

## Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Peruana del Sur, 2007

### Organizational climate and job performance in the teachers of the Asociación Educativa Adventista Peruana del Sur, 2007

Ignacio Elard Cabrera Medina<sup>1</sup>; Jesús Fernando Bejarano Auqui<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Magister, graduado por la Universidad Peruana Unión, Lima, Perú; cabraelard@gmail.com

<sup>2</sup> Magister, docente de la Universidad Peruana Unión, Lima, Perú; jesusbejarano@upeu.edu.pe

#### Resumen

Recibido el 25 de julio de 2017,  
aceptado el 14 de setiembre de 2017

*El objetivo del artículo empírico es determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Peruana del Sur. El tipo de estudio fue descriptivo con alcance correccional no experimental. La muestra fue no probabilístico. Se empleó el cuestionario a fin de obtener información de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa. El resultado que se encontró fue que existe escasa correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes ( $r = 0.361^{**}$ ). En este trabajo se ha vislumbrado que el clima organizacional está determinado por la comprensión cabal de la misión y visión de la educación adventista por parte de los docentes. Así mismo, se ha encontrado que el desempeño laboral no es un asunto limitado al factor organizacional, sino a la consagración espiritual de cada docente forja su compromiso con la institución. Se analizó la relación de las variables de estudio a través del estadístico de la correlación de Spearman.*

**Palabras claves:** clima organizacional, rendimiento laboral, docentes

#### Abstract

The objective of this article is to determine the relationship between organizational climate and work performance in the teachers of the Peruvian Adventist Educational Association of the South, Arequipa, Moquegua and Tacna. The type of study was descriptive with non-experimental correctional scope. The sample was not probabilistic. The result shows that there is little correlation between the organizational climate and the teachers' job performance ( $r = 0.361^{**}$ ). It is concluded that the work performance is not a matter limited to the organizational factor, but to the variable spirituality and commitment to the institution.

**Keywords:** organizational climate, work performance, teacher educators

## 1. Introducción

El rol que juega la educación para el desarrollo de un país es innegable y es una obligación constitucional impartida por parte del Estado, en este sentido las instituciones de Educación Básica Regular (EBR) de carácter público o privado son el medio para cumplir este mandato, las cuales además de la infraestructura está integrada por el elemento más importante de una organización que es el capital humano. El sistema educativo nacional viene atravesando problemas estructurales y coyunturales propios de su nivel de educación. La evaluación según la prueba PISA-2016, arrojó que la educación peruana presenta dificultades en razonamiento matemático y comprensión lectora en relación con el resto de los países.

Según Caligiore y Díaz (2003), una organización pública o privada es un grupo de personas con responsabilidades específicas que actúan juntas para el logro de un propósito específico determinado por la organización. Todas las organizaciones tienen un propósito, una estructura y una colectividad de personas. La empresa está conformada por un grupo de elementos materiales interrelacionados entre sí: la estructura organizacional, los procesos que ocurren dentro de ella y la conducta de los grupos de individuos. Esta interacción produce patrones de relaciones variadas y específicos que relacionan el clima organización y desempeño laboral (Sahili, 2010) en las instituciones educativas el docente no sólo tiene que resistir a grupos numerosos de alumnos, sino también a grupos que presentan una gran diversidad de personalidades, con problemas de disciplina y con dificultades de motivación. El trabajo del docente es dentro y fuera del aula preparando las clases, revisando trabajos y exámenes, etc. por lo que el docente no puede ser indiferente de la parte afectiva, sino formar parte para elevar las emociones, valores y estados de ánimo sobre el clima organizacional y desempeño laboral.

A través del tiempo y espacio, el trabajo del docente no es compensado con buenos salarios, a ello se suma un espacio laboral inadecuado e instalaciones inseguras. Bajo estas condiciones ¿es posible esperar de estos profesionales de la enseñanza cultiven un buen clima organizacional y desempeño laboral? Habiendo enmarcado la importancia del clima organizacional y el desempeño laboral como variables

que determinan el éxito de toda organización, es importante determinar sus falencias de estas variables como factor problemático que influye sobre las instituciones educativas como la Corporativo de la Asociación Educativa Adventista Peruana del Sur (ASEAPS). El objetivo de esta investigación es determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Peruana del Sur.

