



Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur, 2016

Cristhian Qiñonez Villegas^{1a} y Maria Fernanda Peralta Quisirumbay¹
Instituto Tecnológico Superior QUININDE- Ecuador¹

Recibido: 04 de marzo de 2016

Aceptado: 01 de julio de 2016

Resumen

El objetivo de esta investigación es determinar la relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur durante el año 2016. Este trabajo desarrolla un estudio correlacional con un diseño no experimental transversal. Participaron en el estudio 157 docentes tomados de una población finita de 167 docentes de ocho instituciones adventistas de MEN y MES, ubicadas en el régimen educacional costa de Ecuador. Para medir clima organizacional: estilo de gerencia, reconocimiento, autonomía, apoyo, recompensa e innovación, se utilizó el instrumento desarrollado por De Araujo, De la torre, López, y Basto (2010) el cual consta de veintiocho ítems donde se plasman las seis dimensiones mencionadas, con opciones de respuesta con la escala de Likert. Para medir la variable desempeño laboral: planificación del trabajo pedagógico, gestión del proceso de enseñanza-aprendizaje, se utilizó la ficha de evaluación de desempeño laboral docente, desarrollado por Reyes (2012); este contiene veintiocho ítems, ambos instrumentos valoran las respuestas en la escala de Likert. Los resultados, mediante la técnica de correlación Spearman, demuestran que existe correlación entre clima organizacional y el desempeño laboral, obteniéndose un coeficiente de ,019* (p-valor=,017); entre clima organizacional y el planificación del trabajo pedagógico, obteniéndose un coeficiente de ,254** (p-valor=,001); entre clima organizacional y el proceso de enseñanza-aprendizaje, obteniéndose un coeficiente de ,197* (p-valor=0,05); entre clima organizacional y las responsabilidades profesionales, obteniéndose un coeficiente de ,136 (p-valor=0,08). Se concluye que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral y sus respectivas dimensiones, excepto con las responsabilidades profesionales con la que no se halló relación. Por lo tanto, se concluye que, al incremento del nivel de percepción del clima organizacional, los docentes de los colegios y escuelas adventistas, mejoraran en su desempeño laboral; sin embargo, esto no afectara a las responsabilidades profesionales de los docentes.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño laboral, docente

Organizational climate and work performance in the teachers of the Adventist primary and secondary schools of the North Ecuadorian Mission and the South Ecuadorian Mission, during the year 2016

^a **Correspondencia al autor**

E-mail: investigacion@upeu.edu.pe

ISSN 2312-4253(impresa)|ISSN 2078-4015(en línea)

Abstract

The main objective of this research study is to determine the relation between the organizational climate and the work performance of the teachers in Adventist schools in the North Ecuadorian Mission (NEM) and South Ecuadorian Mission (SEM) during the year 2016. This article presents a correlational study with a transversal non-experimental design. The study involved 157 teachers from a population of 167 teachers from eight Adventist institutions of the NEM and SEM, located in the educational system of the coast of Ecuador. In order to measure the organizational climate including management style, recognition, autonomy, support, reward and innovation, the instrument developed by De Araujo et al. (2010) was used. It consists of twenty-eight questions which correspond to the six dimensions mentioned, with response options using the Likert scale. In order to measure the variable of work performance, which contains planning of the pedagogical work and management of the teaching-learning process, the teacher work performance evaluation sheet developed by Reyes (2012) was used. This contains twenty-six items; both instruments value the responses on the Likert scale. The results, using the Spearman correlation technique, show that there is a correlation between the organizational climate and the work performance, obtaining a coefficient of $.019^*$ ($p\text{-value} = .017$); Between organizational climate and planning of the pedagogical work, obtaining a coefficient of $.254^{**}$ ($p\text{-value} = .001$); Between organizational climate and the teaching-learning process, obtaining a coefficient of $.197^*$ ($p\text{-value} = 0.05$); Between organizational climate and professional careers, obtaining a coefficient of $.136$ ($p\text{-value} = 0.08$). It is concluded that the organizational climate is related to work performance and its respective dimensions, except in the professional responsibilities with which no relation was found. Therefore, it is concluded that when the level of the perception of the organizational climate improves, the teachers of Adventist primary and secondary schools improve in their work performance. However, this will not affect the professional responsibilities of teachers.

