

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

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, durante el año 2016

Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales

Por:

Quiñonez Villegas, Cristhian Alfonso

Peralta Quisirumbay, Maria Fernanda

Lima – 2016

COMO CITAR

Estilo APA:

Quiñonez, C; Peralta, M. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la MEN y MES, durante el año 2016*. Lima:Universidad Peruana Union.

Estilo ISO:

QUIÑONEZ, Cristhian.; PERALTA, Maria. Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la MEN y MES, durante el año 2016. Trabajo de titulación (Licenciado en Administración y Negocios Internacionales). Lima, Peru: Universidad Peruana Union, 2016.

Estilo MLA:

Quiñonez, Cristhian., Peralta, Maria F. *Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la MEN y MES, durante el año 2016*. Lima-Peru: Universidad Peruana Union, 2016.

Ficha catalográfica elaborada por el Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación – CRAI – de la UPeU - FT

T Quiñonez Villegas, Cristhian Alfonso
A Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas
2 adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur, durante el
Q año 2016 / Cristhian Alfonso Quiñonez Villegas; Asesor: Mg. Maribel Paredes Saavedra.
-- Lima, 2016.
126 hojas: apéndice, figuras, tablas

Tesis (Licenciatura)--Universidad Peruana Unión. Facultad de Ciencias Empresariales.
EP. Administración, 2016.
Incluye referencias y resumen.
Campo del conocimiento: Administración

1. Clima organizacional. 2. Desempeño laboral. 3. Docente I. Peralta Quisirumbay,
Maria Fernanda autora.

CDD 371.2

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, durante el año 2016.

TESIS

Presentado para optar el Título Profesional de Licenciado en
Administración y Negocios Internacionales

JURADO CALIFICADOR


Mg. Mario Manuel Siles Nates
PRESIDENTE


Lic. Rosa Ana Cuadros Zvietcovich
SECRETARIA


Ing. Santos Víctor Burgos Chávez
VOCAL


Lic. David Junior Elías Aguilar Panduro
VOCAL


Mg. Maribel Paredes Saavedra
ASESOR

Ñaña, 1 diciembre de 2016

CONSTANCIA DE AUTORIA DE INFORME DE TESIS

Maribel Paredes Saavedra, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, carrera de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Peruana Unión.

Hace constar que el presente informe de investigación titulado "Clima Organizacional y desempeño laboral en docentes de los colegios y escuelas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur, durante el año 2016" constituye la memoria que presentan los bachilleres Quiñones Villegas, Cristhian Alfonso y Peralta Quisirumbay, María Fernanda para aspirar el título profesional de licenciado en Administración y Negocios Internacionales ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión Bajo mi dirección.

Las opciones y declaraciones en éste informe son de entera responsabilidad de los autores, sin comprometer a la institución.

Estando de acuerdo firmo la presente constancia en Lima, a los días 01 de diciembre del 2016.



Maribel Paredes Saavedra

Dedicatoria

A nuestras madres, Dolores Villegas y María Quisirumbay, que con su abnegación, esfuerzo y apoyo incondicional hicieron posible este nuevo logro.

A nuestros familiares que nos han acompañado durante todo el trayecto universitario, quienes también han velado durante este arduo camino para convertirnos en profesionales.

Agradecimientos

A Dios, nuestro padre supremo, quien nos ha guiado durante toda nuestra vida universitaria.

A nuestros asesores: Mg. Maribel Paredes e Ing. Effer Apaza por impartirnos sus conocimientos, orientaciones para la realización de este trabajo.

A nuestra querida Universidad Peruana Unión, también a nuestros apreciados maestros y amigos.

CONTENIDO

Resumen.....	2
Abstract.....	3
CAPÍTULO I	4
Identificación del problema	4
Descripción del problema	4
Formulación del problema	7
Problema general	7
Problemas específicos.....	7
Objetivos	8
Objetivo general.....	8
Objetivos específicos	8
Justificación	8
Cosmovisión filosófica	9
CAPÍTULO II.....	10
Marco teórico.....	10
Antecedentes del clima organizacional y desempeño laboral.....	10
Antecedentes internacionales.....	10
Antecedentes nacionales	11
Bases teóricas.....	12
Clima organizacional	12
Origen del clima organizacional	12
Definición de clima organizacional	14
Importancia del clima organizacional.....	15
Teorías del clima organizacional	16
Teoría del clima organizacional de Litwin y Stringer	16
Teoría de McGregor.....	17
Enfoques del clima organizacional	19
Características del clima organizacional.....	22
Instrumentos de medición del clima organizacional.....	22
Dimensiones del clima organizacional	25
Estrategias de mejoras en el clima organizacional	27
Desempeño laboral.....	29
Origen	29
Definición de desempeño laboral.....	30
Importancia de la evaluación del desempeño laboral	30
Teorías del desempeño laboral.....	31
Contexto educativo del desempeño del docente en el Ecuador	33
Modelos de evaluación de desempeño.....	35
Características del desempeño laboral	37
Instrumentos de medición del desempeño laboral	37
Dimensiones del desempeño laboral.....	39
Estrategias de mejoras en el desempeño laboral.....	41

Marco conceptual.....	42
CAPÍTULO III.....	44
Materiales y métodos de investigación.....	44
Metodología.....	44
Nivel de estudio.....	44
Diseño de investigación.....	44
Hipótesis.....	45
Hipótesis principal.....	45
Hipótesis derivada.....	45
Operacionalización de la variable.....	46
Población y técnica.....	47
Técnica de recolección.....	52
Técnica de procesamiento de datos.....	53
CAPÍTULO IV.....	54
Resultados.....	54
Información sociodemográfica.....	54
Niveles de medición de las variables.....	56
Comparación de los niveles de medición.....	59
Análisis correlacional.....	61
Hipótesis principal.....	61
Hipótesis derivada ₁	63
Hipótesis derivada ₂	64
Hipótesis derivada ₃	65
Discusiones.....	67
Propósito y objetivo de investigación.....	67
Limitaciones del estudio.....	67
Resultados comparados con la teoría.....	67
Resultados comparados con otros resultados.....	69
CAPÍTULO V.....	71
Conclusiones y recomendaciones.....	71
Conclusiones.....	71
Recomendaciones.....	73
Referencias.....	74
Apéndice A.....	87
Matriz de consistencia.....	87
Apéndice B.....	90
Operacionalización.....	90
Apéndice C.....	96
Instrumento.....	96
Apéndice D.....	100
Validación del instrumento.....	100

Apéndice E.....	103
Niveles de medición de dimensiones	103
Apéndice F.....	108
Tabla de equivalencia denominaciones de curso (SECAB)	108
Anexos	111

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Factores principales que influyen sobre la percepción del clima organizacional	20
Figura 2. Enfoque sistemático o interacción de clima organizacional.....	21
Figura 3. Dimensiones del clima organizacional.....	25
Figura 4. Teoría de las expectativas.....	32
Figura 5. Dimensiones del desempeño laboral	39
Figura 6. Mapa referencial de las instituciones adventista en el Ecuador. Régimen costa.....	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Cuestionarios del clima organizacional identificados.	24
Tabla 2: Cuestionarios del desempeño laboral identificados.....	38
Tabla 3. Operacionalización de variables	46
Tabla 4. Docentes que pertenecen a las escuelas adventistas	48
Tabla 5. Docentes que pertenecen a los colegios adventistas	48
Tabla 6. Confiabilidad del instrumento	52
Tabla 7. Variable: Misión	54
Tabla 8. Variable: Género.....	55
Tabla 9. Variable: Edad	55
Tabla 10. Variable: Tipo de institución	55
Tabla 11. Variable: Institución educativa	56
Tabla 12. Nivel de Clima organizacional	56
Tabla 13. Nivel de las dimensiones de clima organizacional	57
Tabla 14. Nivel de Desempeño laboral.....	58
Tabla 15. Nivel de las dimensiones de desempeño laboral	58
Tabla 16. Comparación del clima organizacional según el tipo de institución	59
Tabla 17. Comparación del desempeño laboral según el tipo de institución.....	60
Tabla 18. Comparación clima organizacional según misiones	60
Tabla 19. Comparación desempeño laboral según misiones	61
Tabla 20. Correlación entre Clima organizacional y el desempeño laboral.	62
Tabla 21. Coeficiente de correlación Spearman entre C.O y D.L	62
Tabla 22. Correlación entre clima organizacional y planificación del trabajo pedagógico.....	63
Tabla 23. Coeficiente de Spearman CO -PTP	64

Tabla 24. Correlación Clima organizacional y proceso de enseñanza y aprendizaje	65
Tabla 25. Coeficiente de correlación Spearman C.O - P.E.A.....	65
Tabla 26. Correlación Clima organizacional y responsabilidades profesionales	66
Tabla 27. Coeficiente de correlacion Spearman C.O - RP	66

GLOSARIO DE TÉRMINOS

MEN. Misión Ecuatoriana del Norte, es una organización que pertenece a la Iglesia Adventista del Séptimo Día, que forma parte de la Unión Ecuatoriana. Representando a las iglesias ubicadas en la zona norte del Ecuador.

MES. Misión Ecuatoriana del Sur, es una organización que pertenece a la Iglesia Adventista del Séptimo Día, que forma parte de la Unión Ecuatoriana. Representando a las iglesias ubicadas en la zona sur del Ecuador.

Escuelas. Institución educativa que brinda instrucción académica básica o primaria.

Colegios. Institución educativa que brinda instrucción académica media o secundaria, llámese también en Ecuador, básico superior y bachillerato.

CAN. Comunidad Andina, es una organización intergubernamental que promueve la integración de los países andinos.

SECAB. Secretaria Ejecutiva del Convenio Andrés Bello, es una organización intergubernamental la cual promueve la integración educativa de los países suscritos.

LOEI. Ley Orgánica de Educación Intercultural. Emitida por el Ministerio de Educación del Ecuador.

Holística. Es un sistema o tendencia que analiza un sujeto desde diversos puntos de vista o de manera integral dando importancia a cada una de sus partes que lo componen.

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 MEN y MES durante el año 2016. Este trabajo de investigación está desarrollado bajo un alcance descriptivo, de diseño no experimental y correlacional. La población de estudio fue de 157 docentes de los colegios y escuelas adventistas. Se aplicó un instrumento para medir el clima organizacional y desempeño laboral, el cual consta de 55 ítems. Para medir el clima organizacional se consideró las seis dimensiones: a) estilo de gerencia b) reconocimiento c) autonomía d) apoyo e) recompensa f) innovación; y para medir la variable desempeño laboral se consideró las dimensiones: a) planificación del trabajo pedagógico b) gestión del proceso de enseñanza-aprendizaje c) responsabilidades profesionales. Para determinar la confiabilidad de los instrumentos se realizó mediante el Alfa de Crombach, obteniéndose un coeficiente de 0.918 para el variable clima organizacional, y 0.952 para el desempeño laboral. Como resultados se encontró que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, según el nivel Rho de Spearman 0,019*; Lo que significa que si el clima organizacional se incrementa, mejorará el desempeño laboral en los docentes. Así mismo, los resultados respecto a la variable clima organizacional reflejan que el 31.2% perciben un nivel bajo; el 41.4% perciben un nivel medio, y el 27.4% perciben un nivel alto; finalmente, en cuanto a la variable desempeño laboral, es bajo en un 31.8%, es medio en un 39.5% y alto en un 28.7%.

PALABRAS CLAVES: clima organizacional, desempeño laboral, docente

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relation of the organizational climate in the work performance of the teachers of Adventist schools and schools of MEN and MES during the year 2016. This research work is developed under a descriptive, non-experimental design and Correlation. The study population was 157 teachers from Adventist schools and schools. An instrument was used to measure the organizational climate and work performance, which consists of 55 items. In order to measure the organizational climate, the six dimensions were considered: a) style of management b) recognition c) autonomy d) support e) reward f) innovation and to measure the variable work performance the following dimensions were considered: a) pedagogical work planning b) Management of the teaching-learning process c) professional responsibilities. To determine the reliability of the instruments, the Crombach's alpha was used to obtain a coefficient of 0.918 for the organizational climate variable and 0.952 for the labor performance. As results it was found that there is a significant relationship between organizational climate and work performance according to Spearman's Rho level 0.019 *; This means that if the organizational climate is greater, so will the work performance of teachers. Also the results regarding the variable organizational climate reflect that 31.2% perceive a low level; 41.4% perceived an average level, and 27.4% perceived a high level; Finally, the variable labor performance is low at 31.8%, it is average at 39.5% and high at 28.7%.

KEY WORDS: organizational climate, work performance, teacher

CAPÍTULO I

Identificación del problema

1.1. Descripción del problema

En la actualidad el clima organizacional es considerado como uno de los factores determinantes para lograr elevados niveles de eficacia y eficiencia en las organizaciones. 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”. Sin embargo, este también puede ser un factor desfavorable para las organizaciones, por ello Castro (2012, pág. 11) menciona que “cada uno de los elementos que componen el clima organizacional y el efecto que estos producen en los individuos, se ve reflejado en actitudes positivas o negativas”.

A nivel mundial se otorga mucho énfasis al estudio del clima organizacional en relación con el desempeño laboral, debido a la importancia y trascendencia que conllevan dentro de una organización. 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.

Proaño (2014) expresa que el siglo XXI es considerado generalmente como el siglo del capital humano”, resaltando que en América Latina los activos en el desempeño del talento humano representan la mayor fuente de valor agregado de las organizaciones de la actualidad. Sin embargo, continúan surgiendo diversas problemáticas ocasionadas en gran medida por conflictos internos, dificultades estructurales, e inconformidades que afectan al clima de la organización, lo cual repercute desfavorablemente en el desempeño laboral.

Camacho (2014) revela en su investigación que en el año 2014 el diario “La Hora” de Ecuador, presentó un artículo titulado “El buen clima laboral sí importa a las empresas”. En este artículo se mencionó que “en el Ecuador el 63% de las empresas están haciendo evaluaciones del clima laboral”. Basados en esta información estadística la cultura del clima organizacional es aplicada principalmente en las organizaciones productivas, pero podemos observar que comienza abrirse camino en las organizaciones educativas.

Por otra parte, según el diario “El Comercio” de Ecuador, publicó que hasta el primer semestre del año 2016, el Ministerio de Educación y el Instituto Nacional de Evaluación (INEVAL), evaluaron el desempeño laboral de 53,625 docentes de instituciones públicas, resaltando que el objetivo de las evaluaciones es mejorar la calidad de la educación ecuatoriana. De esta manera se deduce que tanto el clima organizacional como el desempeño laboral en docentes son dos factores muy significativos en el país.

En el campo educacional de las Misiones Ecuatorianas del Norte y Sur, entidades que conforman la Unión Ecuatoriana de la Iglesia Adventista del Séptimo Día; se evidenció que en los últimos años han surgido diversos cambios de directores departamentales de educación en ambas misiones, y esto consecuentemente afecta o modifica el estilo de gerencia que se refleja tanto en las instituciones como en la percepción de los docentes, al igual que el apoyo que estos reciben de las instituciones mencionadas.

Se evidenció también que las instituciones adventistas están involucradas en la búsqueda de la calidad educativa, donde factores como la innovación, tecnología, además de los procesos de evaluación de desempeño laboral educativo, deben ser estudiadas y analizadas minuciosamente para la toma de decisiones por parte de los directivos y así garantizar un servicio educativo de calidad; según lo dispuesto como una obligación en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y Reglamento General del Sistema Educativo del Ecuador (2012). Sin embargo, se observó que no existen sistemas y proyectos destinados a la medición de clima organizacional y evaluación del desempeño laboral en los docentes que pertenecen a las unidades educativas adventistas del país.

Por lo expuesto, se considera pertinente profundizar el conocimiento científico para determinar qué aspectos pueden favorecer, a los directivos según la perspectiva de los docentes a través del análisis de la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en la MEN y MES.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur, durante el año 2016?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Existe relación entre el clima organizacional y la planificación del trabajo pedagógico en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la MEN y MES, durante el año 2016?
- ¿Existe relación entre el clima organizacional y la gestión del proceso de enseñanza-aprendizaje en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la MEN y MES, durante el año 2016?
- ¿Existe relación entre el clima organizacional y las responsabilidades profesionales en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la MEN y MES, durante el año 2016?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

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.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación del clima organizacional en la planificación del trabajo pedagógico en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la MEN y MES, durante el año 2016.
- Determinar la relación del clima organizacional en la gestión del proceso de enseñanza aprendizaje en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la MEN y MES, durante el año 2016.
- Determinar la relación del clima organizacional en las responsabilidades profesionales en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la MEN y MES, durante el año 2016.

1.4. Justificación

El talento humano representa el capital principal en las organizaciones. Esto es fundamental para generar dinamismo, creatividad y proactividad. Esta investigación propone analizar la percepción del entorno por parte de los trabajadores, a través de la medición de los factores que intervienen en el clima organizacional, los cuales son representados como dimensiones.

