,081558858	27
USGP	154	0,061872237	21
ESPAM	115	0,03973168	15
TOTAL	2.489	1	333

Cuadro N° 2.- Número de muestra de las IES de Manabí

Para la presente investigación se emplearon los siguientes instrumentos de recolección de datos:

Para el estudio de ambas variables y recolección de los datos, se aplicó la técnica de la encuesta estructurada cuyo instrumento fue un cuestionario, el mismo que aseguró la elaboración uniforme de las preguntas, además por la facilidad que tuvo para poder realizar la evaluación de una manera más objetiva.

Para el efecto y con la fiabilidad de los resultados obtenidos se realizó el análisis de los datos, para lo cual se realizó la colección, organización, análisis, interpretación y presentación de datos, tomando un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, con la finalidad de obtener mayor información en la evaluación de los datos. La información recabada fue organizada – mediante un proceso de tabulación- de la siguiente manera:

- Los datos fueron ingresados, profesor por profesor y alumno por alumno, constituyéndose una matriz de datos (matriz de doble entrada).

Posteriormente, estos resultados fueron ingresados al programa estadístico computarizado (SPSS Ver. 24 para Windows). El tratamiento de los datos, se efectuó aplicando el análisis de correlación producto-momento de Pearson asumiendo un nivel de significación del 0.05 para determinar el nivel de asociación entre las variables consideradas, y $-1 + 1$ de correlación de Spearman. Se elaboraron los gráficos respectivos y los análisis correspondientes.

Fiabilidad

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	333	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	333	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

El clima organizacional y su incidencia en la formación profesional de los docentes de las IES de la provincia de Manabí

Estadística de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,961	40

Resultado del coeficiente de correlación de **Spearman** aplicado a la variable independiente (x) clima organizacional y la variable dependiente (y) formación profesional.

Correlaciones				
			CLIMA ORGANIZACIONAL	FORMACIÓN PROFESIONAL
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,801 **
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	333	333
	FORMACIÓN PROFESIONAL	Coeficiente de correlación	,801 **	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	333	333

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

INTERPRETACIÓN. - El resultado obtenido al aplicar el Rho de Spearman a nivel general de las cinco universidades, arroja un resultado total de ,801” el que demuestra que existe una correlación alta entre la variable **Clima Organizacional** (X) y **Formación Profesional** (Y), lo que permite cubrir la expectativa planteada, valora la asociación entre variables y la eficiencia de la correlación del rango del coeficiente.

El clima organizacional y su incidencia en la formación profesional de los docentes de las IES de la provincia de Manabí

Resultado del coeficiente de correlación de **Spearman** aplicado a la variable independiente(**x1**) gestión institucional y la variable dependiente (**y**) formación profesional.

Correlaciones				
			GESTION INSTITUCIONAL	FORMACIÓN PROFESIONAL
Rho de Spearman	GESTION INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,814**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	333	333
	FORMACIÓN PROFESIONAL	Coeficiente de correlación	,814**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	333	333
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

INTERPRETACIÓN. - El resultado obtenido al aplicar el Rho de Spearman para la variable independiente (X1) Gestión institucional y la variable dependiente (Y) Formación Profesional, demuestra que la misma cuenta con una correlación de ,814” la cual puede ser considerada alta, cubriendo la expectativa planteada

Resultado del coeficiente de correlación de **Spearman** aplicado a la variable independiente (**x2**) retos individuales y la variable dependiente (**y**) formación profesional.

El clima organizacional y su incidencia en la formación profesional de los docentes de las IES de la provincia de Manabí

Correlaciones				
			RETOS INDIVIDUALES	FORMACIÓN PROFESIONAL
Rho de Spearman	RETOS INDIVIDUALES	Coefficiente de correlación	1,000	,658**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	333	333
	FORMACIÓN PROFESIONAL	Coefficiente de correlación	,658**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	333	333

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

INTERPRETACIÓN. - El resultado obtenido al aplicar el Rho de Spearman para la variable independiente (X2) Retos Individuales y la variable dependiente (Y) Formación Profesional, demuestra que la misma cuenta con una correlación aceptable de ,658” cubriendo la expectativa planteada.

Resultado del coeficiente de correlación de **Spearman** aplicado a la variable independiente (x3) interacción y la variable dependiente (y) formación profesional.

Correlaciones				
			INTERACCIÓN	FORMACIÓN PROFESIONAL
Rho de Spearman	INTERACCIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,734**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	333	333
	FORMACIÓN PROFESIONAL	Coefficiente de correlación	,734**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	333	333

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El clima organizacional y su incidencia en la formación profesional de los docentes de las IES de la provincia de Manabí

INTERPRETACIÓN. - El resultado obtenido al aplicar el Rho de Spearman para la variable independiente (X2) Interacción y la variable independiente (Y) Formación Profesional, demuestra que la misma cuenta con una correlación alta de ,734” cubriendo la expectativa planteada.