## 2. Referencias teóricas

### Clima organizacional

La definición de clima laboral hace referencia a los factores ambientales percibidos de manera consiente por los colaboradores que laboran en las diferentes unidades económicas que producen bienes o servicios, los cuales se encuentran sujetos al control organizacional y normas de comportamiento. En estas unidades económicas, el colaborador tiene diferentes percepciones compartidas por los miembros de una organización en relación con el ambiente laboral, practica de las políticas y los procedimientos formales e informales del negocio. En este escenario, Hall, Forehand y Gilmer y Robbins (citado por Barriga, 2016) señalan al clima organizacional como un conjunto de propiedades o características objetivas del ambiente laboral, perdurables y fácilmente medibles que son percibidas directamente o indirectamente por empleados y que supone son una fuerza inmersa a su conducta.

### Teoría del clima organizacional

Pipaç (2013) estudió la interdependencia entre el gerenciamiento, la comunicación, el clima organizacional y el desempeño laboral, con el propósito de analizar la relación entre dichas variables. Para este objeto, la autora se valió de la observación directa como método de recolección y análisis de los datos, así como el análisis de bibliografías sobre los fenómenos que caracterizan a la organización como un todo. Pipaç notó que el gerenciamiento es un elemento importante en toda organización toda vez que activa la buena práctica del clima organizacional y lucha contra los cambios en el mercado de trabajo. Al respecto Novac (2007) menciona que el buen gerenciamiento ha generado cambios significativos a nivel microeconómico provocando la necesidad

que los empleados se adapten al cambio y logren un máximo desempeño laboral. Los fundadores del concepto de clima organizacional fueron Fritz Roethlisberg y Elton Mayo, quienes identificaron la relación entre el comportamiento individual y grupal con la productividad laboral. Su primera observación se relacionó con la importancia de relaciones sociales informales, que resultaron ser más importantes incluso que el sistema salarial (Stanciu y Ionescu, 2007). Ante este panorama, Pipaș define el clima organizacional como el estudio de individuos y grupos dentro de la organización, que envuelve el entendimiento, la predicción y el control del comportamiento humano.

Pánzaru (2009) reconoce que el gerenciamiento no logra los objetivos de la organización por sí mismo, sino que depende del estilo del gerente aplicado a determinada situación específica. En este contexto, el clima organizacional no es posible estudiar aisladamente de la actitud y el comportamiento de un colaborador en su puesto de trabajo. Dado que cada individuo es una entidad única, con una personalidad que trae a la organización una nueva cultura, una serie de actitudes, valores y experiencias pasadas. Muchas veces, las necesidades individuales no son compatibles con los requisitos de la organización; por lo cual pueden ocurrir situaciones de insatisfacción, frustración y conflictos. En consecuencia, es tarea de los gerentes crear un clima organizacional que influya sobre la satisfacción de las necesidades de los colaboradores y el cumplimiento de los objetivos sociales y económicos del negocio.

### **Tipos de clima organizacional**

Según Likert (2009) en la percepción del clima organizacional influyen variables tales como la estructura, reglas y normas de la administración. En este sentido, el autor clasificó los tipos de clima organizacional de la siguiente manera:

**Primero. Clima de tipo autoritario:** Sistema I Autoritarismo explotador. En este tipo de clima los jefes no tienen confianza en sus colaboradores, por lo cual los trabajadores tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad.

**Segundo. Clima de tipo autoritario:** Sistema II

– Autoritarismo paternalista. En este tipo de clima, los jefes tienen una confianza condescendiente en sus trabajadores, como la de un amo con su siervo. Generalmente las tomas de decisiones se consideran en los puestos más altos, pero algunas se toman en los puestos inferiores. El método para motivar a los trabajadores son las recompensas y algunas veces los castigos.

**Tercero. Clima de tipo participativo:** Sistema III – Consultivo. Comúnmente en este tipo de clima la comunicación es vertical. Se trata de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. Postula la existencia de un ambiente laboral dinámico, en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar.

**Cuarto. Clima de tipo participativo:** Sistema IV – Participación en grupo. Los jefes tienen plena confianza en sus trabajadores. Las tomas de decisiones están repartidas en cada uno de los niveles de la empresa. La motivación se basa en la participación y por el establecimiento de objetivos de rendimiento. Más aun por los métodos de trabajo y por el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Se trabaja bajo la lógica de planeación estratégica con carácter participativo.