Teóricamente el conocimiento aplicado en esta investigación trascenderá en una comprensión más amplia sobre las variables a ser estudiadas tanto como el clima organizacional y desempeño laboral. En lo metodológico responde al modelo subjetivo por lo que se observaron los problemas a través de la observación y se propone brindar soluciones a través de la descripción y análisis de los objetivos planteados en la investigación.

En lo institucional, el clima organizacional es sin duda alguna un elemento fundamental para el funcionamiento de las unidades educativas. Los resultados del presente estudio brindarán información relevante, lo cual permitirá la estimación del clima organizacional como factor fundamental en las instituciones educativas a ser evaluadas, estos resultados significarán también un instrumento de mejora para los directivos de la organización.

1.5. Cosmovisión filosófica

Elena G. de White menciona que en las instituciones adventistas: “Los principios y hábitos del maestro deberían considerarse de mayor importancia aún que su preparación académica” (1MCP, pág. 193); Con esto se deduce que los docentes que pertenezcan a una institución adventista deben de tener principios y hábitos elevados, los cuales se verán reflejados en las buenas relaciones interpersonales y por ende en un clima organizacional confortable. De igual manera E. White aconseja que “aunque acompañado de ansiedad, cansancio y dolor, el trabajo es todavía una fuente de felicidad y desarrollo, y una salvaguardia contra la tentación. (ED. pág. 210). Esto significa que las instituciones adventistas deberían reflejar un ambiente libre de conflictos donde los docentes puedan ejercer un desempeño laboral gratificante.

CAPÍTULO II

Marco teórico

2.1. Antecedentes del clima organizacional y desempeño laboral

Antecedentes internacionales

Marroquín y Pérez (2011), realizaron una investigación sobre la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en los restaurantes de Burger King de Guatemala. El propósito de este estudio era identificar el nivel del clima organizacional en los trabajadores de la empresa, definiendo los factores que lo componen e intervienen en su desempeño y describir las características del mismo y su relación con el clima organizacional. El muestreo que se utilizó fue probabilístico simple, la muestra de la investigación fue 125 trabajadores que constituyeron el total de la población.

Los resultados obtenidos demostraron que la relación entre clima organizacional y el desempeño como buena. Esto se debe a que (37%) considero tener libertad en la realización de sus labores, se sienten identificados con la organización (33.5%), tuvieron una apreciación que sus condiciones laborales son buenas (44%). El reconocimiento que tienen es con base a sus valores, méritos y aprobación de excelencia obtuvo un (33%), también las tareas se realizan en condiciones apropiadas que posibilita el desempeño laboral de los trabajadores.

Saccca (2010) desarrolló la investigación “Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa (CEBAS) del distrito de san Martín de Porres, Perú, fue de Tipo Básico, diseño no experimental y de corte transversal, y

muestra un contraste de hipótesis descriptivo correlacional, cuyo objetivo de investigación fue determinar y evaluar si existe relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Académico de los Docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAS) del Distrito de San Martín de Porres.

La población total fue de 5 CEBAS del distrito de San Martín de Porres es de $N=2065$ sujetos, con una muestra de 75 docentes y 157 alumnos. La correlación conjunta alcanzó 0.768. Se 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.

Antecedentes nacionales

Onofre (2014) realizó una investigación sobre el “Clima organizacional y la satisfacción como factores influyentes en el desempeño laboral, en los funcionarios de la subsecretaría de información SENPLADES.” El objetivo fundamental fue determinar la influencia del clima organizacional y la satisfacción en el desempeño laboral. La metodología utilizada fue de tipo no experimental y correlacional. Se tomó como población a todos los empleados del SENPLADES, un total de 53 trabajadores.

Obtuvo como resultado que efectivamente existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción hallada en un 97% de los encuestados. El 66% de los encuestados consideraron que los métodos de mando ejercidos por las autoridades son cumplidos eficazmente, mientras que la planificación institucional mostró un 61% de aprobación.

Proaño (2014) en su investigación titulada “incidencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral de las servidoras públicas del jardín de infantes Dr. José Ricardo Chiriboga

Villagómez”, la cual tuvo el objetivo de determinar la incidencia del clima organizacional existente en el Jardín de Infantes sobre el desempeño laboral de las servidoras públicas. La metodología aplicada fue una investigación exploratoria, descriptiva y explicativa. La unidad de observación constituyó un total de 20 trabajadoras públicas, quienes se constituyeron el universo a estudiar.

Concluyó en su investigación que el clima organizacional si incidió sobre el desempeño laboral de las servidoras públicas docentes, se percibió un tipo de jefatura complaciente (38,46%), la motivación es importante al momento de desempeñar sus funciones obtuvo un (95%). Mientras que la comunicación entre personal directivo y servidoras, el trabajo en equipo y la toma de decisiones obtuvieron una alta valoración por sobre el (80%).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima organizacional

Origen del clima organizacional

Según Méndez (2015) “Los orígenes de la preocupación por el clima organizacional se sitúan en los principios de la corriente cognitiva en psicología”. En la misma línea Ramos (2012) aporta que Lewin, en las investigaciones planteadas en los años 60, puntualizó al clima como el conjunto de las acciones que determinan la conducta de la persona.

El interés en el clima organizacional empezó con los estudios hechos por Lewin en los años 50, tiempo en que se utilizaba el concepto de clima social. Lewin estuvo interesado en observar cómo los distintos estilos del liderazgo afectaban las actitudes y comportamientos de los

trabajadores y las consecuencias que se podían producir a través de estas actitudes. (Brindusa, 2011)

Litwin y Stringer fueron los primeros autores en conceptualizar el clima organizativo bajo la perspectiva perceptual en el año 1968. Para ellos, “el clima es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medidas percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que vive y trabaja en dicho entorno y que influye en su comportamiento y motivación” (Acosta & Venegas, 2010, pág. 166).

Por otra parte, Orbegoso (2010) sugiere que el clima organizacional surge debido a las teorías de las tres corrientes psicológicas de la administración. Las cuales son a). El movimiento de las relaciones humanas, en este destaca como militantes el investigador Elton Mayo; b). La escuela del comportamiento o escuela conductista, aquí aparecen los renombrados McGregor y Likert entre otros; y por último, la aplicación de la teoría de los sistemas.

Soberanes y De la Fuente (2009), afirman que otro ámbito teórico donde se desarrolla el clima organizacional, nace de la fusión de dos importantes escuelas del pensamiento, estas son: la escuela de Gestalt, donde se exponía que el trabajador se acostumbra su entorno por no tener otra opción; y la escuela Funcionalista, la cual presentaba como teoría el factor que diferencia las individuales. En esta línea Iglesias y Sánchez (2015) sostienen que el origen del clima organizacional se basó en la sociología, debido a la aportación que dio la teoría de relaciones humanas, la cual resalta la importancia del hombre como un ser social en medio de un entorno organizacional.

Definición de clima organizacional

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.

Por otra parte, Morales y Ronis (2012) definen al clima organizacional como la agrupación de características las objetivas de la organización, las cuales son perpetuas y de fácil medición, estas características marcan diferencia entre una y otra organización. Hernández y Rojas (2011) acotan que el clima refleja la personalidad de una organización. Por último, Serrato (2011) aporta que en

el clima organizacional se presentan cambios temporales en la actitud de los trabajadores en base al ambiente organizativo de su alrededor, estén o no acostumbrados a este nuevo ambiente.

Importancia del clima organizacional

Para Páramo (2004) el clima representa a la personalidad de una organización y refleja la imagen corporativa hacia sus empleados e incluso da una imagen reflejada hacia el exterior. Según Espin y Torres (2014): “un clima positivo favorece a una mejor motivación y por lo tanto un mayor desempeño por parte de los individuos de la organización”, además menciona que este aumenta tanto el compromiso como la lealtad de los trabajadores hacia la organización. Mejía (2014) declara que el clima representa los valores globales, las actitudes y creencias de las organizaciones; pues su naturaleza se transforma con la influencia de los elementos del mismo. Si el gerente logra diagnosticar y analizar el clima en su organización, este tiene la posibilidad de ejercer un control sobre el mismo, es decir puede administrarlo con eficacia.

Quiñonez (2013) presenta tres razones fundamentales en referencia a la importancia del clima organizacional estas son: a) evaluar el motivo de conflictos, insatisfacciones o causas de estrés, que se derivan en actitudes negativas dentro de la organización: b) crear y establecer un cambio que administrativo, donde se identifique cuáles son los elementos que deberían ser intervenidos; y por último, c) mantener el desarrollo de la organización y prevenir problemas futuros que puedan llegar a presentarse.

Teorías del clima organizacional

Pérez (2014) presenta en su investigación tres teorías sobre el clima organizacional, las mismas que se consideran adecuadas para esta investigación:

Teoría del clima organizacional de Litwin y Stringer

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.

Alcala (2011) expone que Litwin y Stringer, en su obra “motivación y clima organizacional” realizada en el 1968, explican el accionar del individuo basándose de la teoría de la motivación y el clima organizacional, en la cual expresaron que el clima organizacional posee diversas propiedades que se pueden medir y percibir.

Hernandez 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.

Esta investigación toma como base la teoría de Litwin y Stringer debido a que el concepto planteado del clima organizacional como percepción, es el más adecuado a los lineamientos

propuestos para este estudio. Tomando como referencia lo expuesto por Hernández & otros (2015) donde aluden que los diferentes análisis teóricos y estudios empíricos ejecutados por Litwin y Stringer poseen una adecuada confiabilidad y validez. Aun en la actualidad esta teoría tiene mucha influencia en varios investigadores.

Teoría de clima organizacional de Likert

Según Soto (2010), Likert en su teoría del clima organizacional menciona que la conducta de los empleados se origina por el accionar administrativo y por las condiciones que estos llegan a percibir en la organización, según sus esperanzas, capacidades y valores; es decir, la percepción determina al clima organizacional.

Alcántara (2016, pág. 34) menciona que Likert consideró tres tipos de variables que son las que definen las características propias de una institución y que influyen en la percepción que tienen quienes laboran para ella, las cuales son: causales, intermedias y finales: a) Causales: llamadas independientes, establecen que la organización evoluciona tras el logro de resultados ejemplo: las decisiones, actitudes y competencias; por otra parte b) las Intermedias, establecen la situación dentro de la empresa siendo está reflejada con factores como: comunicación, motivación, toma de decisiones, etc. Por último b) las Finales: siendo estas consecuencia o efecto de las antes mencionadas, este tipo de variables se orientan a resultados ejemplo: productividad, ganancias y pérdidas, etc.

Teoría de McGregor

Según Pérez (2014), Douglas McGregor fue un miembro honorable dentro de la escuela administrativa y relaciones humanas. Dejando un legado de enseñanzas que hasta hoy son útiles a

pesar del pasar del tiempo, y de diferentes teorías y modo gerenciales durante cuatro décadas. Para Ramos (2012), McGregor fue el creador de las teorías "Teoría X" y "Teoría Y". Siendo estas teorías de direcciones contrarias u opuestas; en la primera, los directores piensan que sus dirigidos sólo actuaran bajo criterios de amenazas; por lo contrario, en la segunda los directores consideran el principio de que las personas trabajan voluntariamente y por necesidad.

Teoría x

Guerrero y Sánchez (2011, pág. 34) la exponen como: “una posición tradicional basada en convicciones erróneas e incorrectas sobre el comportamiento humano”, presentando los siguientes ejemplos: a) el trabajador naturalmente es apático y está lleno de pereza; prefiere evitar el trabajo y se desempeña mínimamente; b) el trabajador no tiene ambición; c) se resiste al cambio, porque prefiere la seguridad y evitar el peligro; y por último d) es muy dependiente y no tiene la capacidad de tener control de sí mismo, ni mantiene disciplina, por lo que necesita ser dirigido y controlado

Teoría Y

Pérez (2014, pág. 22) explica que la teoría y propone al trabajador como el factor de mayor importancia en la empresa, desde esta visión los trabajadores son considerados como: seres optimistas, personas dinámicas y prestas a un cambio. Además sostiene que los directores valoran a) El esfuerzo físico y mental de los trabajadores; b) Si una organización provee un clima organizacional con las condiciones adecuadas, los trabajadores serán responsables. Y por último c) Las personas tienen autodirección y autocontrol y además están comprometidos

Según Mendoza (2011) McGregor afirmó que su teoría “Y” era más adecuada que su teoría “X”, por ello planteó ideas como la toma de decisiones de manera participativa, desarrollar trabajos responsables y específicos, además de buenas relaciones. Esta teoría estima que los trabajadores tienden a considerar el trabajo de manera tan natural como si fuera aun un descanso, por esto el trabajador promedio aprende a aceptar e incluso a buscar nuevas responsabilidades.

Enfoques del clima organizacional

Según Al Harethi (2010) “la totalidad de las definiciones de clima organizacional y sus teorías podrían ser clasificadas en cuatro categorías comunes, tres de las cuales son:

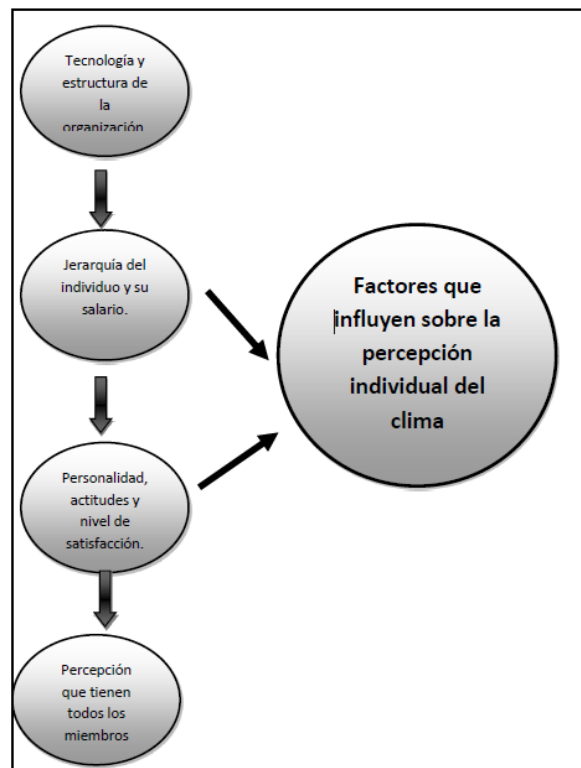
Enfoque estructural u objetivo

Chiang, Martín, y Núñez (2010), consideran que los componentes estructurales en una organización influyen en los trabajadores con lo cual se forma el clima de la empresa. Definiendo que las estructuras organizacionales prevalecen sobre las percepciones de los trabajadores. De la misma forma Valencia (2014) acota que las características objetivas y estructurales de las organizaciones componen al clima, tales como: la concentración y toma de decisiones, los niveles de jerarquía, la tecnología disponible junto con la aplicación de normas y políticas; llegan a determinar el comportamiento del trabajador. En términos más simples Martín (2015) considera el clima organizacional como una muestra objetiva de la estructura de la organización.

Enfoque subjetivo o de percepción

Para Ortega (2015) el clima organizacional es el punto de vista personal (de forma perceptiva) que los trabajadores y dirigentes desarrollan en una organización, de la cual son parte; y esta a su vez influye en el desempeño de la misma. Por lo consecuente, Pérez y Rivera (2015) mencionan que la base para formar el clima organizacional está dentro de la persona. El clima se caracteriza porque las personas responden a situaciones variables, según su punto de vista considerando un enfoque psicológico. De igual manera Méndez (2015) menciona que el clima nace en cada persona que organiza las experiencias de su entorno. En la figura 1 se observa los factores que influyen en la percepción individual del clima organizacional.

Figura 1.
Factores principales que influyen sobre la percepción del clima organizacional



Fuente: Espin & Torres (2014, pág. 13).

Enfoque integral o interactivo

En el enfoque integrado se considera tanto la naturaleza objetiva como la subjetiva del clima organizacional. En este enfoque los factores objetivos son las características que componen el esquema administrativo de una empresa y forman parte del clima. Sin embargo, estas características serán evaluadas por las personas, de acuerdo a las necesidades y experiencias de cada uno (Pérez, Maldonado, & Suleima, 2006). Domínguez et al. (2013) aportan que el clima de una organización se compone por las percepciones globales de cada persona, las cuales se ven reflejadas a través la interacción con las características de la organización. En la figura 2 se observa la interacción de las características personales y de la organización.

Figura 2.
Enfoque sistemático o interacción de clima organizacional.



Fuente: Raudales Ruth (2012, pág. 54).

Esta investigación se toma como base el enfoque interactivo. Porque se considera acorde con los lineamientos planteados con la propuesta metodológica, tomando como base lo planteado por 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”.