Key words: organizational climate, work performance, teacher.

Introducción

Según Domínguez, Ramírez, y García (2013) “El clima organizacional se forma a través de las percepciones personales, de igual forma consiste al conjunto de patrones recurrentes de conducta, actitudes y sentimientos que determinan el ambiente en una organización”. Mientras que el desempeño laboral es un conjunto de acciones y comportamientos observados en los trabajadores los cuales afectan a los objetivos de la organización (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010).

Según Paco y Matas (2015, pág. 335) “la carencia de un buen clima organizacional afecta tanto al desempeño laboral como también la salud y el bienestar personal”. En base a esto Gonzales, Uscanga, Garcia, y Estrada (2016) aportan que a medida que pasa el tiempo, se hace más necesario mejorar tanto la calidad como el desempeño laboral pues esto es indispensable para mantener vigentes a las empresas.

Sacssa (2010) evidenció la existencia de una influencia significativa con un 95% (valor $p = .000 < 0.05$; $r = 0.768$) entre el Clima Institucional y el Desempeño Académico de los Docentes. Por su parte, Proaño (2014), Concluyó en su investigación que el clima organizacional si incidió sobre el desempeño laboral de las servidoras públicas docentes. Onofre (2014) Obtuvo como resultado que efectivamente existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción hallada en un en un 97% de los encuestados.

El clima organizacional puede ser definido como la percepción que tiene el trabajador a cerca del ambiente en la organización, de igual manera corresponde al conjunto de los factores físicos y humanos, como también a las características objetivas propias de una organización. Según Antúnez (2015) el clima organizacional representa los factores propios de la organización, estos obedecen a las características innatas de cada entidad y a su vez afectan al clima organizativo y, de igual manera, al comportamiento de los trabajadores. En esta misma línea Domínguez et al. (2013) afirman que el clima organizacional se fundamenta

en las percepciones de los individuos, en ocasiones, definido como patrones recurrentes en la forma de comportarse, actitudes y sentimientos que reflejan en entorno en una organización. Es decir, el clima organizacional se surge como consecuencia de los efectos subjetivos que perciben los trabajadores. (Rodríguez, Retamal, Linaza, & Cornejo, 2011), Para Almeida (2012) el clima organizacional está compuesto por el personal, por la infraestructura física, también por los clientes y la relación de todos estos factores. Marroquín y Pérez (2011) argumenta que el clima organizacional está compuesto tanto por el medio ambiente humano, como por el ambiente físico, en el que realiza el trabajo diariamente. En referencia a lo mismo Pérez (2010) concluye que el clima organizacional es un conjunto de factores influyentes de forma positiva o negativa dentro del accionar de los trabajadores.

Según Ortega (2015) Litwin y Stringer son pioneros en dar concepto al clima organizacional bajo la perspectiva de percepción, esto en el año 1968. Los autores definieron al clima como un conjunto de factores del entorno laboral, susceptibles a la percepción y medición, de manera directa o indirecta por parte los trabajadores que pertenecen y se desenvuelven en dicho entorno; Pues esto llega a influir en el comportamiento y la motivación. Hernández y Rojas (2011) mencionan en su investigación que el enfoque del instrumento construido por Litwin y Stringer es muy importante debido a que este reconoce que el comportamiento de los trabajadores no es causado únicamente por factores de la organización, sino que también por las percepciones que estos tienen en referencia a dichos factores. Ellos consideraron la existencia de nueve dimensiones para determinar el clima organizacional de una empresa: estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad. Ortega (2015, pág. 50), quien aclara que “de todos los enfoques sobre el concepto de clima organizacional, el que ha demostrado mayor utilidad es el que ve como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral”.