### **Factores que influyen en el clima organizacional**

Entre las perspectivas para estudiar, el clima organizacional destaca la técnica de Litwin y Stringer (2013) quienes utilizaron un instrumento de medición para establecer nueve factores que repercuten sobre el clima organizacional:

**Primero. Estructura.** Esta escala representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites, normas, obstáculos y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desempeño de su labor. El resultado positivo o negativo, estará dado en la medida de que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal y poco estructurado o jerarquizado.

**Segundo. Responsabilidad.** Es la percepción de parte de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Aquí la práctica de la responsabilidad es

indivisa y debe ser cumplida en base a la identificación que tiene el colaborador con la organización.

**Tercero. Recompensa.** Corresponde a la percepción de los miembros sobre la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo, puede generar un clima apropiado en la organización, pero siempre y cuando no se castigue sino se incentive al empleado para hacer bien su trabajo.

**Cuarto. Desafío.** Corresponde a las metas que los miembros de una organización tienen respecto a lo que persigue la organización. En la medida de que la organización promueve los objetivos que desea alcanzar con el apoyo de los colaboradores mayores serán los desafíos por alcanzar.

**Quinto. Relaciones.** Es la percepción de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados. Estas relaciones se generan dentro y fuera de la organización, entendiendo que existen dos clases de grupos dentro de toda organización. Los grupos formales, que forman parte de la estructura jerárquica de la organización y los grupos informales, que se generan a partir de la relación de amistad, que se puede dar entre los miembros de una organización.

**Sexto. Cooperación.** Es el sentimiento de los miembros de la organización sobre la existencia de un espíritu de ayuda de los directivos y de otros empleados del grupo. Se fomenta el espíritu de colaboración entre los miembros de la organización.

**Séptimo. Estándares.** Esta dimensión habla de cómo los miembros de una organización perciben los estándares que se han fijado para la productividad de la organización.

**Octavo. Conflicto.** Existe el sentimiento de que los jefes y los colaboradores quieren oír diferentes opiniones para solucionar los problemas. Muchas veces juega un papel importante el rumor, de lo que puede o no estar sucediendo en un determinado momento dentro de la organización, la comunicación fluida entre las distintas escalas jerárquicas de la

organización evita que se genere el conflicto.

**Noveno. Identidad.** El sentimiento de que uno pertenece a la compañía y es un miembro valioso de un equipo de trabajo. Existe la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

### **Desempeño laboral**

Según Vásquez (2009) es entendido como el cumplimiento de sus funciones y determinado por factores asociados al trabajo que realizan las personas dentro de la compañía. Por otro lado, Díaz (2009) tomando de base la experiencia internacional el desempeño laboral son las buenas prácticas de trabajo que realiza el colaborador en su entorno laboral.

### **Dimensiones del desempeño laboral**

Valdés (2004) define las siguientes dimensiones del desempeño docente: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales.

**Primero. Capacidades pedagógicas.** La actividad pedagógica es uno de los dominios más complejos del trabajo humano. Su realización exitosa plantea al docente la necesidad de poseer una sólida formación científica, así como profundos conocimientos, capacidades y habilidades pedagógicas.

**Segundo. Emocionalidad.** Los procesos emocionales y los estados emocionales y sentimientos constituyen la forma usual y característica en que se experimentan los sentimientos. La emoción es la experimentación directa, inmediata, de cualquier sentimiento. Por ende, todo docente debe aprender a autorregularse, a dominar sus emociones de orientación negativa en el proceso de enseñanza aprendizaje y en general en sus relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos y colegas.

**Tercero. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.** Esta dimensión se refiere al cumplimiento de sus funciones de docente. Considera dentro de la misma, la asistencia y puntualidad, el grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes, el cumplimiento de la normatividad, capacitarse constantemente, implicación personal en la toma de decisiones de la institución, etc.

**Cuarto. Relaciones interpersonales.** Considera que hay que tener en cuenta el carácter complejo de las interrelaciones del colectivo escolar, de sus organizaciones, del colectivo pedagógico, la familia, la comunidad y las organizaciones sociales. En estas relaciones desempeña un papel esencial las relaciones maestro-alumno, no sólo en el marco de la clase, sino también en el trabajo que el maestro desarrolla fuera de la clase.