Características del clima organizacional

Según Hashemi & Sadeki (2016, pág. 377) a pesar de no haber definición concreta sobre el clima organizacional, varios investigadores coinciden en diversas características como: a) la versatilidad del clima; es decir, que puede cambiar con el tiempo; b) se percibe de forma grupal; o sea este puede llegar a ser percibido a modo de un consenso entre varias personas; c) surge de impresiones generales de la organización las cuales se forman interactuando entre sí, y con los factores de políticas, estructuras y procesos de la organización; y por último d) estas percepciones se describen en condiciones ambientales o eventos, que son evaluados dentro de la organización.

Instrumentos de medición del clima organizacional

Según Panta (2015) para medir el clima organizacional se utiliza instrumentos. Estos están orientados a identificar y analizar aspectos internos sean estos formales o informales que de alguna manera llegan a afectar el comportamiento del trabajador, esto se mide a partir de las percepciones y respuestas que tienen acerca del clima organizacional que los rodea.

Saccca (2010) realizó un análisis de la relación entre el clima institucional y el desempeño académico en docentes de los centros de educación básica CEBA en San Martín de Porres, a través de un instrumento de medición denominado Cuestionario Descriptivo del Perfil del Clima Organizacional (CDPCO). El cual está constituido por seis indicadores: autoevaluación, trato, relación interpersonal, motivación, materiales, ambiente y nuevas estrategias (innovación).

De Araujo, De la torre, Lopez, y Basto (2010) desarrollaron una prueba psicométrica desarrollada en base a la literatura del balanced score card, y de acuerdo a la teoría presentadas por Litwin y Stringer (1969). Adaptación la cual se establecieron veintiocho ítems, sobre las dimensiones estilo de gerencia, reconocimiento, autonomía, apoyo, recompensa e innovación.

Alcalá (2011) en su investigación aplicó el cuestionario desarrollado por Litwin y Stringer apelando a su alto grado de confiabilidad. El instrumento presentó cincuenta y tres reactivos, distribuidos en nueve dimensiones siendo estas: estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, relaciones, apoyo, estándares de desempeño, conflicto e identidad. De igual manera Acosta (2010) adapto el cuestionario elaborado por Litwin y Stringer, con cincuenta y tres ítems en base a nueve dimensiones: estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, relaciones, apoyo, estándares de desempeño, conflicto e identidad. En la tabla 1 se aprecia las dimensiones que se han considerado en los cuestionarios identificados.

*Tabla 1:
Cuestionarios del clima organizacional identificados.*

Dimensiones del clima organizacional	Sacssa (2010)	Garza (2010)	De Araujo et al. (2010)	Marroquín y Pérez (2011)	Rodríguez (2011)	Alcalá (2011)	Acosta y Alcalá (2014)	Proaño (2014)
Ambiente laboral (conflictos)	1	1			1	1		
Apoyo		1	1		1			
Auto evaluación	1							
Autonomía		1	1					
Calidez					1			
Cohesión (trabajo en equipo)		1		1		1	1	1
Comunicación		1		1				1
Equidad		1						
Estilo de gerencia			1					
Estructura				1	1	1	1	
Identidad				1	1	1	1	
Innovación	1	1	1					
Liderazgo				1				1
Motivación	1	1						1
Normas					1	1		
Nuevas estrategias	1							
Organización del trabajo				1				
Presión		1						
Progreso y desarrollo		1		1				
Recompensa		1	1	1	1	1	1	1
Reconocimiento		1	1	1				
Relación interpersonal	1					1	1	
Responsabilidad					1	1		
control de riesgo				1	1	1	1	
Toma de decisiones								1
Trato	1							

Fuente. Autoría propia. Elaborado a partir de los autores citados.

Nota: En esta investigación para medir el clima organizacional se utilizó el cuestionario presentado por De Araujo et al. (2010)

Dimensiones del clima organizacional

En la figura 3 se presentan las dimensiones del clima organizacional consideradas adecuadas para la ejecución de la investigación. Las cuales están establecidas en la prueba psicométrica desarrollada por los autores De Araujo et al. (2010). Denominado “Cuestionario de clima organizacional”.

Figura 3.
Dimensiones del clima organizacional.



Fuente: autoría propia

Estilo de gerencia

También llamado de dirección, definido como la inclinación del gerente a comportarse de una manera determinada y permanece relativamente estable. Puche (2015) menciona que “es el grado en que los jefes apoyan, estimula y dan participación a sus colaboradores”. Por otra parte Marroquin y Perez (2011) consideran que entre ideas e interrogantes inmersas en el clima

organizacional, surgen diversos factores de liderazgo, y prácticas de dirección como: autoritaria, autócrata, participativa etc.

Reconocimiento

Entendido como la percepción que tienen los miembros de la organización con respecto al reconocimiento por el trabajo que realizan. Según Garza (2010) define al reconocimiento como “la percepción de cómo son reconocidas las contribuciones de los miembros por parte de la organización”. Sánchez y Paredes (2012) concuerdan que este tipo de incentivo se entrega al trabajador en respuesta a lo que él contribuye con su empresa.

Autonomía

Entendido como la libertad que tiene el individuo para la toma de decisiones de forma independiente y responsable. Camacho (2014) atribuye que “es la condición, el estado o la capacidad de autogobierno o de cierto grado de independencia”. Para Asteria (2015) la autonomía se refiere, a la capacidad de desarrollar distintas competencias, para poder ejercer sus funciones de manera individual.

Es pensar de los trabajadores en una organización con respecto de su libertad en la toma de decisiones atribuidas a su función. Es la forma de percibir una supervisión adecuada y no limitante, es decir, el sentirse como responsables de sus labores y no tener controles innecesarios en su desempeño. (Jiménez, 2009)

Apoyo

Percepción que tienen los miembros de la empresa en cuanto al espíritu de ayuda y respaldo que ellos reciben. Acosta y Venegas (2010) definieron apoyo “como un sentimiento del individuo”. Mientras que Garza (2010) lo ve como la apreciación por parte de los directivos sobre el respaldo hacia la conducta del trabajador.

Recompensa

Definido como un estímulo recibido por el trabajador como consecuencia de la labor bien desempeñada. Para Pereira (2014) la recompensa corresponde al punto de vista de las personas a cerca de la recompensa adecuada que recibe el trabajador por el buen desempeño realizado. Para Orbegoso (2010) esto se refiere a los incentivos monetarios y a las oportunidades de ascenso. Alcalá (2011) expresa que el clima organizacional está direccionado a entregar recompensas, y este conlleva un mayor incremento de necesidades de logros de los empleados.

Innovación

Se define como un proceso sistemático en el cual es puesta en práctica una idea y se experimenta la creatividad. Según Hernandez, Garrido, y Lerma (2015) se refiere al punto de vista de las personas acerca del respaldo que reciben de los superiores, para incentivar la creatividad, el ánimo y el apoyo para promover así la creatividad a pesar de los riesgos.

Estrategias de mejoras en el clima organizacional

Una vez establecida la medición del clima organizacional es necesario llevar a cabo acciones aplicativas en busca de la mejora del mismo, en base a la información obtenida en los resultados.

Contreras (2015) plantea en su investigación la recomendación a las directivos para ejecutar planes de comunicación de los logros obtenidos, efectuar proyectos que permitan el crecimiento, desarrollar programas de capacitación en estilos de gerencia para obtener herramientas de gestión. Paz & Marín (2014) corroboran que las estrategias de comunicación gestionan cambios y mejoras, de igual forma la participación activa en las áreas de trabajo, tanto como las actividades de sensibilización y vínculo del entorno.

Estas medidas aplicativas deben desarrollarse en base a planes estratégicos por parte de los directivos. Castro (2015) aconseja que las propuestas de estrategias establecen una mejoría en la organización, por ejemplo: capacitaciones y programas motivacionales.

Por otra parte Serrato (2011) presenta una estrategia moderna el empowerment (Estrategia de Talento Humano), lo cual consiste en desarrollar una cultura organizacional establecida por estrategias de desarrollo basados en la fortaleza del capital humano, tomando como referencia filosofías laborales actuales, donde sobresalen los valores humanos, considerando al personal como socios estratégicos, colaboradores o clientes internos, en búsqueda de una motivación, fidelización y compromiso corporativo.

2.2.2. Desempeño laboral

Origen

Según Jurado y Vizcarra (2012, pág. 35) se puede afirmar que “desde el primer momento que un hombre dio empleo a otro el trabajo empezó a ser evaluado”. Los orígenes de la evaluación del desempeño inician desde la antigüedad, por ejemplo, en los imperios de China denominados La Dinastía Wei (221-265 A.C.) establecieron un sistema de medición de desempeño dirigido a la población. De igual forma mencionan que en 1491 San Ignacio de Loyola propuso un sistema de calificación para evaluar a los miembros de la Compañía de Jesús. Recientemente en el siglo XIX las evaluaciones comenzaron a emplearse de manera sistemáticas gracias a los aportes del psicólogo Frederick Taylor.

Según Katavich (2013) al transcurrir la Primera Guerra Mundial en el año de 1914 Scott al igual que varios psicólogos industriales de aquel tiempo ofrecían sus servicios a los Estados Unidos, a través de sistemas de calificación destinados a evaluar el desempeño de las tropas del ejército, lo cual permitía a los oficiales monitorear a sus súbditos.

Castro, Palomino, Quiñonez, Landa, y De los Santos (2007) establecen que en 1842 en los Estados Unidos se promulgó en distintos departamentos una ley de evaluación de desempeño anual obligatoria la cual fue aprobada por el congreso del aquel entonces. Posteriormente los programas de evaluación de desempeño se extendieron tanto a entidades públicas como a las empresas privadas del país.

Amendaño y Beltrán (2014) mencionan que en la actualidad los programas de RR.HH. son los medios más acertados para evaluar a los trabajadores, desarrollar y utilizar efectivamente sus conocimientos y las capacidades.

Definición de desempeño laboral

Se concibe 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.

Para Proaño (2014) el desempeño laboral representa a la fortaleza de las capacidades de los trabajadores en relación al logro de las metas y objetivos establecidos por la organizacional.

Importancia de la evaluación del desempeño laboral

Hernández (2010) manifiesta que el desempeño laboral se administra tanto por el análisis objetivo de una situación en específico, como por las percepciones subjetivas del clima organizacional del trabajador. Mientras que Iturralde (2011) considera importante porque este ayuda a desarrollar nuevas políticas internas, mejorar el desempeño laboral y la toma de decisiones, permite establecer la existencia de capacitaciones requeridas, indica los errores

estructurales, y por último estas evaluaciones ayudan a identificar si existen problemas personales que influyan al desempeño laboral del trabajador. Amendaño y Beltrán (2014) considera importante la evaluación de desempeño debido a que esto contribuye con la toma de decisiones en los criterios de ascenso o de ubicación.

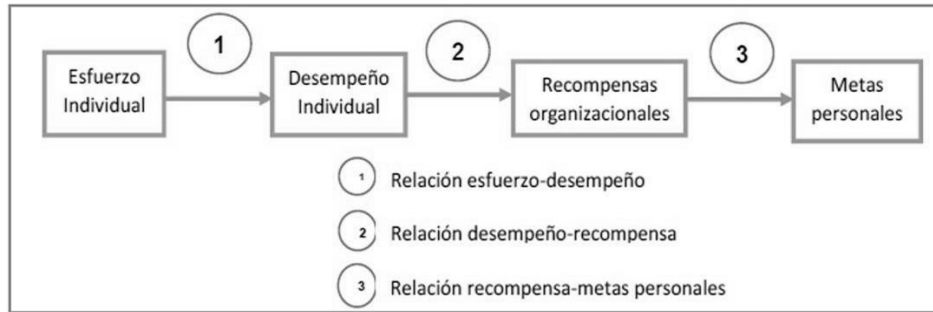
Teorías del desempeño laboral

Según (Ohtman, 2014) para la gestión del desempeño laboral, la base teórica principal 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.

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. Como se puede visualizar en la figura 4.

Figura 4.
Teoría de las expectativas.



Fuente: Castro (2015, pág. 32)

Ohtman (2014, pág. 41) expresa que esta teoría se basa en tres aspectos, valencia, instrumentalidad y la esperanza: a) 'Valencia.- significa las emociones que las personas tienen frente a los resultados (recompensas); b) Esperanza.- indica que los trabajadores poseen distintas expectativas y niveles de confianza con lo que creen que son capaces realizar; b) Instrumentalidad.- es la convicción y certeza que tienen los trabajadores acerca de que podrán conseguir lo que desean, por ello la organización debe asegurarse del cumplimiento de las promesas de recompensas.

Teoría de la equidad

Vega (2007) menciona que la equidad es el equilibrio entre las cualidades laborales del trabajador y las recompensas que este recibe a cambio. De acuerdo con esta teoría los trabajadores se motivan cuando llegan a experimentar satisfacción por lo recibido mediante el esfuerzo realizado. Bedodo y Giglio (2006) exponen que los trabajadores llegan a comparar su aporte realizado en el trabajo, ejemplo: esfuerzo, experiencia, y competencias; contra los resultados obtenidos, ejemplo: reconocimientos, remuneración y ascensos.

Teoría establecimiento de metas

Betancur (2010) considera que en base a esta teoría existe retroalimentación, es decir el trabajador debe poseer posibilidades de saber cómo progresa en su camino hacia el cumplimiento de las metas. Sin embargo, no es suficiente con establecer metas específicas y con la retroalimentación. Existen otros factores que también influyen sobre el desempeño, principalmente el compromiso por parte del trabajador. Castro (2015) presenta en su investigación que una de las principales fuentes que motivan al trabajador es la intención misma de luchar por alcanzar sus objetivos. Debido que este establece cuanto esfuerzo le es necesario invertir para conseguirlo.

Contexto educativo del desempeño del docente en el Ecuador

Según el Ministerio de Educación del Ecuador (2013) un docente es aquella persona la cual está habilitada de manera oficial en el régimen educativo, sea este pleno o parcial. Este tiene como función orientar y dirigir el aprendizaje a su alumnado en base a su experiencia profesional. Un docente puede emplear su función según las diversas modalidades de estudio sean estas presenciales, a distancia, etc. Según lo entendido se excluyen como docentes al personal administrativo o directivo de las instituciones educativas tanto como a quienes laboran de forma ocasional o voluntaria.

Al desempeño laboral docente Sacca (2010) lo define como el efectuar de sus funciones adecuadamente, de forma eficiente y eficaz. Esto conlleva tanto las labores diarias del docente dentro y fuera del aula; como el trabajo previo que desarrolla el docente, evitando así el pragmatismo y la improvisación. En base a lo expuesto por el autor se entiende como trabajo

previo a la planificación del trabajo pedagógico, lo cual representa una herramienta fundamental en el desempeño laboral del docente.

(Mendoza, 2011) Aporta que el docente tiene que poseer conocimientos de las disciplinas académicas adecuadas para el logro del aprendizaje por parte de su alumnado, pues esto permitirá operar informaciones acerca de las características generales de los estudiantes de manera grupal e individual. En base a lo expuesto por el autor se entiende que la construcción de aprendizaje se desarrolla mediante el proceso de enseñanza aprendizaje como parte de una herramienta importante para el desempeño del docente.

Uno de los factores más importantes que contribuyen al buen desempeño laboral del docente son las responsabilidades profesionales, por ello Juárez (2012, pág. 26) menciona que las responsabilidades profesionales son: “el compromiso del docente, los procesos de aprendizaje, el afán de superación profesional, la capacidad para reflexionar sobre su práctica y la de sus colegas y su identificación con las metas y desempeño institucional”.

En el Ecuador existen dos niveles de educación estos son: la educación básica y el bachillerato. Los cuales se consideran a su vez educación primaria y secundaria. Según Cantos (2013) en este país se denominan escuelas a las instituciones que imparten la primaria desde segundo a séptimo año; y colegios a la secundaria desde octavo a décimo año de básica junto con los tres años del bachillerato. Cuando se desea determinar un nivel de instrucción se distinguen primaria, secundaria o educación media, aunque en la vida estudiantil el uso de básica y bachillerato es más común. Para mayor comprensión se presenta la tabla de equivalencia de la educación primaria y secundaria de los países circunscritos según el Convenio Andrés Bello (ver apéndice F).

Instituciones educativas (IE): son los establecimientos que imparten servicios educativos en distintos niveles o a través de diferentes modalidades de enseñanza y cuentan con la estructura física, personal docente y autorización legal para su funcionamiento. Según el artículo 53 de la LOEI, las IE cumplen una función social, son espacios articulados a sus respectivas comunidades y, tanto las públicas como las privadas y fisco misionales, se articulan entre sí como parte del Sistema Nacional de Educación. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013)

Según el sistema educativo del Ecuador este se divide en dos régimen: régimen costa y el régimen sierra amazonía este está definido por la ubicación geográfica del país y marca diferencia principalmente en el calendario escolar. Según Quispe (2006) En la sierra y amazonía el ciclo escolar se inicia en el mes de septiembre y termina en junio. Mientras que en la Costa y Galápagos el ciclo escolar se inicia en el mes de abril y termina en el mes de enero.