Contraste de hipótesis

Se determinó la correlación de la Variable El Clima organizacional influye en la formación de profesionales en las IES de la provincia de Manabí. Se halló una correlación conjunta de 0,640^{**}; y un Valor p = 0.000.

Correlaciones				
			CLIMA_ORGANIZACIONAL	FORMACION_PROFESIONAL
Tau_b de Kendall	CLIMA_ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,640 ^{**}
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	333	333
	FORMACION_PROFESIONAL	Coeficiente de correlación	,640 ^{**}	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	333	333
Rho de Spearman	CLIMA_ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,801 ^{**}
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	333	333
	FORMACION_PROFESIONAL	Coeficiente de correlación	,801 ^{**}	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	333	333

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como el valor $p = 0.000 < 0.05$, se acepta que el Clima Organizacional influye en la formación de profesionales en las IES de la provincia de Manabí República del Ecuador se puede confirmar que el estudio correlacional entre el “El Clima Organizacional” y la variable dependiente “Y: Formación Profesional”, tienen una correlación positiva y significativa con la formación de profesionales en la provincia de Manabí-Ecuador. Los resultados muestran la aceptación la Hipótesis nula, El clima organizacional afecta **LA FORMACION PROFESIONAL DEL DOCENTE DE EDUCACIÓN SUPERIOR (IES) DE LA PROVINCIA DE MANABÍ, REPÚBLICA DEL ECUADOR.**

Conclusiones.

De la investigación realizada es importante indicar que la Hipótesis General señalada por el investigador, ha sido comprobada, en el sentido de que aplicando los estadísticos requeridos para el efecto, se demuestra que el Clima Organizacional incide en la Formación Profesional de los Docentes de las IES de la Provincia de Manabí, República del Ecuador;

Todo lo antes aseverado permite concluir que, efectivamente la Hipótesis Específica que está compuesta por la variable Gestión Institucional afecta a la Formación profesional de los docentes de estas IES y cuyo resultado debe ser observado por las partes interesadas en el mejoramiento institucional.

Así mismo se desprende, que los Retos Individuales influyen en la Formación Profesional de los profesores de educación superior en Manabí, lo cual podría en su momento ser una fortaleza para el desarrollo organizacional.

Finalmente se demuestra que la Interacción Institucional impacta en la formación profesional de los docentes, destacándose la aprensión de cada uno para lograr una mejor percepción por parte de la ciudadanía local, provincial y nacional.

Bibliografía.

- ÁLVAREZ, G. (1992). *El constructo "clima organizacional". Concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes*. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 11(1-2).
- ANZOLA, M. O. (2003). *Una mirada de la cultura corporativa*. Editorial Universidad externado de Colombia. Colombia.
- ATKINSON, J. W. (1964) *Una introducción a la motivación*. Princeton, N. J.: van Nostrand.
- BREDO, Eric. *How can philosophy of education be both viable and good*. *Educational Theory* [en línea]. Volume 52, (Number 3), 2002, p. 263-271, University of Illinois, EBSCO Publishing.
- BRUNET, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. Editorial Trillas. México.
- BRUNET, L. (1992) 1. *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
- CAMPBELL, J. P., DUNNETTE, M. D., LAWLER, E. E., & WEICK, K. E. (1970) *Managerial behavior, performance and effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- CHAMLIAN, Helena Coharik. (2003). *Docência na universidade: professores inovadores na USP*. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, n. 118. Disponible en: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-5742003000100003&lng=es&nrm=iso>
- CHÁVEZ, Justo. (2003). *Filosofía de la educación superior para el docente*. Cuba, Instituto Central de Ciencias Pedagógicas.
- CHIAVENATO, I. (1992). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Tercera Edición. Editorial Mc Graw Hill. México. D.F.
- CHIAVENATO, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Séptima Edición. Editora McGraw-Hill.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR (2008). Ciudad Alfaro: Asamblea Constituyente.
- CORNELL, F. (1955). *Administración socialmente perceptiva*. Phi Delta Kappa, 36(6).
- DESSLER, G. (1979). *Organización y Administración*. Editorial Prentice-Hall.

El clima organizacional y su incidencia en la formación profesional de los docentes de las IES de la provincia de Manabí

FAYOL, H. (1916) *Administración Industrial y General*.

FERNÁNDEZ, T (2004) *CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS ESCUELAS. UN ENFOQUE COMPARATIVO PARA MÉXICO Y URUGUAY*. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. [Revista en línea], 2(2). Disponible: <http://www.ice.deusto.es/rinace/reice/vol2n2/Tabare.pdf>.