En suma el desempeño laboral del docente abarca no sólo la tarea dentro del aula, sino la tarea que se realiza dentro de las instituciones educativas, aquí se incluyen aspectos: capacidades pedagógicas, la emocionalidad del docente, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, relaciones interpersonales con la comunidad educativa.

### 3. Metodología

El tipo de investigación del presente trabajo es descriptivo y correlacional, el diseño es no experimental. La muestra fue no probabilística, la muestra se constituyó con el 100% de la población (72 docentes) de la Asociación Educativa Adventista Peruana del Sur de la ciudad de Arequipa. Se utilizó un cuestionario que se derivó de la matriz de consistencia respecto de las variables del Clima Organizacional y en el Desempeño Laboral. El cuestionario de Clima Organizacional, estuvo compuesto por 17 ítems distribuidos en tres dimensiones: identidad institucional (5 ítems), integración institucional (4 ítems) y motivación institucional (8 ítems). El cuestionario de Desempeño Laboral del docente presentó 24 ítems distribuidos en cuatro dimensiones:

capacidades pedagógicas (6 ítems), emocionalidad (6 ítems), responsabilidad en el desempeño de sus funciones (6 ítems) y relaciones interpersonales (6 ítems). Para el procesamiento y análisis comparativo de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 22 y regresión lineal múltiple. Se utilizó la estadística descriptiva e inferencial y se trabajó con el estadístico de correlación de Rho Spearman.

### 4. Resultados

#### Relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Peruana del Sur

En la tabla 1, se evidencia que existe una regular correlación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral, de  $r$  de Spearman ( $r = 0.361^{**}$ ) y un nivel de significancia encontrada de  $p$  valor ( $0.01 < 0.05$ ) y ( $0.02 < 0.05$ ). Lo que demuestra una relación significativa entre dichas variables. Se infiere de esta manera que, a mayor Clima Organizacional, mayor será el Desempeño Laboral del personal docente de la Asociación Educativa Adventista Peruana del Sur. En la figura 1, relacionado con la prueba de normalidad de Kolmogorog-Smirnov (K-S), se demuestra que tanto el Clima Organizacional y como el Desempeño Laboral no contaron con una distribución normal. El nivel de significancia del Clima Organizacional tuvo un  $p$  valor ( $0.01 < 0.05$ ) y el Desempeño Laboral tuvo un  $p$  valor ( $0.03 < 0.05$ ). Lo que determinó rechazar la hipótesis nula  $H_0$  y aceptar la hipótesis alterna  $H_a$ . Para encontrar la relación entre las variables se usó el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 1  
*Correlación no paramétrica de la Hipótesis General*

			Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,361**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	71	71
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,361**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	71	71

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

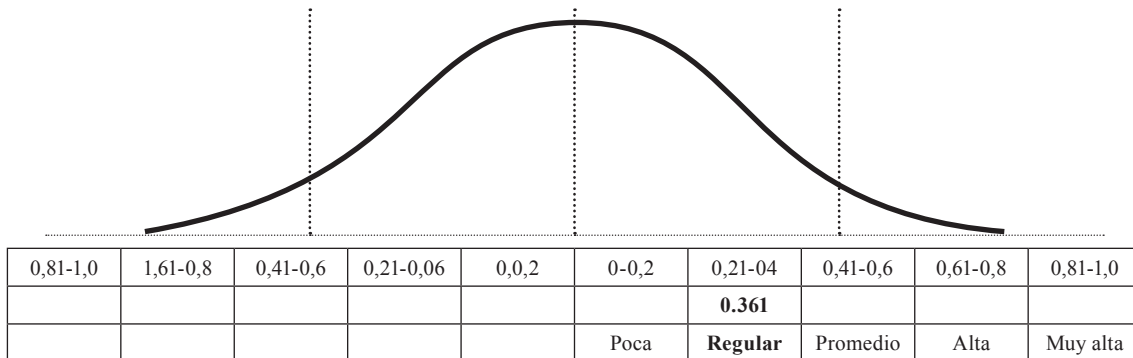


Figura 1. Distribución de normalidad del Clima Organizacional y Desempeño Laboral

**Relación entre el Clima Organizacional y las Capacidades Pedagógicas en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Peruana del Sur**