La explicación sobre el clima organizacional, para este trabajo de investigación, se sustenta en la teoría Litwin y Stringer debido a que define al clima como un conjunto de factores del entorno, visto desde un enfoque integral donde se otorga al clima organizacional con la interacción de la percepción de los trabajadores con los factores estructurales y de procesos que caracterizan a una organización.

Desempeño laboral está definido como las acciones que realizan los trabajadores orientadas al cumplimiento de sus objetivos, está vinculado directamente a sus funciones, y representa una fortaleza para la institución. El desempeño laboral es un conjunto de acciones y comportamientos observados en los trabajadores los cuales afectan a los objetivos de la organización (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010). De igual manera, William y Velazco (2011) aporta que el desempeño son acciones encaminadas a un objetivo, estas acciones son observables, medibles y dinámicas. Por otra parte, Ortega (2015) sostiene que el desempeño laboral se refiere al cumplimiento de las funciones que realizan los trabajadores de manera eficiente para alcanzar los objetivos propuestos por la organización. Chiang, Méndez, y Sánchez (2011) consideran que hay

un sin número de criterios que pueden medirse al evaluar el desempeño como: capacidades, habilidades, cualidades, necesidades etc.

Según Ohtman (2014) la base teórica principal para la gestión del desempeño laboral, es la psicología social. Esto en referencia a la psicología de las relaciones interpersonales en diversos entornos, como comunidades, organizaciones, y otros grupos. Tomando como punto de partida a la psicología social en esta investigación se presentan tres teorías dinámicas: teoría de las expectativas, teoría de la equidad y la teoría establecimiento de metas. En la teoría de las expectativas Olvera (2013) expone que el trabajador tendrá un buen desempeño laboral si este asume previamente que su esfuerzo va contribuir a un mayor desempeño retribuido por resultados positivos y atractivos para sí mismo; por lo contrario, el desempeño laboral se ver disminuido si aprecia que los resultados no dependerán de su esfuerzo. El personal de trabajo se motivara en aumentar su desempeño laboral, si esto significa que obtendrá una buena evaluación para sí mismo, recompensas adecuadas, al igual que el cumplimiento de sus metas personales.

Según Mino (2014, pág. 19) Existen varios modelos de evaluación de desempeño. Las cuales se desarrollan de distintas fuentes de información. El autor presenta diversas de evaluación opciones las cuales son: a) Auto estimaciones (autoevaluación): se realiza por el mismo trabajador, en referencia a su propio desempeño; b) Supervisor inmediato: jerárquicamente esta es la persona que por lo general está en una mejor posición para evaluar, puesto que en cierto modo, este es el responsable directo del trabajador; c) Retroalimentación de 360 grados: para esta evaluación se recaba información desde todas las áreas de la organización, en referencia al desempeño del evaluado; generalmente este método es utilizado para programas aplicativos de capacitación y el desarrollo. Según Amendaño y Beltrán (2014, pág. 18) “llevar a los empleados a efectuar una auto evaluación puede constituir una técnica muy útil e indispensable, cuando el objetivo es alentar el desarrollo del individuo”.

Esta investigación se establece el método de auto evaluación, el cual está dirigido a las expectativas que tiene el trabajador a cerca de su labor. Debido a que se considera indicado para desarrollar una correlación con las perspectivas de los mismos sobre el clima organizacional.

El actual trabajo tiene el objetivo de Determinar la relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes en los colegios y escuelas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur, durante el año 2016.