Modelos de evaluación de desempeño

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:

- Auto estimaciones (autoevaluación): Se realiza por el mismo trabajador, en referencia a su propio desempeño, siendo la principal desventaja que los trabajadores tienden a calificarse más alto de lo que lo harían los superiores.
- Supervisor inmediato: Jerárquicamente esta es la persona que por lo general está en una mejor posición para realizar la evaluación de desempeño de un subordinado, puesto que en cierto modo, este es el responsable directo de las funciones que realice el trabajador.

- 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.

Para esta investigación se toma como base el modelo de auto estimaciones, también llamado autoevaluación. 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”.

Autoevaluación

Calderón (2012) considera que la autoevaluación incentiva en el docente llegar a un autoanálisis y autocrítica, esto ayuda a fortalecer su autodesarrollo. El propio evaluado tiene que seleccionar, escoger, interpretar, juzgar y analizar, la información en referencia a su labor propia

Según Brazzolotto (2012) existen diversas ventajas en la autoevaluación, estas son: a) el evaluador expone su opinión de su desempeño permitiendo a la organización conocer el concepto que este tiene de sí mismo; b) el trabajador llega a identificar las fortalezas y debilidades, lo cual lo insita a mejorar; c) la autoevaluación se puede tomar como punto de partida para una evolución del supervisor inmediato. Por otra parte, las desventajas de este método son: a) existe una baja autocritica por parte del evaluador; b) El trabajador tiende emitir valores promedios; c) por lo general el trabajador evita los valores extremos.

Características del desempeño laboral

La evaluación del desempeño es un elemento oportuno para mejorar la calidad del trabajo, debido a que este motiva al individuo a tener mayor compromiso. El desempeño constituye una base para desarrollar mejorías en las organizaciones (Shaut, 2014). Según Mohammad (2013) existen varias características claves como indicadores del desempeño estas son: a) meta o resultado orientado; b) poseen un punto referencial; c) se proporciona información estratégica; d) desenlazan en la toma de decisiones en búsqueda de una mejora.

Instrumentos de medición del desempeño laboral

Alcántara (2016) expone en su investigación que el instrumento de medición es cualquier recurso que utiliza un investigador para aproximarse a las personas entidades y poder lograr que ellos le proporcionen la información que requiere. El instrumento reúne en sí toda la labor previa de investigación: resume los aportes del marco teórico al seleccionar datos que corresponden a los indicadores.

Mendoza (2011) en su investigación de relación entre el clima institucional y el desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la red N9-Callao. A través del instrumento denominado cuestionario desempeño docente, Adaptado por Tsuchida y Mendoza (2009). El cual consta de cuatro dimensiones destinada a medir el desempeño laboral las cuales son: preparación y desarrollo de enseñanza, creación de ambientes favorables al aprendizaje, enseñanza-aprendizaje, y profesionalismo.

Según García (2013) la evaluación del desempeño es una herramienta que permite determinar el grado de cumplimiento y logro de las tareas asignadas a cada persona de manera que sirve de guía para el desarrollo profesional. Reyes (2012) presenta un instrumento adaptado de la propuesta

del Sistema de Evaluación del Docente (SED, 2007) que mide el desempeño laboral denominado como “Ficha de evaluación de desempeño laboral docente”. El cual presenta tres dimensiones, siendo estas: planificación del trabajo pedagógico, proceso de enseñanza-aprendizaje, y responsabilidades profesionales.

Zegarra y Torres (2015) aplicaron el instrumento cuestionario de la variable clima organizacional y desempeño laboral. El cual presenta 4 dimensiones destinadas a la medición del desempeño siendo estas: Toma de decisiones, Responsabilidad, Compromiso, y Participación. En la tabla 2 se observa las dimensiones consideradas en los cuestionarios de desempeño laboral identificados.

Tabla 2:
Cuestionarios del desempeño laboral identificados.

Dimensiones del Desempeño laboral	Mendoza (2011)	Juárez (2012)	Reyes (2012)	Onofre (2013)	Luengo (2013)	Sánchez (2013)	Zegarra (2014)	Panta (2015)
Calidad								1
Compromiso							1	
Creación de ambiente	1							
Dominio científico						1		
Dominio tecnológico						1		
Eficacia				1				1
Eficiencia								1
Estrategias organizacionales					1			
Formación de valores						1		
Habilidades profesionales					1			
Planificación de trabajo pedagógico	1	1	1					
Proceso de aprendizaje enseñanza	1	1	1					
Relaciones Interpersonales						1	1	
Responsabilidad Profesionales	1	1	1			1	1	
Toma de decisiones							1	

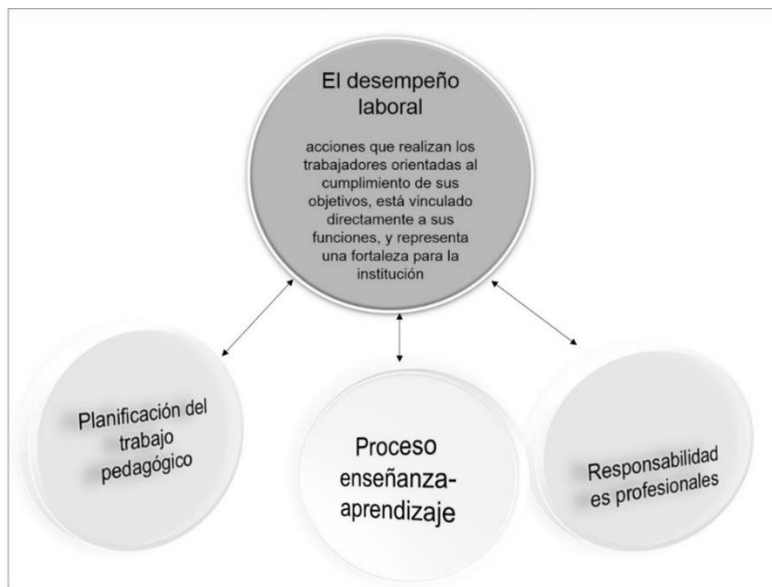
Fuente: autoría propia. Elaborado a partir de autores citados.

Nota: en esta investigación para la medición del desempeño laboral se utilizó el cuestionario presentado por Reyes (2012)

Dimensiones del desempeño laboral

En la figura 5 se presentan las dimensiones consideradas adecuadas para la ejecución de la investigación. Las cuales están establecidas en el instrumento desarrollado por el autor Reyes (2012) denominado “Ficha de evaluación de desempeño laboral docente”.

Figura 5.
Dimensiones del desempeño laboral



Fuente: autoría propia

Planificación del trabajo pedagógico

Se define como la planeación de estrategias y la ordenación del proceso de enseñanza-aprendizaje, de igual forma lo elementos curriculares que presenta el docente. La planificación del trabajo pedagógico constituye planear y ordenar los procedimientos de enseñanza aprendizaje, tanto como el contenido curricular que se va a instruir; de igual forma los principios y las capacidades pedagógicas que sean necesarias aplicar en búsqueda de un aprendizaje de calidad por parte del alumnado (Reyes, 2012).

El deber de planificador, tomado como dimensión del desempeño docente, hace referencia a la capacidad integrativa, que empleada por el docente, la cual aplica para diseñar, y emplear proyectos educativos (Sanchez, 2013). Según Ojeda y Ferrer (2010) es primordial la planificación académica y la cultura organizacional en toda institución educativa, principalmente en la educación básica, pues los resultados representan elementos que contribuirán a la mejora de la calidad en los procesos educativos.

Proceso de enseñanza-aprendizaje

Según lo expuesto por Martínez y Rodríguez (2011) el clima organizacional está compuesto por diversos aspectos, si estos aspectos son administrados adecuadamente, esto permitirá una mejor relación entre los docentes y sus compañeros, al igual que con sus directivos. Esto derivará beneficios también a los estudiantes pues ellos llegarán a percibir un mejor ambiente en la institución. De esta manera se puede decir que el clima organizacional es un factor que influye en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Responsabilidades profesionales

Según Zapata (2014) estas responsabilidades se establecen por la asistencia y puntualidad al lugar de trabajo, tanto como por el cumplimiento de las actividades programadas, las buenas participaciones del docente, la entrega de documentos según las normas y reglamentos de cada país, el cumplimiento de a las normas internas, el esfuerzo reflejado en el nivel profesional alcanzado, y por los resultados que este llega a obtener.

Estrategias de mejoras en el desempeño laboral

El propósito de la medición del desempeño laboral siempre debe apuntar a mejorar las condiciones del trabajador sean estas debilidades o fortalezas. Alcántara (2016) aporta que una opción para mejorar el desempeño es la motivación, pues esta puede llegar a influir positivamente en el trabajador; además si el trabajador llega a considerar que su desempeño es alto, este desarrolla sentimientos de compromiso con la organización.

Rivera (2014) sugiere que sí el desempeño laboral es más bajo que lo estipulado, el director o supervisor deben emprender acciones correctivas; de igual forma sí el desempeño es satisfactorio este debe de ser alentado aún más. Para ello existen varias herramientas y sistemas desarrollados para la mejora del desempeño laboral.

Pérez (2014) propone un sistema de control, este se basa en comparar, indagar, e inspeccionar a las variables organizativas, para detectar las desviaciones reales o potenciales que afectan o representan un riesgo para el cumplimiento de los objetivos de la empresa. De igual forma este sistema de control necesitará de intervenciones por parte de los directivos, con la intención de mitigar y minimizar consecuencias indeseables. El accionar administrativo debe ser encaminado a buscar soluciones hacia los problemas originados por estas desviaciones.

Por otra parte, Pérez (2009) presenta como una estrategia de mejora al seminario taller. En este caso los trabajadores reciben conocimientos básicos de un tema en específico, y el proceso de aprendizaje se complementa realizando ejercicios prácticos, lo cuales se deben desarrollar bajo la dirección de un coordinador.

2.3. Marco conceptual

Clima organizacional.- es 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 a las características objetivas propias de una organización.

Estilo de gerencia.- inclinación del gerente a comportarse de una manera determinada y permanece relativamente estable, y el grado en que los jefes apoyan, estimula y dan participación a sus colaboradores.

Reconocimiento.- es la percepción que tienen los miembros de la organización con respecto a las recompensas que reciben, como consecuencia de su contribución en la empresa,

Autonomía.- es la percepción que todo trabajador tiene en relación a la autodeterminación, y deber ser realizada con responsabilidad en la toma de decisiones con respecto a los procedimientos del trabajo y metas, teniendo libertad para actuar como mejor creen, estimulados para tomar sus propias decisiones y compartir nuevas ideas para mejorar el trabajo.

Apoyo.- es considerado como una ayuda percibida de los trabajadores por parte de los directivos y de otros empleados del grupo, esta percepción se refiere al respaldo, tolerancia y aceptación.

Recompensa.- estímulo recibido por el trabajador como consecuencia de su labor el cual se asocia a una conducta determinada, existiendo un sistema de promoción y política salarial adecuada.

Innovación.- es una actividad que involucra un proceso creativo y en el cual se asumen riesgos, introduciendo modificaciones en la manera de hacer las cosas para mejorar el resultado final.

Desempeño laboral.- es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, reflejada en su actuación la cual expresa sus competencias profesionales pedagógicas con la que demuestra el dominio de las tareas y funciones diseñadas para ese rol, considerando: la planificación del trabajo pedagógico, gestión de proceso de enseñanza- aprendizaje y responsabilidades profesionales.

Planificación del trabajo pedagógico.- es la estructuración de una planificación curricular que responda al logro de aprendizajes, mediante procesos diversificados y orientados por metas y objetivos, incluyendo los principios y capacidades pedagógicas que se requiere para lograr alumnos que tengan aprendizajes de óptima calidad

Proceso de enseñanza–aprendizaje.- son modalidades de enseñanza para articular la formación necesaria para que los estudiantes adquieran los aprendizajes establecidos. Utilizando técnicas, estrategias e instrumentos de evaluación para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.

Responsabilidades profesionales.- es la responsabilidad del profesor de comprometerse directamente con la investigación que se refiera a su labor como educador la cual Implica el cumplimiento, demostrando actitudes y valores democráticos en su participación institucional.

CAPÍTULO III

Materiales y métodos de investigación

3.1. Metodología

En esta investigación se aplicó el método de la observación para la identificación y el planteamiento del problema. Según Bueno (2003, pág. 73) “este método permite obtener información primaria sobre el comportamiento del objeto tal y como este se presenta en la realidad, o comprobar las consecuencias empíricas de las hipótesis”.

Para el estudio aplicativo se utilizó un enfoque cuantitativo, debido a que se empleó la recolección y análisis de datos numéricos para contestar preguntas de investigación y medir las variables establecidas. Posteriormente se realizó un análisis estadístico.

3.2. Nivel de estudio

Este trabajo de investigación fue descriptivo porque se presenta la medición de las variables de estudio, Según Hernández, Fernández, y Baptista (1991) se describen situaciones o eventos, y se intenta especificar las características relevantes de las personas, grupos, comunidades o algún otro fenómeno que sea sujeto al análisis. Siendo también una investigación correlacionar puesto que tuvo como objetivo determinar la relación entre ambas variables. De igual manera siendo un estudio de campo ya que se desarrolló una interacción directa con la población estudiada.

3.3. Diseño de investigación

El presente estudio fue de diseño no experimental, debido a que no hubo manipulación en las variables estudiadas. Gómez (2006) menciona que este diseño “se realiza sin manipular

deliberadamente las variables, se observa fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos”.

De igual forma esta investigación se desarrollo en un diseño transversal debido a que se dio en un tiempo y espacio determinado. Por ello Cancela, Cea, Galindo, y Valilla (2010) afirman que este el diseño transversal no tiene como propósito estudiar las repercusiones con el paso del tiempo en la población investigada, sino que elije analizar de forma simultánea la población y no se aplican posteriores seguimientos a la misma.

3.4. Hipótesis

3.4.1. Hipótesis principal

Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur, durante el año 2016.

3.4.2. Hipótesis derivada

Existe relación significativa entre el clima organizacional y la planeación de trabajo pedagógico en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la MEN y MES, durante el año 2016.

Existe relación significativa entre el clima organizacional y la gestión del proceso de enseñanza- aprendizaje en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la MEN y MES, durante el año 2016.

Existe relación significativa entre el clima organizacional y las responsabilidades profesionales en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la MEN y MES, durante el año 2016.

3.5. Operacionalización de la variable

Enríquez (2014) expone en su investigación que en la operacionalización de las variables es necesario tener en cuenta dos factores de importancia: (a) la lógica y (b) el conocimiento. Sólo a partir de estos dos factores es posible operacionalizar. En la Tabla 3 se presenta como ejemplo la operacionalización de las variables sociodemográficas género y edad. En el apéndice B se presenta la operacionalización de todas las variables sociodemográficas, incluyendo las variables de estudio.

Tabla 3.
Operacionalización de variables

Variable	Definición instrumental	Definición Operacional (Escala)	Técnica (instrumento)	Fuente
Genero	La variable género se midió de la siguiente manera: Género: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino	Esta variable se codificó de la siguiente manera: 1 = Masculino 2 = Femenino	Encuesta	Docentes de los colegios y escuelas Adventistas de la MEN y MES.
Edad	Variable medida por la respuesta a: Edad: <input type="checkbox"/>	Dato categorizado de la siguiente manera: 1 = 30 o menos 2 = 31- 40 años 3 = 41- 50 años 4 = 51 o más	Encuesta	Docentes de los colegios y escuelas Adventistas de la MEN y MES.