En la tabla 2 se evidenció que existió una regular correlación entre la variable Clima Organizacional y la dimensión Capacidades Pedagógicas ( $r = 0.336^{**}$ ) y un nivel de significancia de p valor ( $0.01 < 0.05$ ) y de ( $0.04 < 0.05$ ) respectivamente. Lo que determinó rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis

alterna ( $H_a$ ). Infiriendo que mientras haya un mejor Clima Organizacional mayor será las Capacidades Pedagógicas del personal docente que trabajan en la Asociación Educativa Adventista Peruana del Sur. Además, se observó en la figura 2, que la dimensión Capacidades Pedagógicas, no tuvo una distribución normal ya que el nivel de significancia p valor fue menor a 0.05. Su media fue de 24.66 y su desviación estándar fue de 2.151 de una  $N = 71$  personas.

Tabla 2  
Correlación no paramétrica de las Capacidades Pedagógicas.

			Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,336**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	71	71
	Capacidades Pedagógicas	Coefficiente de correlación	,336**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	71	71

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

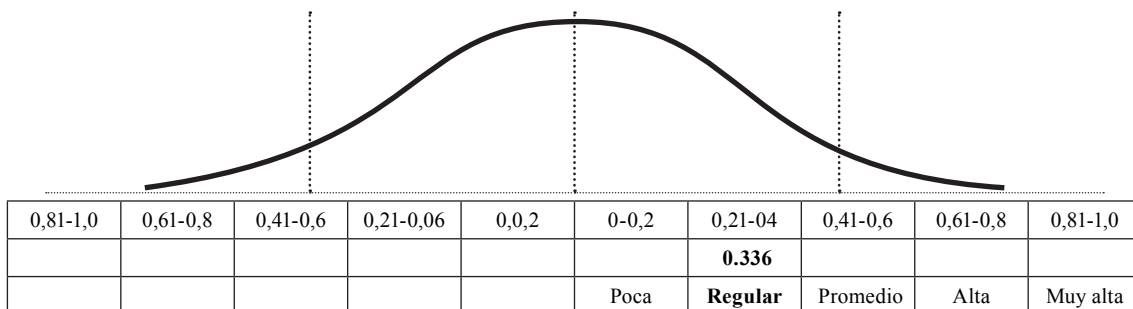


Figura 2. Distribución de normalidad del Clima Organizacional y las Capacidades Pedagógicas.



**Relación entre el clima organizacional y la emocionalidad en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Peruana del Sur**

En la tabla 3, se evidencia que existió una escasa correlación entre la variable Clima Organizacional y la dimensión Emocionalidad de los docentes ( $r = 0.179^{**}$ ) y un nivel de significancia de p valor ( $0.00 < 0.05$ ) y de ( $0.136 < 0.05$ ) respectivamente. Lo que determinó rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Infiriendo que mientras

haya un mejor Clima Organizacional mayor será la Emocionalidad de los docentes que laboran en la Asociación Educativa Adventista Peruana del Sur. Además, se observa en la figura 3, que la dimensión Emocionalidad de los docentes, no tuvo una distribución normal ya que el nivel de significancia p valor fue menor a 0.05. Su media fue de 26.21 y su desviación estándar fue de 2.190 de una  $N = 71$  docentes.

Tabla 3  
*Correlación no paramétrica de la Emocionalidad de los docentes*

			Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,179
		Sig. (bilateral)	.	,136
		N	71	71
	Emocionalidad	Coefficiente de correlación	,179	1,000
		Sig. (bilateral)	,136	.
		N	71	71

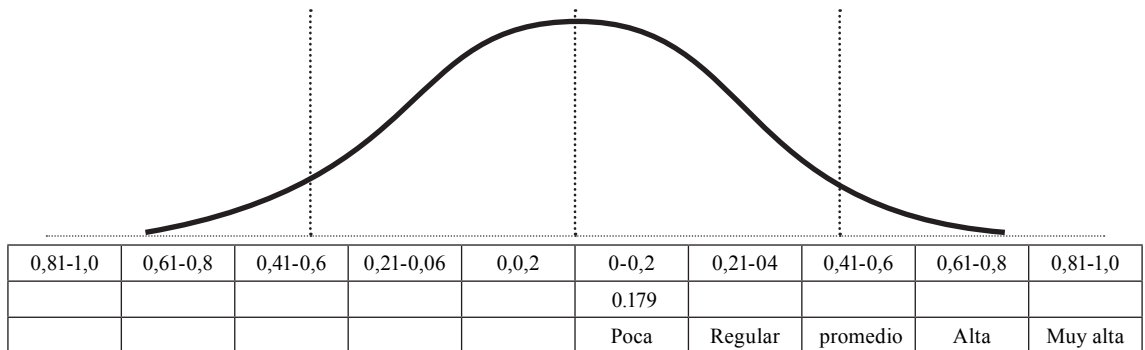


Figura 3. Distribución de normalidad del Clima Organizacional y la Emocionalidad de los docentes.