Método

Para el estudio aplicativo se utilizó un enfoque cuantitativo, debido a que se empleó la recolección y análisis de datos numéricos. Fue descriptivo porque se presenta la medición de las variables de estudio. De igual manera siendo un estudio de campo ya que se desarrolló una interacción directa con la población estudiada. Con un diseño no experimental, debido a que no hubo manipulación en las variables estudiadas, y transversal debido a que se dio en un tiempo y espacio determinado

De una población de 267 docentes de los colegios y escuelas adventista de la misión Ecuatoriana del Sur y la Misión Ecuatoriana del norte participaron 257 docentes se determinó la cantidad de participante la

técnica de muestreo utilizada fue casual o incidental (no probabilística), “se trata de un proceso en el que él investigador selecciona directa e intencionalmente los individuos de la población” (Hervás, 2004) de la población total fueron encuestados 157 docentes; en los 10 restantes se aplicaron los criterios de exclusión. Los docentes pertenecen a ocho instituciones adventistas ubicadas en la costa y en la región insular del Ecuador. Estas instituciones se encuentran en las provincias de Esmeraldas, Santo Domingo de los Tsáchilas, Guayas, El Oro e Islas Galápagos.

El instrumento que mide clima organizacional contiene seis dimensiones: estilo de gerencia, reconocimiento, autonomía, apoyo, recompensa e innovación este instrumento fue desarrollado por De Araujo et al. (2010) el cual fue aplicado en la ciudad de Belohorizonte-Brasil; este consta de veintiocho ítems donde se plasman las 6 dimensiones mencionadas. Con opciones de respuesta con la escala de Likert, la cual mide el grado de conformidad (totalmente en desacuerdo=1, 2= en desacuerdo, 3= ni en acuerdo ni desacuerdo, 4 =de acuerdo, 5= totalmente de acuerdo). Para el instrumento que mide desempeño laboral se utilizó la ficha de evaluación de desempeño laboral docente, desarrollado por Reyes (2012) el cual fue aplicado en la ciudad de Lima Perú. Este instrumento evalúa las dimensiones: planificación del trabajo pedagógico, gestión del proceso de enseñanza aprendizaje, responsabilidades profesionales, consta de veintisiete ítems. Igualmente, medidos con la misma escala anterior

Se realizó la prueba piloto para hallar la confiabilidad de los instrumentos de clima organizacional y el desempeño laboral los cuales se aplicaron a través de la evaluación en una institución adventista y fue el Colegio Unión de Ñaña donde participaron 50 docentes, los resultados fueron analizados a través del coeficiente del Alfa de Crombach por ser instrumentos que contienen preguntas con opciones de respuestas tipo Likert. El resultado de la prueba piloto para determinar la confiabilidad del instrumento de clima organizacional se realizó mediante el Alfa de Cronbach, obteniendo un coeficiente de 0.918, y para el instrumento de desempeño laboral se obtuvo una confiabilidad de 0.952.

Resultados y discusión

En los resultados se resume los datos compilados y el análisis de los datos que sean relevantes el discurso, presente con detalle los datos a fin de que pueda justificar las conclusiones.

La tabla 1 muestra el nivel del clima organizacional según la percepción de los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la MEN y MES, Región Costa. En cuanto a la variable clima organizacional, se observa que se percibe como nivel bajo en un 31.2%; en un nivel medio con el 41.4% mientras que solo el 27.4% de los encuestados lo perciben en un nivel alto. Por lo cual se puede concluir que el clima organizacional es percibido en un nivel medio.

Tabla 1

Nivel de Clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Clima organizacional	Bajo	49	31.2%
	Medio	65	41.4%

Alto	43	27.4%
Total	157	100.0%

Respecto a las dimensiones de clima organizacional en la tabla 2 podemos observar que sobresale con una percepción alta la dimensión de reconocimiento, está siendo valorada en un 28% de los docentes. La dimensión que tuvo el mayor promedio según la percepción de los encuestados fue estilo de gerencia en un 42%; en su contraparte la dimensión que fue valorada con un nivel bajo de percepción fue recompensa por el 43.9% de la muestra.