Fuente: autoría propia

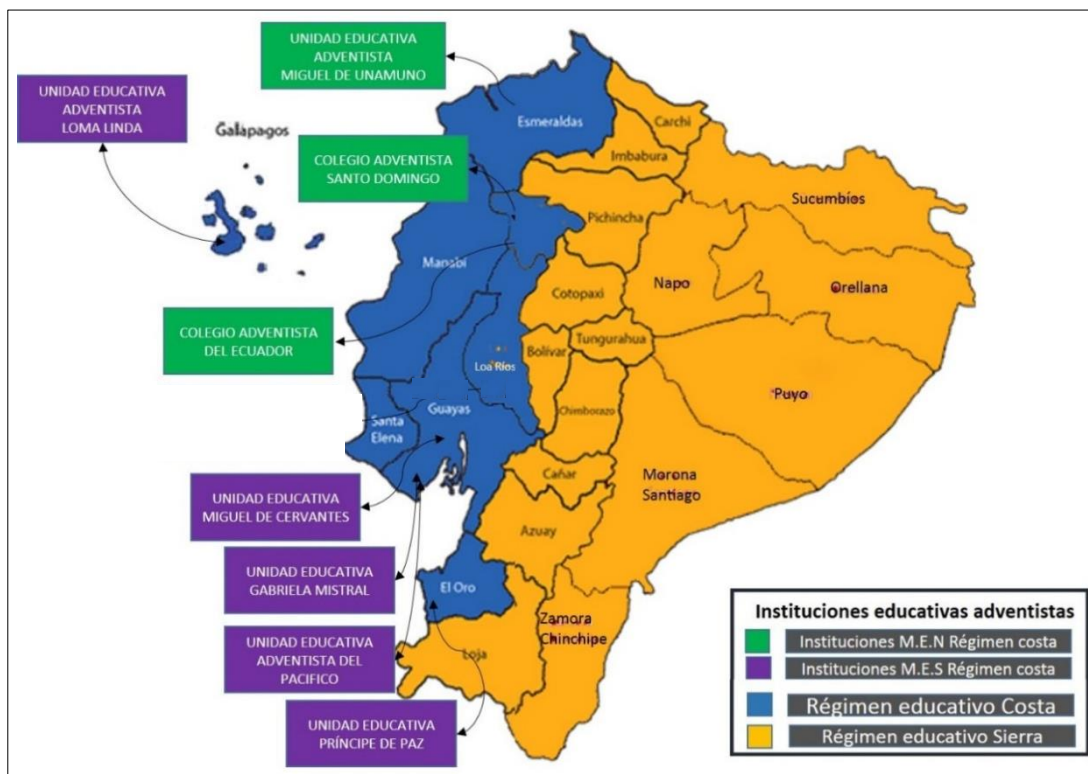
3.6. Población y técnica

Delimitación espacial y temporal

La investigación se desarrolló en los colegios y escuelas adventistas en el régimen educativo Costa del Ecuador. Estas instituciones se ubican en las provincias de Esmeraldas, Santo Domingo de los Tsáchilas, Guayas, El Oro e Islas Galápagos siendo estas. El desarrollo del estudio tuvo una duración de 6 meses (marzo – agosto, 2016). En la figura 6 se visualiza la ubicación georeferencial de las unidades intervenidas.

Figura 6.

Mapa referencial de las instituciones adventista en el Ecuador. Régimen costa



Fuente: autoría propia

Tabla 4

Docentes que pertenecen a las escuelas adventistas

Nombre Escuela	Ubicación geográfica	N° docentes
Unidad educativa Miguel de Unamuno	Provincia de Esmeraldas	19
Unidad educativa Gabriela Mistral	Provincia del Guayas	20
Unidad educativa Miguel de Cervantes	Provincia del Guayas	10
Unidad educativa Príncipe de Paz	Provincia del Oro	10
Colegio Adventista del Ecuador (instrucción primaria)	Provincia de Santo Domingo	10
Total		69

Fuente: autoría propia

En la tabla 4 se presentan la cantidad de docentes que desempeñan su función en las escuelas adventistas estudiadas, según la institución a la que pertenecen y su respectiva ubicación geográfica, donde se observa que hubo un total de 69 docentes que laboran en escuelas.

Tabla 5

Docentes que pertenecen a los colegios adventistas

Nombre Colegio	Ubicación geográfica	N° docentes
Colegio Adventista del Ecuador	Provincia de Santo Domingo	31
Colegio Adventista de Santo Domingo	Provincia de Santo Domingo	22
Colegio Adventista Loma linda	Provincia de Galápagos	21
Colegio Adventista del Pacífico	Provincia del Guayas	24
Total		98

Fuente: autoría propia

En la tabla 5 se presentan la cantidad de docentes que desempeñan su función en los colegios adventistas estudiados, según la institución a la que pertenecen y su respectiva ubicación geográfica. En esto se muestra que de los docentes encuestados 98 ejercen sus funciones en colegios.

Definición de la población y muestra

- Para el trabajo de investigación la población la constituyeron los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la región costa de Ecuador, conformada por 167 docentes. La técnica de

muestreo utilizada fue casual o incidental (no probabilística), “se trata de un proceso en el que el investigador selecciona directa e intencionalmente los individuos de la población” (Hervás, 2004) de la población total fueron encuestados 157 docentes. Los restantes fueron se aplicó el criterio de exclusión.

Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión:

- Docentes que cumplan la función de catedráticos a tiempo completo.

Exclusión:

- Docentes contratados por horas, o tiempo parcial.
- Docentes ausentes en el momento de la aplicación de la encuesta.
- Docentes que cumplan funciones directivas o de supervisión.
- Personal administrativo de las instituciones.
- Personal de áreas de apoyo como: guardianía, limpieza, mantenimiento, etc.

Diseño del instrumento

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 Belo Horizonte-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). Como se puede observar en el Apéndice C.

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.

Validez cualitativa

La validación cualitativa de los ítems que componen los instrumentos de medición del clima organización y del desempeño laboral se realizó en las ciudades de Lima-Perú y Guayaquil-Ecuador, según juicios de expertos a través de tres docentes de la Universidad Peruana Unión; y dos profesionales en el área de administración de la Misión Ecuatoriana del Sur. Los mismos con grados académicos en maestría y licenciatura. Para lo cual se hizo entrega de los formatos de validación, los cuestionarios a evaluar y la matriz de consistencia (en el Apéndice A se presenta la matriz de consistencia) la cual se desarrolló para verificar y adaptar la coherencia de las interrogantes; en el apéndice D se presentas dos ejemplos de la validación hecha por los expertos tanto en Ecuador como en Perú.

Según Quispe (2006) menciona que la comunidad Andina (CAN) está comprometida en un proceso de integración a través de un proyecto de identidad, el cual está circunscrito tanto en lo académico como en la opinión publica de los países que la conforman (Bolivia, Colombia, Perú, Ecuador), por esta razón se tomó como una sola región a los países pertenecientes a la Comunidad Andina; por lo cual se da validez a los instrumentos en mención, para la aplicación de la investigación en los colegios y escuelas adventistas del Ecuador.

Validez cuantitativa

La validación cuantitativa se hizo a través de una prueba piloto en un colegio adventista denominado “Colegio Unión de Ñaña” ubicado en la ciudad de Lima-Perú. Las instituciones adventistas componen una red educativa global, estas son reconocidas por su preocupación para proveer educación holística, centrándose en los conocimientos técnicos y en la enseñanza de los principios morales (Iglesia Adventista del Séptimo Día [IASD], 2016); Por ello se da validez a la aplicación de los instrumentos de medición del clima organizacional y del desempeño laboral en los colegios y escuelas adventistas del Ecuador.

Además considerando que la población estudiada correspondió al campo educativo. Se expone que los países de Ecuador y Perú están suscritos al convenio Andrés Bello el cual es una organización intergubernamental de integración educativa, tecnológica y cultural, donde se mencionan las similitudes e integraciones del campo educativo de todos los países firmantes. (Secretaría ejecutiva organización del convenio Andres Bello [SECAB], 2014).

Confiabilidad

Para la prueba piloto de los instrumentos de clima organizacional y el desempeño laboral se aplicaron a través de la evaluación en una institución adventista, la cual 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. Como se observa en la tabla 6.

Tabla 6.

Confiabilidad del instrumento

Variable	Alfa de Cronbach	Total de Ítems
Clima Organizacional	.918	28
Desempeño laboral	.952	27

Fuente: autoría propia

De acuerdo a Naresh (2004) el coeficiente alfa de cronbach varía de 0 a 1, y un valor de 0.6 o menos por lo general indica confiabilidad de consistencia interna insatisfactoria. Según a esta teoría este instrumento es considerado consistente y altamente confiable.

3.7. Técnica de recolección

Para la aplicación del instrumento se solicitaron los correspondientes permisos a los departamentales de educación de la Unión Ecuatoriana, MEN y MES. Se contó con la colaboración de los directores y rectores de las instituciones adventistas los cuales nos abrieron las puertas para la investigación. Se procedió con la aplicación de las encuestas a los docentes de las diversas instituciones en su mayoría de forma grupal; en otras por motivo de logística, se procedió con la entrega del instrumento para el llenado de forma individual el cual fue retirado después de un tiempo determinado. Por factores de distancia en dos instituciones se utilizó una herramienta virtual a través de la plataforma “Google Drive” con lo cual los docentes tuvieron acceso al cuestionario de clima organizacional y de desempeño laboral. En la plataforma virtual se utilizó la técnica de seguimiento a los directores de las instituciones Príncipe de paz y Loma linda, los cuales enviaron a través del correo electrónico los cuestionarios a cada uno de los docentes.

3.8. Técnica de procesamiento de datos

Para el procesamiento de la información, se construyó una matriz de datos usando el programa informático Microsoft Excel, para identificar y registrar los datos correspondientes a las preguntas que miden cada una de las variables de estudio. Una vez hecho esto, para el análisis de los mismos se utilizó el programa estadístico SPSS 22.0 donde se procedió con la operacionalización de los ítems de acuerdo a la escala establecida en la tabla de operacionalización de variables (ver apéndice B). Luego se procedió con la medición de las variables y sus respectivas dimensiones a través de la herramienta recodificación, esto para ser medida en una escala de intervalo de niveles (bajo, medio, alto). Continuando con el desarrollo de las tablas estadísticas y las tablas de correlación de las variables clima organizacional y desempeño laboral, según lo expuesto como objetivo general en esta investigación; esto previo al análisis e interpretación de los resultados obtenidos.

CAPÍTULO IV

Resultados y discusiones

4.1. Resultados

A continuación se presentan el análisis y la interpretación de los resultados obtenidos a través de la aplicación de esta investigación. Donde se ha establecido describir la información sociodemográfica de la población de estudio (docentes); describir los niveles de medición hallados en las variables y dimensiones estudiadas; comparar los niveles según los campos estudiados; y realizar el análisis correlacional de las variables de estudio, según lo propuesto por el objetivo general y los específicos.

4.1.1. Información sociodemográfica

Tabla 7.

Variable: Misión

		Frecuencia	Porcentaje
Misión	Norte	81	51,6%
	Sur	76	48,4%
Total		157	100,0%

Fuente: autoría propia

En la tabla 7 se observa la variable misión donde se representan a los dos campos donde se aplicó el estudio. En esta se demuestra lo siguiente: el 51.6% de los docentes encuestados pertenecieron a la MEN, mientras que 48.4% correspondieron a la MES. Sobre la base total de 157 docentes.

Tabla 8.
Variable: Género

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	64	40,8%
	Femenino	93	59,2%
	Total	157	100,0%

Fuente: autoría propia

En la tabla 8 se aprecia que la variable género estuvo representada por el 40.8% de docentes de sexo masculino; mientras que en su mayoría, es decir el 59.2% correspondieron al sexo femenino.

Tabla 9.
Variable: Edad

		Frecuencia	Porcentaje
Edad	De 20 a 29 años	41	26,1%
	De 30 a 39 años	69	43,9%
	de 40 a 49 años	31	19,7%
	De 50 a más años	16	10,2%
	Total	157	100,0%

Fuente: autoría propia

En la tabla 9 se observa que la edad predominante en los docentes fluctúan entre los 30 y 39 años, esto estuvo representado por el 43.9% de los encuestados, por otra parte la menor frecuencia observada en un 10.2% de los encuestados constituyeron las edades de 50 años a más.

Tabla 10.
Variable: Tipo de institución

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel de institución	Escuela	59	37,6%
	Colegio	98	62,4%
	Total	157	100,0%

Fuente: autoría propia

En la tabla 10 se observa que, del total de la población encuestada el 37.6% de los docentes desempeñan sus funciones en escuelas adventistas, mientras que el 62.4% son docentes de los

colegios adventistas. Cabe recalcar que algunas instituciones brindan el servicio de educación primaria (escuela) tanto como secundaria (colegio).

Tabla 11.
Variable: Institución educativa

	Frecuencia	Porcentaje	
Institución	CADE	41	26,1%
	CASD	21	13,4%
	Cervantes	10	6,4%
	Loma linda	20	12,7%
	Mistral	20	12,7%
	Pacifico	16	10,2%
	Príncipe	10	6,4%
	Unamuno	19	12,1%
	Total	157	100%

Fuente: autoría propia

La tabla 11 se observa a las diferentes instituciones adventistas en la cuales se desarrolló la investigación, detallando en la columna de frecuencia la cantidad de docentes que pertenecen a dichas instituciones. Resaltando al colegio adventista del Ecuador (CADE) como la institución con mayor cantidad de docentes representando 26.1%.

4.1.2. Niveles de medición de las variables

Tabla 12.
Nivel de Clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	
Clima organizacional	Bajo	49	31.2%
	Medio	65	41.4%
	Alto	43	27.4%
	Total	157	100.0%

Fuente: autoría propia

La tabla 12 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 13.
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%
Autonomía	Total	157	100.0%
	Bajo	61	38.9%
	Medio	58	36.9%
	Alto	38	24.2%
Apoyo	Total	157	100.0%
	Bajo	60	38.2%
	Medio	55	35.0%
	Alto	42	26.8%
Recompensa	Total	157	100.0%
	Bajo	69	43.9%
	Medio	59	37.6%
	Alto	29	18.5%
Innovación	Total	157	100.0%
	Bajo	61	38.9%
	Medio	58	36.9%
	Alto	38	24.2%
	Total	157	100.0%

Fuente: autoría propia

Respecto a las dimensiones de clima organizacional en la tabla 13 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 14.

Nivel de Desempeño laboral

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

Fuente: autoría propia

La tabla 14 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.

Tabla 15.

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%

Fuente: autoría propia

En la tabla 13 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.

4.1.3. Comparación de los niveles de medición

Para fines comparativos se procedió con el análisis de las principales diferencias entre los resultados de la medición del clima organizacional y desempeño laboral según el tipo de institución, colegios y escuelas; tanto como el tipo de misión, MEN - MES; en el apéndice E se evidencia la comparación de las dimensiones.

Estas tablas solo evidencia la situación actual de percepción las variables. Como criterios de comparación se tomará primero el nivel con mayor porcentaje de valoración dada por los encuestados; segundo el tipo de institución que presente una calificación baja en mayor grado.

Tabla 16.

Comparación del clima organizacional según el tipo de institución

		Tipo de institución			
		Escuela		Colegio	
Clima organizacional	Bajo	17	28.8%	32	32.7%
	Medio	30	50.8%	35	35.7%
	Alto	12	20.3%	31	31.6%
	Total	59	100.0%	98	100.0%

Fuente: autoría propia

En la tabla 16 observamos que la mayoría de los encuestados de las escuelas, es decir el 50.8% coincidieron que el clima organizacional tiene un nivel medio lo cual es más alto en comparación con el nivel medio obtenido en los colegios. Por ende se concluye que existe una percepción del clima organizacional ligeramente más alta en las escuelas adventistas en comparación con los colegios.

Tabla 17.

Comparación del desempeño laboral según el tipo de institución.

		Tipo de institución			
		Escuela		Colegio	
Desempeño laboral	Bajo	22	37.3%	28	28.6%
	Medio	17	28.8%	45	45.9%
	Alto	20	33.9%	25	25.5%
	Total	59	100.0%	98	100.0%

Fuente: autoría propia

En la tabla 17 se tiene que la mayoría de los encuestados de los colegios, es decir el 45.9% coinciden que el desempeño laboral tiene un nivel medio, lo cual es más alto en comparación con el nivel medio obtenido en las escuelas. Por ende se concluye que existe una percepción del desempeño laboral ligeramente más alta en los colegios adventistas en comparación con las escuelas.

Tabla 18.

Comparación clima organizacional según misiones

		Misiones			
		MEN		MES	
Clima Organizacional	Bajo	27	33,3%	22	28,9%
	Medio	31	38,3%	34	44,7%
	Alto	23	28,4%	20	26,3%
	Total	81	100,0%	76	100,0%

Fuente: autoría propia

En la tabla 18 observamos que la mayoría de los encuestados de la MES, es decir el 44.7% perciben al clima organizacional en un nivel medio, lo cual es ligeramente más alto en comparación con el nivel medio obtenido en la MEN. Por ende se concluye que existe una percepción del clima organizacional ligeramente más alta en la MES en comparación con La MEN.

Tabla 19.
Comparación desempeño laboral según misiones

		MISIÓN			
		NORTE		SUR	
Desempeño laboral	Bajo	21	25,9%	29	38,2%
	Medio	36	44,4%	26	34,2%
	Alto	24	29,6%	21	27,6%
	Total	81	100,0%	76	100,0%

Fuente: autoría propia

En la tabla 19 observamos que la mayoría de los encuestados de la MEN, es decir el 44.4% perciben el desempeño laboral en un nivel medio, lo cual es ligeramente más alto en comparación con el nivel medio obtenido en la MES. Por ende se concluye que existe una percepción del desempeño laboral ligeramente más alta en la MEN en comparación con la MES.

4.1.4. Análisis correlacional

Para el análisis correlacional se utilizó la técnica estadística de Spearman por tratarse variables de escala tipo Likert. Según Hernández, Fernández, & Baptista (2010, pág. 322) “los coeficientes rho Spearman y Kendall, son medidas de correlación para variables en un nivel de medida ordinal (ambas), de tal modo que los individuos u objetos de la muestra pueden ordenarse por rangos”. En esta investigación se analizan dos variables con medidas en la escala de Likert. Por esta razón se considera adecuada la técnica estadística de correlación de Spearman.