**Relación entre el Clima Organizacional y la Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Peruana del Sur**

En la tabla 4 se evidencia que existió una regular correlación entre la variable Clima Organizacional y la dimensión Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones de los docentes ( $r = 0.325^{**}$ ) y un nivel de significancia de p valor ( $0.01 < 0.05$ ) y de ( $0.06 < 0.05$ ) respectivamente. Lo permitió el rechazo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Infiriendo que mientras haya un mejor Clima

Organizacional mayor será la Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones y mientras menor sea la Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones menor será el Clima Organizacional de los docentes que laboran en la Asociación Educativa Adventista Peruana del Sur. Más aún se observa en la figura 4, que la dimensión Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones de los docentes, no tuvo una distribución normal ya que el nivel de significancia p valor fue menor a 0.05. Su media fue de 24.93 y su desviación estándar fue de 2.320 de una  $N = 71$  docentes.

Tabla 4

*Correlación no paramétrica de la Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones*

			Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,325**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	71	71
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Coeficiente de correlación	,325**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	71	71

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

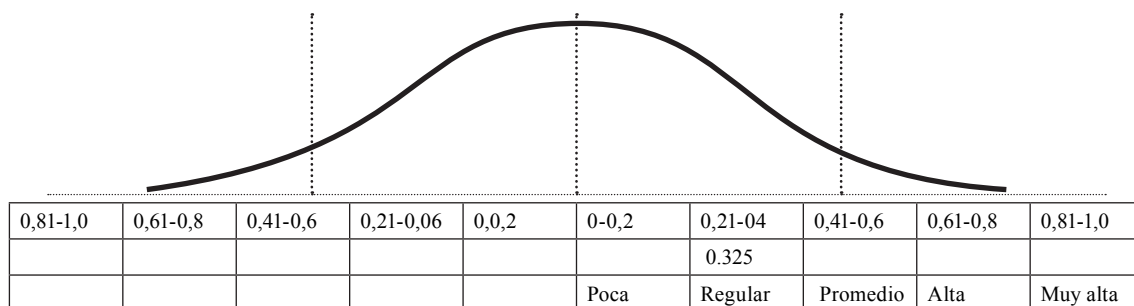


Figura 4. Distribución de normalidad del Clima Organizacional y la Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones.

### Relación entre el Clima Organizacional y la Relación Interpersonal en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Peruana del Sur

En la tabla 5, se evidencia que existió una regular correlación entre la variable Clima Organizacional y la dimensión Relación Interpersonal de los docentes ( $r = 0.336^{**}$ ) y un nivel de significancia de  $p$  valor ( $0.01 < 0.05$ ) y de ( $0.04 < 0.05$ ) respectivamente. Lo que determinó rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Infiriendo que mientras haya un mejor Clima Organizacional mayor será la

Relación Interpersonal de los docentes y mientras menor sea la Relación Interpersonal menor será el Clima Organizacional de los docentes que laboran en la Asociación Educativa Adventista Peruana del Sur. Asimismo, se observa en la figura 5, que la dimensión Relación Interpersonal de los docentes, no tuvo una distribución normal ya que el nivel de significancia  $p$  valor fue menor a 0.05. Su media fue de 25.61 y su desviación estándar fue de 2.238 de una  $N = 71$  docentes.