Tabla 2
Nivel de las dimensiones de clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Estilo de gerencia	Bajo	48	30.6%
	Medio	66	42.0%
	Alto	43	27.4%
	Total	157	100.0%
Reconocimiento	Bajo	60	38.2%
	Medio	53	33.8%
	Alto	44	28.0%
	Total	157	100.0%
Autonomía	Bajo	61	38.9%
	Medio	58	36.9%
	Alto	38	24.2%
	Total	157	100.0%
Apoyo	Bajo	60	38.2%
	Medio	55	35.0%
	Alto	42	26.8%
	Total	157	100.0%
Recompensa	Bajo	69	43.9%
	Medio	59	37.6%
	Alto	29	18.5%
	Total	157	100.0%
Innovación	Bajo	61	38.9%
	Medio	58	36.9%
	Alto	38	24.2%
	Total	157	100.0%

La tabla 3 se presenta el nivel del desempeño laboral según la percepción de los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la MEN y MES, Región Costa. En cuanto a la variable desempeño laboral, se observa que se percibe como nivel bajo en un 31.8%; en un nivel medio con el 39.5% mientras que solo el 28.7% de los encuestados lo perciben en un nivel alto.

Tabla3
Nivel de Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Desempeño laboral	Bajo	50	31.8%
	Medio	62	39.5%
	Alto	45	28.7%
	Total	157	100.0%

En la tabla 4 respecto a las dimensiones de desempeño laboral podemos observar que sobresale con una percepción alta la dimensión proceso de enseñanza-aprendizaje, está siendo valorada en un 29.9% de los

docentes. La dimensión que tuvo el mayor promedio según la percepción de los encuestados fue planificación del trabajo pedagógico en un 45.2%; en su contraparte la dimensión que fue valorada con un nivel bajo de percepción fue responsabilidades profesionales por el 33.1% de la muestra.

En la tabla 8 respecto a las dimensiones de desempeño laboral podemos observar que sobresale con una percepción alta la dimensión proceso de enseñanza-aprendizaje, está siendo valorada en un 29.9% de los docentes. La dimensión que tuvo el mayor promedio según la percepción de los encuestados fue planificación del trabajo pedagógico en un 45.2%; en su contraparte la dimensión que fue valorada con un nivel bajo de percepción fue responsabilidades profesionales por el 33.1% de la muestra.

Tabla 4

Nivel de las dimensiones de desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Planificación del trabajo pedagógico	Bajo	47	29.9%
	Medio	71	45.2%
	Alto	39	24.8%
	Total	157	100.0%
Proceso de enseñanza y aprendizaje	Bajo	51	32.5%
	Medio	59	37.6%
	Alto	47	29.9%
	Total	157	100.0%
Responsabilidades profesionales	Bajo	52	33.1%
	Medio	66	42.0%
	Alto	39	24.8%
	Total	157	100.0%

En la Tabla 5, se observa que la relación entre la variable clima organizacional y la variable desempeño es positiva ($Rho = 0,190$), lo cual indica que si se incrementa el nivel de percepción del clima organizacional también mejorará el desempeño laboral de los docentes. Este resultado es significativo ($p < 0,05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna donde se menciona que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Tabla 5

Coefficiente de correlación Spearman entre clima organizacional y el desempeño laboral

	Desempeño Laboral		
	Rho de Spearman	p valor	N
Clima Organizacional	,190*	.017	157

En la Tabla 6, se observa que la relación entre la variable clima organizacional y la dimensión Planificación del trabajo pedagógico es positiva ($Rho = 0,254$) lo cual indica que si se incrementa el nivel de percepción del clima organizacional mejorará la planificación del trabajo pedagógico de los docentes. Este resultado es significativo ($p < 0,05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna donde se menciona que existe relación entre el clima organizacional y la planificación del trabajo pedagógico.