Hipótesis principal

H₀: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur, región costa durante el año 2016.

H_a: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la MEN y MES, región costa durante el año 2016.

Regla de decisión

- Si p valor > 0,05 se acepta la hipótesis nula.
- Si p valor < 0,05 se rechaza la hipótesis nula, se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 20.
Correlación entre clima organizacional y el desempeño laboral.

		Desempeño laboral						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
Clima Organizacional	Bajo	19	12,1%	21	13,4%	9	5,7%	49	31,2%
	Medio	22	14,0%	24	15,3%	19	12,1%	65	41,4%
	Alto	9	5,7%	17	10,8%	17	10,8%	43	27,4%
	Total	50	31,8%	62	39,5%	45	28,7%	157	100,0%

Fuente: autoría propia

En la Tabla 20, se muestra que en el clima organizacional el 41,4% percibe que tienen un nivel medio y con respecto al desempeño el 39,5% lo percibe con nivel medio, y el 15,3% opina que el nivel medio es tanto para el clima organizacional y el desempeño laboral.

Tabla 21.
Coefficiente de correlación Spearman entre clima organizacional y el desempeño laboral

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

Fuente: autoría propia

En la Tabla 21, 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.

Hipótesis derivada₁

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la planificación del trabajo pedagógico en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la MEN y MES, región costa durante el año 2016.

Ha: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la planificación del trabajo pedagógico en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la MEN y MES, región costa durante el año 2016.

Regla de decisión

- Si p valor $> 0,05$ se acepta la hipótesis nula.

- Si p valor $< 0,05$ se rechaza la hipótesis nula, se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 22

Correlación entre clima organizacional y planificación del trabajo pedagógico.

		Planificación del trabajo pedagógico							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
Clima organizacional	Bajo	20	12.7%	22	14.0%	7	4.5%	49	31.2%
	Medio	19	12.1%	32	20.4%	14	8.9%	65	41.4%
	Alto	8	5.1%	17	10.8%	18	11.5%	43	27.4%
	Total	47	29.9%	71	45.2%	39	24.8%	157	100.0%

Fuente: autoría propia.

En la Tabla 22, se muestra que en el clima organizacional el 41,4% percibe que tienen un nivel medio y con respecto a la planificación del trabajo pedagógico el 45.2% lo percibe con nivel medio, y el 20.4% opina que el nivel medio es tanto para el clima organizacional y el desempeño laboral.

Tabla 23.
Coefficiente de Spearman CO -PTP

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

Fuente: autoría propia

En la Tabla 23, 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.

Hipótesis derivada₂

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y proceso de enseñanza-aprendizaje en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la MEN y MES, región costa durante el año 2016.

Ha: Existe relación significativa entre el clima organizacional y proceso de enseñanza-aprendizaje en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la MEN y MES, región costa durante el año 2016.

Regla de decisión

- Si $p \text{ valor} > 0,05$ se acepta la hipótesis nula.
- Si $p \text{ valor} < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula, se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 24.

Correlación clima organizacional y proceso de enseñanza y aprendizaje

		Proceso de enseñanza y aprendizaje							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
Clima organizacional	Bajo	18	11.5%	23	14.6%	8	5.1%	49	31.2%
	Medio	22	14.0%	24	15.3%	19	12.1%	65	41.4%
	Alto	11	7.0%	12	7.6%	20	12.7%	43	27.4%
	Total	51	32.5%	59	37.6%	47	29.9%	157	100.0%

Fuente: autoría propia

En la Tabla 24, se muestra que en el clima organizacional el 41,4% percibe que tienen un nivel medio, y con respecto al proceso de enseñanza-aprendizaje el 37,6% lo percibe con nivel medio, y el 15,3% opina que el nivel medio es tanto para el clima organizacional y el desempeño laboral.

Tabla 25.

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

Fuente: autoría propia

En la Tabla 25, 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.

Hipótesis derivada₃

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y las responsabilidades profesionales en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la MEN y MES, región costa durante el año 2016.

Ha: Existe relación significativa entre el clima organizacional y las responsabilidades profesionales en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la MEN y MES, región costa durante el año 2016.

Regla de decisión

- Si p valor $> 0,05$ se acepta la hipótesis nula.
- Si p valor $< 0,05$ se rechaza la hipótesis nula, se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 26.
Correlación clima organizacional y responsabilidades profesionales

	Responsabilidades profesionales								
	Bajo	Medio	Alto	Total					
Clima organizacional	Bajo	19	12.1%	21	13.4%	9	5.7%	49	31.2%
	Medio	22	14.0%	27	17.2%	16	10.2%	65	41.4%
	Alto	11	7.0%	18	11.5%	14	8.9%	43	27.4%
	Total	52	33.1%	66	42.0%	39	24.8%	157	100.0%

Fuente: autoría propia

En la tabla 26 se muestra que en el clima organizacional el 41,4% percibe que tienen un nivel medio y con respecto a las responsabilidades profesionales el 42,0% lo percibe con nivel medio, y el 17,2% opina que el nivel medio es tanto para el clima organizacional y las responsabilidades profesionales.

Tabla 27.
Coefficiente de correlacion Spearman C.O - RP

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

Fuente: autoría propia

En la tabla 27, 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.

4.2. Discusiones

Propósito y objetivo de investigación

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

Limitaciones del estudio

No se realizó la prueba de normalidad a pesar de que los datos recogidos corresponden a 157 encuestados, porque se utilizó el estadístico no paramétrico de Spearman para la relación entre ambas variables.

Resultados comparados con la teoría

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 Brazzolotto (2012), se evidenció que hubo una poca autocrítica por parte de los docentes y una tendencia a emitir valores medios.

Resultados comparados con otros resultados

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.

Evaluación de las hipótesis

Se demostró que el clima organizacional está significativamente relacionado con el desempeño laboral R_{h0} ,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 R_{h0} ,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 R_{h0} ,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 $R_{h0} = 0,136$ con un p valor igual a 0,08 ($p \text{ valor} > 0.05$) 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.

Conclusión

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.

CAPÍTULO V

Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones

- 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.

5.2. Recomendaciones

Se recomienda a los directivos del departamento de educación de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur promover la mejora del clima organizacional a través de estrategias como:

- a. Sistemas de comunicación que mantengan integrados a los directivos de las misiones, con los directores y líderes de las instituciones adventistas que rigen; estos sistemas pueden darse a través de herramientas virtuales como interacción informativa por medios de correos electrónicos, la creación de una página web oficial para las instituciones adventistas del Ecuador donde se estipulen los objetivos, metas y directrices propuestas en cada año lectivo.
- b. Implementar un programa de motivación y concientización donde los docentes se sientan involucrados y comprometidos con la filosofía corporativa; estos programas pueden ser actividades sociales de recreación e integración, donde halla relacionamiento entre docentes y directivos de una institución, de instituciones pertenecientes a una misma región, incluso a nivel nacional.
- c. Aplicar una evaluación de desempeño integral, es decir de 360 grados; para poder visualizar de forma más directa cuales son los puntos críticos que afectan al desempeño de los docentes; y a su vez planificar programas de capacitación y evaluación constantes o periódicas, para así pretender la búsqueda de una educación de calidad.
- d. Recomendamos a los directivos de los departamentos de educación de la MES y MEN, que puedan utilizar esta investigación como base para futuras investigaciones en la misma área y en otros temas de interés por el bienestar de la organización.

REFERENCIAS

- Acosta, B., & Venegas, C. (8 de Junio de 2010). Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio. *Revista de Investigación en Psicología*, 13(1), 163-172.
- Al Harethi, B. (2010). Perceived work climate and performance in security organizations. *The British university in Dubai*.
- Alcala, E. (2011). El clima organizacional en una institucion publica de educaion superior. *Universidad de Papaloapan*.
- Alcántara, B. (2016). *Modelos de factores determinantes del desempeño y compromiso laboral validado con empleados de instituciones de la union dominicana*. México: Universidad Montemorelos.
- Almeida, L. (2012). Clima organizacional en el personal administartivo y de servicios de la Universidad Tecnica de Cotopaxi. *Pontificia Universidad Catolica del Ecuador*.
- Amendaño, G., & Beltran, R. (2014). La evaluacion 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 organiacional como factor clave para optimizar el redimiento laboral de los empleados del area de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco, ubicadas en la ciudad de Maracay estado Aragua. *Universidad de Carabobo*.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación introducción a la metodologia científica*. (Vol. 6ta edición). Caracas, Venezuela.

- Asteria, O. (2015). El clima laboral y la participacion en la institucion educativa Enrrique Lopez Albujar de Piura. *Universidad de Piura*.
- Bedodo, V., & Giglio, C. (2006). Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica. *Universidad de Chile*.
- Betancur, J. (2010). Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la liga colombiana contra el cancer seccional Risaralda. *Universidad Tecnológica de Pereira* .
- Blaxter, L., Hughes, C., & Tight, M. (2002). *Cómo se hace una investigación* (Vol. 2da edición). Barcelona-España: Gedisa.
- Brazzolotto, S. (2012). Aplicación de la evaluación de desempeño por competencias a las organizaciones. *Universidad Nacional de Cuyo*.
- Brindusa, M. (2011). The relationship between performance. *MSc, Regional Department of Defense Resources Management Studies*,.
- Bueno, E. (2003). La investigación científica: teoría y metodología. *Universidad Autónoma de Zacatecas*.
- Calderón, A. (2012). Evaluación de la calidad de desempeño profesional docente y directivos en el colegio "Pablo Freire", cantón Gualaceo, provincia del Azuay, duante el período 2011-2012. *Universidad Técnica Particular de Loja*.
- Camacho, K. (2014). El ambiente laboral y el desempeño integral de los trabajadores de la empresa MEGAPROFER SA, de la ciudad de Ambato. *Universidad Tecnica de Ambato*.
- Cancela, R., Cea, N., Galindo, G., & Valilla, S. (2010). Metodología de la investigación educativa: Investigación ex post facto. *Universidad Autónoma de Madrid*.
- Cantos, L. (2013). *Sistema Educativo del Ecuador*. Obtenido de <http://sistemaeducativoecuador.blogspot.pe/>

- Castro, A., Palomino, A., Quiñonez, A., Landa, J., & De los Santos, V. (2007). Evaluacion de desempeño para el empresa de trasnporte Aerocondor. *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas*.
- Castro, N. (2015). Diseño de la investigacion de evaluaci3n de clima organizacional para la determinaci3n de los factores susceptibles de mejora en la escuela de ingenieria quimica de la Universidad de San Carlos de Guatemala. *Universidad San Carlos de Guatemala*.
- Castro, S. (2012). Relaci3n del desempe1o laboral con el clima organizacional del grupo de educacion aeronatica. *Pontificia Universidad Javeriana*.
- Chiang, M., Mart3n, M., & Nu1ez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacci3n laboral*. Madrid, Espa1a: R.B. Servicios Editoriales, S.L.
- Chiang, M., M3ndez, G., & S1nchez, G. (23 de Enero de 2011). C3mo influye la satisfacci3n laboral sobre el desempe1o: Caso empresa retail. *Theoria*, 21-36.
- Contreras, S. (2015). Propuesta de mejora de clima laboral en una institucion de educacion superior. *Universidad Rafael Landivar*.
- De Araujo, R., De la torre, j., Lopez, A., & Bastos, S. (2010). Clima organizacional en el dise1o del balance score card: Evaluacion psicometrica de un instrumento de medida. *Universidad Federal Minas Gerai*.
- Dom3nguez, L., Ram3rez, ., 1., & Garc3a, A. (1 de Abril de 2013). El clima organizacional como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administraci3n*, 59-70.
- Enriquez, P. (2014). Motivacion y desempe1o laboral de los empleados del instituto de la vision en Mexico. *Universidad de Montemorelos*.

- Espin, J., & Torres, N. (2014). Análisis del clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo y operativo del servicio nacional de aduana del Ecuador distrito Quito. *Universidad Politécnica Salesiana*.
- García, A. (2013). Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel. *Universidad Politécnica estatal de Carchi*.
- Garza, D. (2010). *El clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaría de seguridad pública en Tamaulipas*. Universidad Autónoma de Tamaulipas, Tamaulipas-México.
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Argentina.
- Gonzales, D., Uscanga, M., García, 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*.
- Guerrero, O., & Sánchez, M. (2011). Analisis de la motivacion del talento humano como factor competitivo en el sector bancario de la ciudad de Tunja. *Universidad Nacional abierta y distancia UNAD*.
- Hashemi, J., & Sadeki, D. (2016). The relationship between job satisfaction and organizational climate: a case study of government departments in Divandarreh. *Worlds scientific news*.
- Hernandez, H., Garrido, N., & Lerma, V. (2015). Marco conceptual del uso de factores y dimensiones en un model del clima organizacional en IES Publicas. *Universidad Juarez del estado de Durango*.
- Hernández, M. (2010). Estudio de clima organizacional en la empresa JMC comunicaciones integradas C.A. *Universidad Católica Andres Bello*.

- Hernández, M., Garrido, F., & López, S. (2000). Diseño de estudios epidemiológicos.
- Hernández, R, Fernández., C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigacion (Vol. 5ta Edicion)*. Lima, Peru: Interamericana editores S.A. DECUB.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (1991). Metodología de la investigación.
- Hernandez, V., & Rojas, M. (2011). Propuesta de creacion de uns instrumento de medicion de clima organizcional 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=w1jXhfAa2AC&pg=PA44&dq=muestreo+casual+o+incidental&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiTm7Hjr87QAhXGWSYKHbq6DaUQ6AEIGTAA#v=onepage&q=muestreo%20casual%20o%20incidental&f=false>
- Hirart, I., & Olivares, L. (2004). Clima organizacional y fortalecimiento del trabajo en equipo. *Universidad austral de Chile*.
- Icart, T., Fuentelsaz, C., & Pulpón, A. (2006). *Elaboración y presentación de un proyecto de investigación y una tesina*. Barcelona, España.
- Iglesia Adventista del Séptimo Día [IASD]. (2016). *adventistas.org*. Obtenido de <http://www.adventistas.org/es/institucional/mision-y-servicio/educacion-adventista/>
- Iglesias Armenteros, Annia Lourdes; Sánchez García, Zenia Tamara. (2015). Generalidades del clima organizacional. *Universidad de Ciencias Médicas de Cienfuegos*.
- Iturralde, J. (2011). La evaluación del desempeño laboral y sus incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito OSCUS LTDA de la ciudad de Ambato en el año 2010. *Universidad Técnica de Ambato*.
- Jiménez, M. (2009). *Propuesta de un plan de mejora que favorezca el clima organizacional fundamentado en el análisis y gestión de la satisfacción laboral de los trabajadores en la*

- Tienda el Fundador*. Universidad de Cienfuegos “Carlos Rafael Rodríguez”. Cienfuegos, Cuba: Departamento de Educación a Distancia.
- Juárez, A. (2012). Desempeño docente en una institución educativa policial de la región Callao. *Universidad San Ignacio de Oyola*.
- Jurado, M., & Vizcaino, V. (2012). Desempeño profesional de graduados de la carrera de enfermería, facultad ciencias de la salud universidad Técnica del Norte, en unidades operativas del ministerio de salud pública, provincia de Imbabura 2012. *Universidad Técnica del Norte*.
- Katavich, K. (2013). The importance of employee satisfaction with performance appraisal systems. *Massey University*.
- Keijzaers, B. (2010). Employee motivation and performance. *Tilburg University*.
- Marroquin, S. (2011). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Burger King. *Universidad de San Carlos de Guatemala*.
- Martin, A. (2015). La satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en el ámbito educativo. *Universidad de la Laguna*.
- Martinez, & Rodriguez, O. (2011). Categorización del clima organizacional en instituciones de educación infantiles, privadas y públicas. (U. d. Sabana, Ed.)
- Mejía, M. (2014). Principales factores del clima laboral y su relación con el compromiso en el trabajo, en una institución educativa. *Universidad Autónoma de Querétano*.
- Mejia, Y. (2012). Evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales. *Universidad Rafael Landiva*.
- Mendez, A. (2015). Clima y compromiso organizacional percibido por los empleados del parque Eco Arqueológico en México. *Universidad de Montemorelos*.

- Mendoza, A. (2011). Relacion entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la red N9-Callao. *Universidad San Ignacio de Oyola*.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). Marco legal educativo, ley organica de educación intercultural y reglamento general., (pág. 88).
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2013). Indicadores educativos 2011-1012.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2016). *Educacion general básica*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/educacion-general-basicas/>
- 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*.
- Mohammad, S. (2013). Performance management in higher education a grounded theory study. *University of Southampton*.
- Morales, V., & Ronis, T. (2012). Analisis del clima organizacional y la satisfaccion laboral de los trabajadores. *Universidad estatal de Milagro*.
- Naresh, M. (2004). *Investigación de mercados un enfoque aplicado*. Mexico: 4ta edición.
- Ohtman, N. (2014). Employee performance appraisal satisfaction. *Institute for Deelopment Policy and manangement*.
- Ojeda, Juana; Ferrer, Maria. (2010). PPlanificación académica y cultura organizacional en las instituciones de educación básica. *Universidad de Costa Rica*.
- Okoya, O. (2013). Organisational climate and performance: a case study of nigerian high growth smes. *University of East London*.