Tabla 5

*Correlación no paramétrica de la Relación Interpersonal*

			Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,336**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	71	71
	Relación Interpersonal	Coeficiente de correlación	,336**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	71	71

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



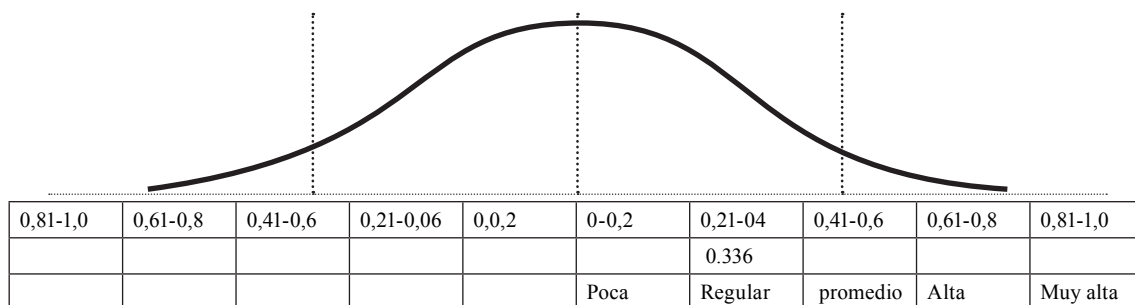


Figura 5. Distribución de normalidad del Clima Organizacional y la Relación Interpersonal

### 5. Conclusiones

La presente investigación ha tenido el objetivo principal: determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Peruana del Sur, 2017. En este sentido, se ha encontrado que hay relación escasa entre las variables mencionadas.

En relación con las capacidades pedagógicas existe un nivel de relación escasa respecto del clima organizacional. Respecto de la emocionalidad de los docentes se ha visto la menor incidencia, específicamente una relación ínfima con el clima organizacional de las instituciones educativas.

Así mismo, al analizar el desempeño de las funciones docentes se presenta nuevamente una relación escasa respecto del clima organizacional. El mismo cuadro se presenta respecto de las relaciones interpersonales y el clima organizacional: un impacto escaso del clima organizacional sobre las relaciones interpersonales de las instituciones educativas.

En síntesis, es evidente que la organización no influye su desempeño laboral de los docentes de la Asociación Educativa Adventista Peruana del Sur. Por lo tanto, si el clima organizacional no influye sobre el desempeño laboral, se asume que existen otras variables de mayor influencia. En este trabajo se ha vislumbrado con mayor presencia el compromiso adquirido por cada docente, reflejado en su comprensión cabal de la misión y visión de la educación adventista. Este panorama presentado se basa explícitamente en la naturaleza de la educación que se imparte en los colegios adventistas, pues la integración fe-enseñanza – modelo educativo adventista – no es un asunto limitado a los factores organizacionales, sino a la consagración espiritual de

la que mana la labor que desempeña cada docente. Este postulado es evidenciado en el presente estudio considerando que el clima organizacional no influye significativamente en el desempeño laboral.

### Referencias

- Barriga R. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María - Lima, 2016.* (Tesis para optar el grado de magister en Educación). Lima.
- Caligiore, I., & Diaz, J. (2003). Clima Organizacional y desempeño en los docentes de la ULA. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 8 (24), 645.
- Díaz, H. (2009). Carrera Pública Magisterial. *Desafíos para el gobierno y los docentes.* Recuperado: el 18 de Agosto de 2014, de [http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea\\_72/Tarea72\\_Hugo-Diaz.pdf](http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea_72/Tarea72_Hugo-Diaz.pdf).
- Likert, R (2009). *El Factor Humano en la Empresa.* Deusto, España, 27-43.
- Litwin, G. y Stringer, R. (2013) *Motivation and organizational climate.* Harvard Business School, 46.
- Novac, C. (2007). *Evaluarea în Managementul Resursei Umane,* Editura Comunicare.ro, București.
- Pánzaru, S. (2009). *Comportament organizațional.* Tipografia Universității “Spiru Haret” Brașov.
- Pipaç, M. D. (2013). The interdependence between management, communication, organizational behavior and performance. *The Journal of the Faculty of Economics. Volumen 1 (1)*, 1554-1562.
- Sahili, L. F. (2010). *Psicología para el docente.* Guanajuato, México: Universidad de Guanajuato.

Stanciu, Ș. y Ionescu, M.A. (2007). *Comportament organizațional*, Editura Comunicare.ro, București.

Vásquez, W. M. (2009). *Evaluación del desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario en el área de matemática de la Instituciones educativas*

*estatales del distrito de Carmen de la Legua Reynoso, en el año 2008*. Tesis para optar el grado de magíster en ciencias de la educación, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.

Valdés, H. (2004). *Desempeño del maestro y su evaluación*. Cuba: Editorial pueblo y educación.