Tabla 6

Coefficiente de Spearman CO -PTP

	Planificación del trabajo pedagógico		
	Rho de Spearman	p valor	N
Clima Organizacional	,254**	.001	157

En la Tabla 7, se observa que la relación entre la variable clima organizacional y la variable desempeño es positiva (Rho = 0,197), lo cual indica que si se incrementa el nivel de clima organizacional mejorará el proceso de enseñanza-aprendizaje en los docentes. Este resultado es significativo ($p < 0,05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna donde se menciona que existe relación entre el clima organizacional y el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Tabla 7

Coefficiente de correlación Spearman C.O - P.E.A

	Proceso de enseñanza-aprendizaje		
	Rho de Spearman	p valor	N
Clima Organizacional	,197*	0,05	157

En la tabla 8, se observa que la relación entre la variable clima organizacional y la variable responsabilidades profesionales es negativa (Rho = 0,136), lo cual indica que si incrementa el nivel de percepción del clima organizacional esto no afectará a las responsabilidades profesionales de los docentes. Este resultado no es significativo ($p > 0,05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis nula donde se menciona que no existe relación del clima organizacional y las responsabilidades profesionales.

Tabla 8

Coefficiente de correlación Spearman C.O - RP

	Responsabilidades profesionales		
	Rho de Spearman	p valor	N
Clima Organizacional	,136	0,08	157

Discusión

En la investigación los resultados giran alrededor del estudio que establece una relación entre el clima organizacional y desempeño laboral. Se encontró que el clima organizacional se relaciona favorablemente con el desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la MEN y MES, durante el año 2016. Esto coincide con Espin y Torres (2014) que mencionan que “un clima positivo favorece a una mejor motivación y por lo tanto un mayor desempeño por parte de los individuos de la organización”, a esto se añade que el clima organizacional adecuado permite un aumento del compromiso y de lealtad hacia la empresa. También se encontró que el clima organizacional está relacionado significativamente con la planificación del trabajo pedagógico así lo mencionan Ojeda y Ferrer (2010) que el clima organizacional en la actividad educativa contribuye al mejoramiento de la calidad de la planificación académica y los procesos educativos.

Así mismo se halló que el clima organizacional está relacionado significativamente con el proceso de enseñanza- aprendizaje como lo afirmaron Martínez y Rodríguez (2011) que “el manejo adecuado de los factores que componen el clima organizacional constituyen un factor influyente en el proceso de enseñanza- aprendizaje”. En cuanto a las responsabilidades profesionales no se encontró relación en el campo estudiado a pesar de lo expuesto por McGregor en su teoría denominada “teoría Y” que según Pérez (2014) Si una organización provee un clima organizacional con las condiciones adecuadas, los trabajadores serán responsables.

Este fenómeno encontrado puede ser explicado porque los docentes de las instituciones adventistas se sienten comprometidos con la filosofía de la misma, donde según Elena G. de White (1MCP, pág. 193) menciona que: en las instituciones adventistas: “Los principios y hábitos del maestro deberían considerarse de mayor importancia aún que su preparación académica”, por lo cual se puede deducir que, a pesar de que los docentes perciban un bajo clima organizacional esto no va a restringir a las responsabilidades profesionales de los mismos. De igual manera por el hecho de que se realizó una auto evaluación en la población estudiada según lo mencionado por Según Brazzolotto (2012), se evidenció que hubo una poca autocrítica por parte de los docentes y una tendencia a emitir valores medios

En esta investigación, para la relación entre clima organizacional y desempeño laboral se obtuvo mediante la prueba Rho Spearman un coeficiente de ,190* que si existe correlación entre la variable clima organizacional y desempeño laboral. De igual manera Gonzales et al. (2016) en su investigación aseguraron que entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la termoeléctrica “Poza Rica” se cumplió la correlación significativa Rho de Spearman .900*; por lo tanto se evidencia similitudes en ambos resultados.

Conclusiones

Se demostró que el clima organizacional está significativamente relacionado con el desempeño laboral $Rh0$,190* con un p valor igual a .017 (p valor < 0.05) con un nivel de confianza del 95%, que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir, lo cual indica que si se incrementa el nivel de percepción del clima organizacional mejorará el desempeño laboral de los docentes.