FRANCIS, Susan. (2006). *Hacia una caracterización del docente universitario "excelente": Una revisión a los aportes de la investigación sobre el desempeño del docente universitario*. Educación, San José, v. 30, n. 001, p. 31-49, 2006. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=44030103>.

GONCALVES, A (2000). *Fundamentos del Clima Organizacional. Sociedad americana para la sociedad*. [Página Web en línea] Disponible: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/clio.htm>.

GONZÁLEZ, J. M. (2000). *Clima Educativo Universitario*. Ediciones de la Universidad Ezequiel Zamora. Colección Docencia Universitaria.

GROSS, B. (2008). «*Las comunidades virtuales para la formación permanente del profesorado*» [artículo en línea]. REIRE: Revista d'Innovació i Recerca en Educació. N.º 1, pág.1-10. <http://www.raco.cat/index.php/reire>

GUILLEN GESTOSO, C.; GUIL BOZAL, R. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones del trabajo*. Editora McGraw-Hill.

HELLRIEGER, D., SLOCUM, J. W, (1974). *Clima organizacional: objetivos, investigación y contingencias*. Academy of Management Journal.

HITT, Michael, BLACK, Stewart y PORTER, Michael; "Administración", Novena Edición, Pearson Educación, 2006, Pág. 8.

HODGETHS, R y ALTMAN, S (1987). *Comportamiento Organizacional*. México. Nueva Editorial Interamericana.

KOYS, D, J.; Decostis, T, A. (1991). *Inductive Measures of Psychological Climate*. Human Relations.

LITWIN, G.H. y STRINGER, R.A. (1968). *Motivación y clima organizacional*. Boston: Harvard Business School Press.

MARTÍN BRIS, M (2000). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. *Educación*, 27(2).

MARTINEZ, B. *Análisis del clima laboral*. México, 2.001. p 4.

MOORE, T. W. (1998). *Introducción a la filosofía de la educación*. México, Editorial Trillas, pag. 22.

PACE, C. (1968). *El Concepto de Clima Organizacional*. En Tagiuri, R. & Litwin, G. *Clima Organizacional, exploración de un concepto*. Boston: Harvard Graduate School of Business Administration.

El clima organizacional y su incidencia en la formación profesional de los docentes de las IES de la provincia de Manabí

- PÉREZ DE MALDONADO, I. (1997). *El clima y la Satisfacción en el Trabajo como fundamentos del éxito de principios del próximo milenio*. Conferencia presentada en la 1er. Simposio Colombiano sobre Clima Organizacional. Medellín.
- PRETTO, Nelson De Luca; ROCHA, Nicia Cristina. *A formação continuada de professores universitários e as tecnologias digitais*. *Educar em Revista, Curitiba*, n. 37, p. 153-169, 2010. Disponible en: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-40602010000200010&lng=es&nrm=iso>
- RAMOS, Gerardo. (2000) *La actividad humana y sus formas fundamentales: un estudio desde la filosofía*. Cuba, Universidad de Matanzas, 1996.
- REINOSO ALARCÓN, Hernaldo; ARANEDA C, Blas Germán. (2007) *Diseño y validación de un modelo de medición del clima organizacional basado en percepciones y expectativas*. 1, Concepción: Universidad del Bio Bio, 2007, Vol. 6.
- ROBBINS, S.P. y COULTER, M., (1996). *Administración*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- ROBBINS, Stephen P.; COULTER, Mary. *Administración*. Octava ed. Pearson Educación, México, 2005.
- RODRÍGUEZ, D. (1999). *Diagnóstico Organizacional*. Editorial Alfaomega. México. D.F.
- SAVIANI, Demerval y otros. (1998). *Filosofía da educação brasileira. Brasil, Civilização Brasileira*.
- SEISDEDOS, N. (1996). “*El clima laboral y su medida*”, Revista “*Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*” (Núm. 2).
- SHULMAN, Lee. (1987). *Knowledge and teaching. Foundations of the new reform*. Harvard Education Review, Cambridge, 57(1).
- TELLEZ, R (2005). *La Influencia del Clima Organizacional en la Calidad de la Educación. Ser profesor Universitario*. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.serprofesorUniversitario.pro.br/index.asp>.
- TORO, F. (1998). *Predicción del Comportamiento del Personal a parte del Análisis del Clima Organizacional*. *Interamericana de Psicología Ocupacional*. 14 (3).
- TORO, F. (2001). *El clima organizacional. Perfil de empresas colombianas*. Colombia: Cincel.
- TUBAN, R. J. (2000): “*El clima organizacional*”, en www.intermanager.com
- ZANCUDO, M. (1992). *Factores Asociados a la Percepción del Ambiente Interno Organizacional de Docentes Universitarios*. *Interamericana de Psicología Ocupacional* 11 (1 y 2).