- 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*.
- Orbegoso, A. (5 de Octubre de 2010). Problemas teóricos del clima organizacional: un estado de la cuestión. *Revista de Psicología, 12*, 347-362.
- 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*.
- Páramo, P. (2004). Tres enfoques teóricos relacionados con el clima organizacional. *Universidad de la Sabana*.
- Paredes Saavedra, M. (2011). Cohesión de equipos de trabajo y clima laboral percibido por los empleados de la Universidad de Montemorelos. *Universidad de Montemorelos*.
- Paz, A., & Marin, S. (2014). Clima organizacional de las IPS Universidad Autonoma. *Universidad autonoma de Manizales*.

- 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.
- Pereira, C. (2014). Clima laboral y servicio al cliente (estudio realizado en hospitales privados de la zona 9 de la ciudad quetzaltenango. *Universidad Rafael Landívar*.
- Perez, A. (2009). Propuesta de un Sistema para la evaluación del desempeño laboral en una empresa Manufacturera. *Intito politecnico nacional*.
- 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*.
- Pérez, I., Maldonado, M., & Suleima, B. (2006). Clima organizacional y gerencia: inductores del cambio organizacional. *Investigación y Postgrado*. Vol. 21, No. 2, 2006.
- Perez, J. (2010). El clima laboral y su efecto en la calidad de atención al estudiante en el Senati Chombote. *Universidad de San Pedro*.
- Perez, N., & Rivera, P. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigación de la amazonia peruana, periodo 2013. *Universidad Nacional de la Amazonia Peruana*.
- Proaño, X. (2014). Incidencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral de las servidoras públicas del jardín de infantes Dr. José Ricardo Chiriboga Villagomez. *Universidad Tecnológica Equinoccial*.
- Publicaciones Vertices S.L. (2008). *Recursos Humanos: selección del personal*. Málaga-España: Vértice.

- Puche, P. (2015). Medicion del clima organizacional de la empresa "EMGESA S.A. ESP Proyecto hidroelectrico el Quimbo" y su plan de mejoramiento 2014-2015. *Universidad militar Nueva Granada*.
- Quiñonez, V. (2013). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Pontifica Universidad Catolica del Ecuador cede Esmeraldas (PUCESE). *Universidad Tecnologica Israel*.
- Quispe, G. (2006). Enseñanza de integración en los países andinos. *Secretaria General de la comunidad andina*.
- Ramos, D. (2012). El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje. *Universidad Nacional abierta y a distancia*.
- Ramos, M. D. (2012). El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje. *Universidad Nacional abierta a distancia*.
- Raudales, R. (2012). Valoración del clima organizacional de las unidades académicas de la facultad de ciencia y tecnología del sistema presencalen la sede central de la universidad pedagogica nacional Francisco Morasan. *Universidad pedagógica nacional Francisco Morasan*.
- 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.
- Rivera, R. (2014). Uso de las teorías motivacionales de Herzberg y McClelland para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E Construcciones Generales S.A". *Universidad Nacional Tecnologica de Lima Sur*.

- 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*.
- Rojas, M. (2010). Manual de redaccion cientifica . *Disponible: www.mrojas.perulactea.com., 2da Edicion*.
- Saccca, 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.
- Sanchez, J. (2013). Desempeño laboral de los docentes de la facultad de ingenieria quimimca y metalurgica de la universidad Jose Faustino Sanchez Carrion durate el semestre 2013-1. *Universidad nacional Jose Faustino Sanchez Carrion*.
- Sánchez, W. J., & Paredes, J. J. (Agosto de 2012). Influencia del cima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma. *Innovare, 1(1)*, 94-112.
- Secretaria ejecutiva organización del convenio Andres Bello [SECAB]. (2014). Tabla de equivalencias de la educación primaria o básica y media o secundaria de los paises de los convenios Andres Bello. *Convenio Andres Bello*.
- Serrato, M. (2011). Estrategia para mejorar el clima organiacional en la empresa Grupo latino de publicidad de Colombia LTDA. *Universidad de la Salle*.
- Shaut, A. (2014). Evaluación del Desempeño Métodos. *La Universidad de Michigan*.
- Soberanes Rivas, L. T., & De la Fuente Islas, A. H. (2009). El Clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional, 9*, 120-127.

- Soto, J. (2010). *Efecto del estilo de liderazgo en el clima organizacional de la caja popular Santo José Iturbide S.C.L de C.V.* México: Universidad autónoma de Querétaro.
- Torres Leon, P. (2013). Analisis del clima laboral y adaptacion al cambio organizacional del personal adscrito al plan nacional de vigilancia comunitaria por cuadrantes de la policia metropolitana de Santiago de Cali. *Universidad de Manizales.*
- Torres, C. (2006). *Metodología de la investigación para la administración, economía, humanidades y ciencias sociales.* México.
- Ucrós Brito, M., & Gamboa Cáceres, T. (18 de Noviembre de 2009). Clima Organizacional: Discusión de diferentes enfoques teóricos. *Visión gerencial*, 179-190.
- Valencia, E. (2014). Influencia de la satisfaccion laboral en el desempeño dell personal de los laboratorios Ecu - American. *Universidad Andina Simon Bolivar.*
- Vega, R. (2007). Impacto de la motivacion en el desmepeño laboral de los empleados de la unidad de atención y prevención de la violencia de la fiscalía del distrito nacional. *Universidad del Caribe.*
- White, E. G. (1974). *La Educacion.* Buenos Aires, Argentina: Casa Editora Argentina.
- 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.*
- Zapata, J. (2014). Clima institucional y su relación con el desempeño docente de la Facultad de ingenieria de la Universidad privada Atenor Orrego 2014. *Universidad privada Atenor Orrego.*

Zegarra, S., & Torres, E. (2015). clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Pun. *Universidad Nacional del Altiplano*.

APÉNDICE A

MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
TITULO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	VARIABLES	METODOLOGÍA	MUESTRA	ANÁLISIS DE DATOS
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, durante el año 2016.	<p>Problema general Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la MEN y MES, durante el año 2016.</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1.- ¿Existe relación entre el clima organizacional y la planificación del trabajo pedagógico en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la MEN y MES durante el año 2016?</p> <p>2.- ¿Existe relación entre el clima organizacional y la gestión del proceso de enseñanza- aprendizaje en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la MEN y MES durante el año 2016?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación del clima organizacional en el desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la MEN y MES durante el año 2016.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1.- Determinar la relación del clima organizacional en la planificación del trabajo pedagógico de los colegios y escuelas adventistas de la MEN y MES durante el año 2016.</p> <p>2. Determinar la relación del clima organizacional en la gestión del proceso de enseñanza aprendizaje en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la MEN y MES durante el año 2016.</p>	<p>CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>DIMENSIONES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Estilo de Gerencia 2 Reconocimiento 3 Autonomía 4 Apoyo 5 Recompensa 6 Innovación 	<p>Nivel de estudio: Descriptiva Correlacion al</p> <p>Diseño de investigación: No experimental</p>	<p>Por ser una población pequeña no se calcula el tamaño de muestra y se eligen a los participantes del estudio a través del método de muestreo no probabilístico por conveniencia.</p>	<p>Descriptivo: Tabla de frecuencias</p>
			<p>DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>DIMENSIONES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Planificación del trabajo pedagógico 2. Gestión del proceso de enseñanza Responsabilidades profesionales. 			

	<p>3.- ¿Existe relación entre el clima organizacional y las responsabilidades profesionales en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la MEN y MES durante el año 2016?</p>	<p>3. Determinar la relación del clima organizacional en las responsabilidades profesionales en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la MEN y MES durante el año 2016.</p>				
--	--	---	--	--	--	--

Nota: para la elaboración de la matriz de consistencia se ha adaptado en base a los trabajos elaborados por (De Araujo, De la torre, Lopez, & Bastos, 2010) y (Reyes, 2012), por tratarse de instrumentos elaborados por estos autores. En el anexo D del trabajo presentado por (Reyes, 2012) se localizó la matriz de consistencia utilizada por el mismo.

APÉNDICE B

OPERACIONALIZACION

Operacionalización de variables (continuación)

Variable	Definición instrumental	Definición Operacional (Escala)	Técnica (instrumento)	Fuente
Misión	La variable misión se midió de la siguiente manera: Misión: <input type="checkbox"/> Norte <input type="checkbox"/> Sur	Esta variable se codificó de la siguiente manera: 1 = Norte 2 = Sur	Encuesta	Docentes de los colegios y escuelas Adventistas de la MEN y MES.
Institución	: ¿Institución a la que pertenece?	Esta variable se codificó de forma nominal	Encuesta	Docentes de los colegios y escuelas Adventistas de la MEN y MES.
Tipo de institución	La variable Tipo de institución se midió de la siguiente manera: Misión: <input type="checkbox"/> Escuela <input type="checkbox"/> Colegio	Esta variable se codificó de la siguiente manera: 1 = Escuela 2 = Colegio	Encuesta	Docentes de los colegios y escuelas Adventistas de la MEN y MES.

VA RIA BLE	DIME NSIO NES	DEFINICIÓN INSTRUMENTAL	ESCALA (Definición operacional)	TÉCN ICA (Instr ument o)	FUENTE
CLIMA ORGANIZACIONAL	Estilo de Gerencia	¿En esta institución los docentes confían en su director/ra?	Este indicador será medido a través de una expresión calificativa de nivel: Totalmente en desacuerdo=1 En desacuerdo= 2 Ni en acuerdo-ni desacuerdo = 3 De acuerdo= 4 Totalmente de acuerdo = 5	Encues ta	Docentes de los colegios y escuelas Adventistas de la MEN y MES.
		¿Cuándo el director/ra resuelve solucionar problemas de trabajo, intenta captar las sugerencias de los miembros del equipo y hacer uso constructivo de ellas?			
		¿El comportamiento del director/ra estimula a los docentes a compartir nuevas ideas para que puedan ser puestas en práctica?			
		¿El director/ra mantiene un trato justo para todos los que están bajo su control?			
		¿El director/ra confía en el grupo de trabajo?			
		¿El director/ra demuestra una relación de apoyo?			
	Reconocimiento	¿En esta institución los docentes son informados sobre el aprovechamiento de sus sugerencias?	Este indicador será medido a través de una expresión calificativa de nivel: Totalmente en desacuerdo=1 En desacuerdo= 2 Ni en acuerdo-ni desacuerdo = 3 De acuerdo= 4 Totalmente de acuerdo = 5	Encues ta	Docentes de los colegios y escuelas Adventistas de la MEN y MES.
		¿Esta institución proporciona a sus docentes el reconocimiento necesario para que sientan voluntad de progresar en el desempeño de su trabajo?			
		¿Habitualmente los docentes de esta institución reciben elogios por el trabajo bien hecho?			
		¿Existe reconocimiento por parte del director/ra en relación con los esfuerzos y realizaciones de los docentes?			
		¿Los docentes que más contribuyen para el éxito general de la institución son los más reconocidos por el director/ra?			
		¿En esta institución se valora hacer las cosas de modo diferente?			
	Autonomía	¿En esta institución, los docentes tienen libertad para actuar como creen mejor?	Este indicador será medido a través de una expresión calificativa de nivel:	Encues ta	Docentes de los colegios y escuelas Adventistas de la MEN y MES.
		¿En esta institución, los docentes son estimulados para tomar sus propias decisiones?			

		¿El director/ra estimula a los docentes a confiar en sí mismos cuando surgen problemas?	Totalmente en desacuerdo=1 En desacuerdo= 2 Ni en acuerdo-ni desacuerdo = 3 De acuerdo= 4 Totalmente de acuerdo = 5			
		¿En esta institución, los docentes reciben apoyo y estímulo para intentar hacer algo nuevo?				
		¿En esta institución, los docentes son estimulados a compartir nuevas ideas y hacer sugerencias para mejorar el trabajo?				
	Apoyo		¿Las relaciones interpersonales, en esta institución, son armoniosas, con predominancia de la cooperación y de la solidaridad entre los colegas de trabajo?	Este indicador será medido a través de una expresión calificativa de nivel: Totalmente en desacuerdo=1 En desacuerdo= 2 Ni en acuerdo-ni desacuerdo = 3 De acuerdo= 4 Totalmente de acuerdo = 5	Encuesta	Docentes de los colegios y escuelas Adventistas de la MEN y MES.
			¿En esta institución, generalmente, existe una buena aceptación de las personas en los grupos de trabajo?			
			¿En esta institución, se percibe que el sentimiento de amistad es valorizado?			
			¿Existe fáciles acuerdos entre los docentes de esta institución?			
	Recompensa		¿En esta institución, existe un sistema de remuneración que favorece a los docentes que presenten los mejores desempeños a lograr niveles jerárquicos más elevados?	Este indicador será medido a través de una expresión calificativa de nivel: Totalmente en desacuerdo=1 En desacuerdo= 2 Ni en acuerdo-ni desacuerdo = 3 De acuerdo= 4 Totalmente de acuerdo = 5	Encuesta	Docentes de los colegios y escuelas Adventistas de la MEN y MES.
			¿La política salarial de esta institución es adecuada, de manera que funciones semejantes son recompensadas de forma idéntica?			
			¿En esta institución, los docentes son recompensados a la medida que presentan mejores desempeños en su trabajo?			
	Innovación		¿En esta institución la metodología de trabajo se renueva adecuadamente de acuerdo a las necesidades?	Este indicador será medido a través de una expresión calificativa de nivel: Totalmente en desacuerdo=1 En desacuerdo= 2 Ni en acuerdo-ni desacuerdo = 3 De acuerdo= 4 Totalmente de acuerdo = 5	Encuesta	Docentes de los colegios y escuelas Adventistas de la MEN y MES.
			¿La institución promueve cada año nuevas maneras de realizar las actividades académicas?			
¿Las reglas excesivas y los detalles burocráticos dificultan la consideración de ideas nuevas y originales?						
DESEMPEÑO	Planificación del trabajo	¿Distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes?	Este indicador será medido a través de una expresión calificativa de nivel:	Encuesta	Docentes de los colegios y escuelas Adventistas de la MEN y MES.	
		¿Comprende los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del nivel o área curricular que enseña?				
		¿Tiene dominio de los conocimientos correspondientes a su área?				

Gestión del proceso de enseñanza aprendizaje	¿Desarrolla los conocimientos de la asignatura acorde con la organización del plan de estudio?	Totalmente en desacuerdo=1 En desacuerdo= 2 Ni en acuerdo-ni desacuerdo = 3 De acuerdo= 4 Totalmente de acuerdo = 5		
	¿Programa considerando los intereses y necesidades de los estudiantes (capacidades y actitudes previstas en el proyecto curricular de la institución y en el Diseño Curricular Nacional)?			
	¿Selecciona estrategias metodológicas y recursos didácticos (textos escolares, manuales del docente, guías; material concreto y de biblioteca u otros), tomando en cuenta conocimientos, características de sus estudiantes y el entorno de aprendizaje?			
	¿Incorpora en el diseño de las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, el uso de las tecnologías de información y comunicación disponible en la institución educativa?			
	¿Elabora instrumentos considerando criterios e indicadores de evaluación de aprendizajes de acuerdo a los aprendizajes esperados?			
	¿Promueve relaciones interpersonales en el aula, basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua?	Este indicador será medido a través de una expresión calificativa de nivel: Totalmente en desacuerdo=1 En desacuerdo= 2 Ni en acuerdo-ni desacuerdo = 3 De acuerdo= 4 Totalmente de acuerdo = 5	Encuesta	Docentes de los colegios y escuelas Adventistas de la MEN y MES.
	¿Propicia la aprobación de normas de convivencia a través del consenso y la corresponsabilidad?			
	¿Estimula a sus estudiantes en la formulación de respuestas asertivas y de actuación responsable frente al quiebre de las normas de convivencia?			
	¿Emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje?			
	¿Promueve entre sus estudiantes una actitud reflexiva y proactiva en el desarrollo de sus procesos de aprendizaje?			
¿Presenta los conocimientos dentro de una secuencia lógica y didáctica facilitando la comprensión de sus estudiantes?				
¿Aplica variadas metodologías, estrategias y técnicas didácticas durante la sesión de aprendizaje para obtener los aprendizajes esperados?				
¿Promueve actitudes favorables en la indagación e investigación de acuerdo al nivel cognitivo de sus estudiantes?				
¿Utiliza técnicas y estrategias para el desarrollo de la comprensión lectora y la resolución de problemas?				
¿Promueve el desarrollo del pensamiento creativo y crítico entre sus estudiantes?				