Se demostró que el clima organizacional está significativamente relacionado con el Planificación del trabajo pedagógico $Rh0$,254** con un p valor igual a 0,01 (p valor < 0.05) con un nivel de confianza del 99%, que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir, lo cual indica que si se incrementa el nivel de percepción del clima organizacional mejorará la planificación del trabajo pedagógico de los docentes.

Se demostró que el clima organizacional está significativamente relacionado con el proceso de enseñanza- aprendizaje $Rh0$,197* con un p valor igual a 0,05 (p valor < 0.05) con un nivel de confianza del 95%, que

permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir, lo cual indica que si el nivel de percepción del clima organizacional mejorará el proceso de enseñanza-aprendizaje en los docentes.

Se demostró que el clima organizacional no está relacionado con las responsabilidades profesionales R_{h0} ,136 con un p valor igual a 0,08 (p valor > 0.05) con un nivel de confianza del 95%, que no permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; es decir, lo cual indica que si se incrementa el nivel de percepción del clima organizacional no afectará las responsabilidades profesionales de los docentes.

Por lo tanto, se ha evidenciado que a medida que los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la MEN y MES, región costa; que sí se percibe un clima organizacional favorable tienden a cumplir un mayor desempeño laboral, por tanto, se puede concluir que:

El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la MEN y MES durante el año 2016. lo cual indica que: sí se incrementa el nivel de percepción del clima organizacional mejorará el desempeño laboral en los docentes.

No se encontró relación entre las variables clima organizacional y las responsabilidades profesionales, por lo cual se concluye que factores como los principios, valores y creencias prevalecieron sobre la percepción de que el clima organizacional llegue a afectar, limitar o restringir las responsabilidades profesionales en sus funciones; por lo contrario las dimensiones planificación de trabajo pedagógico y enseñanza-aprendizaje reflejaron un correlación positiva.

Según la comparación de los campos estudiados, las escuelas adventistas poseen un nivel de clima organizacional ligeramente más alto en relación con los colegios, mientras que los colegios se halló un nivel sutilmente más elevado de percepción en la variable desempeño laboral, según los docentes encuestados.

En la MES se presentó un nivel de clima organizacional ligeramente más alto en comparación con la MEN. Sin embargo, los docentes de la MEN conciliaron de que existe un nivel sutilmente más elevado en percepción del desempeño laboral en referencia a la MES.

Se concluye que la información obtenida a través de los resultados de esta investigación, constituyen una herramienta importante para los directivos del departamento de educación de la MEN y MES, corroborando que las instituciones educativas adventistas promueven una educación holística. Es decir, centrándose en los conocimientos técnicos y en la enseñanza de los principios morales.

Referencias

- Almeida, L. (2012). Clima organizacional en el personal administrativo y de servicios de la Universidad Técnica de Cotopaxi. *Pontificia Universidad Católica del Ecuador*.
- Amendaño, G., & Beltran, R. (2014). La evaluación del desempeño y su incidencia en el rendimiento laboral de los servidores administrativos del GAD Municipal del cantón Naranjito. *Universidad Estatal de Milagro*.
- Antunez, Y. (2015). El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco, ubicadas en la ciudad de Maracay estado Aragua. *Universidad de Carabobo*.
- Brazzotto, S. (2012). Aplicación de la evaluación de desempeño por competencias a las organizaciones. *Universidad Nacional de Cuyo*.
- Chiang, M., Méndez, G., & Sánchez, G. (23 de Enero de 2011). Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: Caso empresa retail. *Theoria*, 21-36.

- De Araujo, R., De la torre, j., Lopez, A., & Bastos, S. (2010). Clima organizacional en el diseño del balance score card: Evaluacion psicometrica de un instrumento de medida. *Universidad Federal Minas Gerai*.
- Domínguez, L., Ramírez, , Á., & García, A. (1 de Abril de 2013). El clima organizacional como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 59-70.
- Espin, J., & Torres, N. (2014). Análisis del clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo y operatvo del servicio nacional de aduana del Ecuador distrito Quito. *Universidad Politécnica Salesiana*.
- Gonzales, D., Uscanga, M., Garcia, A., & Estrada, J. (2016). Clima Organizacional de la central termoelectrica Poza Rica (CFE) analisis de las dimensiones de satisfaccion y desempeño laboral. *Universidad Cristobal Colón* .
- Hernandez, V., & Rojas, M. (2011). Propuesta de creacion de uns instrumento de medicion de clima organizacional para una industria farmaceutica. *Universidad ICESI*.
- Hervás, F. (2004). *Modelos de gestión para medicos de la familia*. Madrid, España: ediciones Diaz de Santos S.A. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=w1jIXhfAa2AC&pg=PA44&dq=muestreo+casual+o+incidental&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiTm7HJr87QAhXGWSYKHbq6DaUQ6AEIGTAA#v=onepage&q=muestreo%20casual%20o%20incidental&f=false>
- Marroquin, S. (2011). El clima organizacional y su relacion con el desempeño laboral de los trabajadores de Burger King. *Universidad de San Carlos de Guatemala*.
- Martinez, & Rodriguez, O. (2011). Categorizacion del clima organizacional en instituciones de educacion infantiles, privadas y publucas. (U. d. Sabana, Ed.)
- Mino, E. (2014). Correlacion entre clima laboral y desempeño, en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque. *Universidad catolica Santo Toribio de Mogrovejo*.
- Ohtman, N. (2014). Employee performance appraisal satisfaction. *Institute for Deevelopment Policy and manangement*.
- Ojeda, Juana; Ferrer, Maria. (2010). PPlanificación académica y cultura organizacional en las instituciones de educación básica. *Universidad de Costa Rica*.
- Olvera, Y. (2013). Estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos del área comercial de la constructora Furoiani Obras y Proyectos. *Universidad de Guayaquil*.
- Onofre, L. (2014). “El Clima organizacional y la satisfacción como factores influyentes en el desempeño laboral. *Universidad Central del Ecuador*.
- Ortega, C. (2015). Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo de las universidades tecnologicas privadas de Lima. *Universidad nacional mayor de San Marco*, 50.
- Paco, R., & Matas, J. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral docente instituciones educativas del nivel primario y secundario. *Universidad Continental*.
- Panta, L. (2015). Analisis del clima laboral y su relacion con el desempeño laboral de la plana docente del consorcio educativo de la ciudad de chichlayo. *Universidad Catolica Santo Toribio Mogrovejo*.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (Septiembre-Diciembre de 2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505.
- Pérez, F. (2014). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES (Dirección provincial Pichincha). *Universidad Central del Ecuador*.
- Perez, J. (2010). El clima laboral y su efecto en la calidad de atencion al estudiante en el Senati Chombote. *Universidad de San PEdro*.
- Proaño, X. (2014). Insidencia del clima lorganizacional sobre el desempeño laboral de las servidoras publicas del jardin de infantes Dr. Jose Ricardo Chiriboga Villagomez. *Universidad Tecnologica Equinoccional*.
- Reyes. (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de ventanilla-Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola, Educación. Lima: Postgrado.

- Rodriguez, A., Retamal, M., Linaza, J., & Cornejo, F. (2011). Clima y satisfaccion laboral como predictores del desempeño: en una organizacion estatal chilena. *Universidad Andres Bello*.
- Saccsa, J. (2010). *Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa del distrito San Martín de Porres*. Postgrado. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- White, E. G. (1989). *Mente, Carácter y Personalidad* (Vol. Tomo 1). Buenos Aires, Argentina: Casa Editora Sudamericana.
- Wiliam, S., & Velasco, M. (2011). Relacion en las percepciones del estilo de liderazgo del jefe inmediato con el desempeño laboral de los estudiantes en practica de la universsidad ICESI. *Universidad ICESI*.