Responsabilidades profesionales	¿Aplica instrumentos de evaluación de manera pertinente y adecuada?			
	¿Comunica a sus estudiantes los avances y resultados de la evaluación, empleando estrategias de retroalimentación que permiten a los estudiantes tomar conocimiento de sus logros de aprendizaje?			
	¿Establece relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes de su comunidad educativa?	Este indicador será medido a través de una expresión calificativa de nivel: Totalmente en desacuerdo=1 En desacuerdo= 2 Ni en acuerdo-ni desacuerdo = 3 De acuerdo= 4 Totalmente de acuerdo = 5	Encuesta	Docentes de los colegios y escuelas Adventistas de la MEN y MES.
	¿Promueve relaciones de colaboración y corresponsabilidad con los padres de familia o apoderados para mejorar el rendimiento académico de sus hijos?			
	¿Entrega los documentos técnico-pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo de la institución cuando es requerido?			
	¿Asiste puntualmente a la escuela y cumple con su jornada de trabajo pedagógica efectiva?			
	¿Orienta a los estudiantes que requieren acompañamiento socio-afectivo y cognitivo?			
	¿Participa en la elaboración de proyectos (productivos, de innovación educativa o de mejora escolar)?			
	¿Demuestra actitudes y valores democráticos en su participación institucional?			

APÉNDICE C

INSTRUMENTO

21	En esta institución, se percibe que el sentimiento de amistad es valorizado.					
22	Existen fáciles acuerdos entre los docentes de esta institución.					
Recompensa						
23	En esta institución, existe un sistema de remuneración que favorece a los docentes que presenten los mejores desempeños a lograr niveles jerárquicos más elevados.					
24	La política salarial de esta organización es adecuada, de manera que funciones semejantes son recompensadas de forma idéntica.					
25	En esta institución, los docentes son recompensados a la medida que presentan mejores desempeños en su trabajo.					
Innovación						
26	En esta institución, la metodología de trabajo se renueva adecuadamente de acuerdo a las necesidades.					
27	La institución promueve cada año nuevas maneras de realizar las actividades académicas.					
28	Las reglas excesivas y los detalles burocráticos dificultan la consideración de ideas nuevas y originales.					
	PREGUNTAS DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
Planificación del trabajo pedagógico						
29	Distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.					
30	Comprende los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del nivel o área curricular que					
31	Tiene dominio de los conocimientos correspondientes a su área.					
32	Desarrolla los conocimientos de la asignatura acorde con la organización del plan de estudio.					
33	Programa considerando los intereses y necesidades de los estudiantes (capacidades y actitudes previstas en el proyecto curricular de la institución y en el Diseño Curricular Nacional).					
34	Selecciona estrategias metodológicas y recursos didácticos (textos escolares, manuales del docente, guías; material concreto y de biblioteca u otros), tomando en cuenta conocimientos, características de sus estudiantes					
35	Incorpora en el diseño de las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, el uso de las tecnologías de información y comunicación disponible en la institución educativa.					
36	Elabora instrumentos considerando criterios e indicadores de evaluación de aprendizajes de acuerdo a los aprendizajes esperados.					
Proceso de enseñanza-aprendizaje						
37	Promueve relaciones interpersonales en el aula, basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua.					
38	Propicia la aprobación de normas de convivencia a través del consenso y la corresponsabilidad.					
39	Estimula a sus estudiantes en la formulación de respuestas asertivas y de actuación responsable frente al quiebre de las normas de convivencia.					
40	Emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje.					
41	Promueve entre sus estudiantes una actitud reflexiva y proactiva en el desarrollo de sus procesos de					
42	Presenta los conocimientos dentro de una secuencia lógica y didáctica facilitando la comprensión de sus estudiantes.					
43	Aplica variadas metodologías, estrategias y técnicas didácticas durante la sesión de aprendizaje para obtener los aprendizajes esperados.					
44	Promueve actitudes favorables en la indagación e investigación de acuerdo al nivel cognitivo de sus estudiantes.					
45	Utiliza técnicas y estrategias para el desarrollo de la comprensión lectora y la resolución de problemas.					
46	Promueve el desarrollo del pensamiento creativo y crítico entre sus estudiantes.					
47	Aplica instrumentos de evaluación de manera pertinente y adecuada.					
48	Comunica a sus estudiantes los avances y resultados de la evaluación, empleando estrategias de retroalimentación que permiten a los estudiantes tomar conocimiento de sus logros de aprendizaje.					
Responsabilidades profesionales						
49	Establece relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes de su comunidad educativa.					

50	Promueve relaciones de colaboración y corresponsabilidad con los padres de familia o apoderados para mejorar el rendimiento académico de sus hijos.					
51	Entrega los documentos técnico-pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo de la institución cuando es requerido.					
52	Asiste puntualmente a la escuela y cumple con su jornada de trabajo pedagógica efectiva.					
53	Orienta a los estudiantes que requieren acompañamiento socio-afectivo y cognitivo.					
54	Participa en la elaboración de proyectos (productivos, de innovación educativa o de mejora escolar).					
55	Demuestra actitudes y valores democráticos en su participación institucional.					

APÉNDICE D

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
Facultad de Ciencias Empresariales
Validación del instrumento por juicio de expertos

Título del instrumento a validar: *Clima organizacional y desempeño Laboral*

INSTRUCCIÓN:

Sírvase encerrar dentro de un círculo, el número porcentual que usted considera que responde a la afirmación.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple el objetivo propuesto?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 **100**

2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 **100**

3. ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 **100**

4. Considera usted que si aplicara este instrumento a grupos similares se obtendrían datos también similares?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 **100**

5. ¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 **100**

6. ¿Qué ítems cree usted que se podría agregar?

7. ¿Qué ítems cree usted que se deben eliminar?

Fecha (d/m/a): *15/06/15* Firma: *[Firma]*

Validado por: *Edwin Octavio Cisneros Gonzalez*

Grado Académico: *Doctor en Administración*

Institución: *Universidad Peruana Unión* Ciudad/País: *Lima, Perú*



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

Facultad de Ciencias Empresariales

Validación del instrumento por juicio de expertos

Título del instrumento a validar: Clave organizacional y desempeño laboral

INSTRUCCIÓN:

Sírvase encerrar dentro de un círculo, el número porcentual que usted considera que responde a la afirmación.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple el objetivo propuesto?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 **100**
2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 **90** 100
3. ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 **90** 100
4. Considera usted que si aplicara este instrumento a grupos similares se obtendrían datos también similares?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 **90** 100
5. ¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 **100**
6. ¿Qué ítems cree usted que se podría agregar?
7. ¿Qué ítems cree usted que se deben eliminar?

Fecha (d/m/a) 29-11-15 Firma: Pamela Goby

Validado por: Wendy Pamela Goby De la Cruz

Grado Académico: Licenciada en Administración y Negocios Internacionales

Institución: Universidad Peruana Unión Ciudad/País: Galápagos - Ecuador

APÉNDICE E

NIVELES DE MEDICIÓN DE DIMENSIONES

Dimensiones del clima organizacional según tipo de instituciones

		Tipo de institución			
		Escuela		Colegio	
Clima organizacional	Bajo	17	28.80%	32	32.70%
	Medio	30	50.80%	35	35.70%
	Alto	12	20.30%	31	31.60%
	Total	59	100.00%	98	100.00%
Estilo de gerencia	Bajo	14	23.70%	34	34.7%g
	Medio	31	52.50%	35	35.70%
	Alto	14	23.70%	29	29.60%
	Total	59	100.00%	98	100.00%
Reconocimiento	Bajo	28	47.50%	32	32.70%
	Medio	21	35.60%	32	32.70%
	Alto	10	16.90%	34	34.70%
	Total	59	100.00%	98	100.00%
Autonomía	Bajo	25	42.40%	36	36.70%
	Medio	25	42.40%	33	33.70%
	Alto	9	15.30%	29	29.60%
	Total	59	100.00%	98	100.00%
Apoyo	Bajo	23	39.00%	37	37.80%
	Medio	23	39.00%	32	32.70%
	Alto	13	22.00%	29	29.60%
	Total	59	100.00%	98	100.00%
Recompensa	Bajo	28	47.50%	41	41.80%
	Medio	23	39.00%	36	36.70%
	Alto	8	13.60%	21	21.40%
	Total	59	100.00%	98	100.00%
Innovación	Bajo	29	49.20%	32	32.70%
	Medio	18	30.50%	40	40.80%
	Alto	12	20.30%	26	26.50%
	Total	59	100.00%	98	100.00%

Dimensiones del desempeño laboral según tipo de instituciones

		Tipo de institución			
		Escuela		Colegio	
Desempeño laboral	Bajo	22	37.30%	28	28.60%
	Medio	17	28.80%	45	45.90%
	Alto	20	33.90%	25	25.50%
	Total	59	100.00%	98	100.00%
Planificación del trabajo pedagógico	Bajo	20	33.90%	27	27.60%
	Medio	27	45.80%	44	44.90%
	Alto	12	20.30%	27	27.60%
	Total	59	100.00%	98	100.00%
Proceso de enseñanza y aprendizaje	Bajo	21	35.60%	30	30.60%
	Medio	14	23.70%	45	45.90%
	Alto	24	40.70%	23	23.50%
	Total	59	100.00%	98	100.00%
Responsabilidades profesionales	Bajo	21	35.60%	31	31.60%
	Medio	19	32.20%	47	48.00%
	Alto	19	32.20%	20	20.40%
	Total	59	100.00%	98	100.00%

Dimensiones del Clima organizacional según Misiones

		MISIÓN			
		NORTE		SUR	
Clima Organizacional	Bajo	27	33,3%	22	28,9%
	Medio	31	38,3%	34	44,7%
	Alto	23	28,4%	20	26,3%
	Total	81	100,0%	76	100,0%
Estilo de gerencia	Bajo	32	39,5%	16	21,1%
	Medio	26	32,1%	40	52,6%
	Alto	23	28,4%	20	26,3%
	Total	81	100,0%	76	100,0%
Reconocimiento	Bajo	29	35,8%	31	40,8%
	Medio	26	32,1%	27	35,5%
	Alto	26	32,1%	18	23,7%
	Total	81	100,0%	76	100,0%
Autonomía	Bajo	33	40,7%	28	36,8%

	Medio	28	34,6%	30	39,5%
	Alto	20	24,7%	18	23,7%
	Total	81	100,0%	76	100,0%
Apoyo	Bajo	31	38,3%	29	38,2%
	Medio	28	34,6%	27	35,5%
	Alto	22	27,2%	20	26,3%
	Total	81	100,0%	76	100,0%
Recompensa	Bajo	33	40,7%	36	47,4%
	Medio	33	40,7%	26	34,2%
	Alto	15	18,5%	14	18,4%
	Total	81	100,0%	76	100,0%
Innovación	Bajo	29	35,8%	32	42,1%
	Medio	30	37,0%	28	36,8%
	Alto	22	27,2%	16	21,1%
	Total	81	100,0%	76	100,0%

Dimensiones del desempeño laboral según Misiones

		MISIÓN			
		NORTE		SUR	
Desempeño laboral	Bajo	21	25,9%	29	38,2%
	Medio	36	44,4%	26	34,2%
	Alto	24	29,6%	21	27,6%
	Total	81	100,0%	76	100,0%
Planificación del trabajo pedagógico	Bajo	22	27,2%	25	32,9%
	Medio	38	46,9%	33	43,4%
	Alto	21	25,9%	18	23,7%
	Total	81	100,0%	76	100,0%
Proceso de enseñanza y aprendizaje	Bajo	21	25,9%	30	39,5%
	Medio	35	43,2%	24	31,6%
	Alto	25	30,9%	22	28,9%













	Total	81	100,0%	76	100,0%
	Bajo	27	33,3%	25	32,9%
Responsabilidades profesionales	Medio	29	35,8%	37	48,7%
	Alto	25	30,9%	14	18,4%
	Total	81	100,0%	76	100,0%

APÉNDICE F

TABLA DE EQUIVALENCIA DENOMINACIONES

DE CURSO (SECAB)

TABLA DE EQUIVALENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PRIMARIA O BÁSICA Y MEDIA O SECUNDARIA DE LOS PAÍSES DEL CONVENIO ANDRÉS BELLO
TABLA DE EQUIVALENCIAS CON DENOMINACIONES DE CURSOS

SECUENCIA ESCOLAR	EDAD	 BOLIVIA		 COLOMBIA	 CUBA	 CHILE	 ECUADOR	 ESPAÑA	 MÉXICO	 PANAMÁ	 PARAGUAY	 PERÚ	 REPÚBLICA DOMINICANA	 VENEZUELA (APARECEN DATOS DEL 2008)	
		Ley 1363 de 1994	Ley 070 de 2010												
5	9	4º del Nivel Primario	4ª Educación Primaria Comunitaria Vocacional	4º grado de Educación Básica Primaria	4º grado de Educación Primaria	4º de Educación Básica	3º año de Educación General Básica	4º de Educación Primaria	4º grado de Educación Primaria	4ª Educación Básica General	4º de Educación Escolar Básica	4ª Educación Primaria	4ª de Educación Básica	4ª Educación Básica 2a Etapa	4ª de Escuela Boliviana
4	8	3er nivel Primario	3ª Educación Primaria Comunitaria Vocacional	3er grado de Educación Básica Primaria	3er grado de Educación Primaria	3º de Educación Básica	4º año de Educación General Básica	3º de Educación Primaria	3er grado de Educación Primaria	3ª Educación Básica General	3º de Educación Escolar Básica	3ª Educación Primaria	3ª de Educación Básica	3ª Educación Básica 2a Etapa	3ª de Escuela Boliviana
3	7	2º nivel primario	2ª Educación Primaria Comunitaria Vocacional	2º grado de Educación Básica Primaria	2º grado de Educación Primaria	2º de Educación Básica	3er año de Educación General Básica	2º de Educación Primaria	2º grado de Educación Primaria	2ª Educación Básica General	2º de Educación Escolar Básica	2ª Educación Primaria	2ª de Educación Básica	2ª Educación Básica 2a Etapa	2ª de Escuela Boliviana
2	6	1er nivel Primario	1ª Educación Primaria Comunitaria Vocacional	1er grado de Educación Básica Primaria	1er grado de Educación Primaria	1º de Educación Básica	2º año de Educación General Básica	1º de Educación Primaria	1er grado de Educación Primaria	1ª Educación Básica General	1º de Educación Escolar Básica	1ª de Educación Primaria	1ª de Educación Básica	1ª Educación Básica 2a Etapa	1ª de Escuela Boliviana
1	0 - 5	Preescolar	2ª Educación Inicial en Familia Comunitaria Escolarizada 1ª Educación Inicial en Familia Comunitaria Escolarizada	Grado de Transición en el nivel de educación Preescolar (Solo es obligatorio el Grado de Transición)	Grado Preescolar	Parvularia	3er año de Educación General Básica Educación inicial 2 (Educación inicial 1 (no escolarizado))	Infantil	3er grado de Preescolar (Tres años obligatorios de Preescolar, inicia a los 3 años de edad)	Educación Inicial: Formal Preescolar (4 y 5 años) No formal - Parvularia 1 (0-2 años) Parvularia 2 (maternal 2-4) Parvularia 3 (Preescolares 4-5 años)	Educación Inicial	Educación Inicial: Primer Ciclo (0-2 años) Segundo Ciclo (3-5 años)	Educación Inicial	Inicial introductorio	Preescolar Simbolito

SECUENCIA ESCOLAR	EDAD	BOLIVIA		COLOMBIA	CUBA	CHILE	ECUADOR	ESPAÑA	MÉXICO	PANAMÁ	PARAGUAY	PERÚ	REPÚBLICA DOMINICANA	VENEZUELA (APARECEN DATOS DEL 2008)	
		Ley 1305 de 1994	Ley 670 de 2010												
13	17	4º del nivel Secundario (Bachiller Técnico Medio o en Humanidades)	6º Educación Secundaria (Bachiller Técnico Medio o en Humanidades)		12º grado de Preuniversitario (Título de Bachillerato)	4º de Educación Media (Licencia de educación Media)	3er año de Bachillerato (Título General unificado en Ciencias o Técnico)	2º de Bachillerato (Bachiller con mención de modalidad)	3er año de Bachillerato (Certificado de Bachiller General o Bachillerato Técnico)	12º Educación Media (Educación Media)	3er curso de Educación Media (Título de Bachiller Científico o Técnico)		4º de Educación Media (Título de Bachiller en cualquier Modalidad)		
12	16	3º del nivel Secundario	5ª Educación Secundaria Comunitaria Productiva	11º grado de Educación Media (Bachiller Académico o Técnico)	11º grado de Preuniversitario	3º de Educación Media	2º año de Bachillerato	3º de Bachillerato	2º año de Bachillerato	11ª Educación Media	2º Curso de Educación Media	5ª Educación Secundaria (Certificado de Estudios Educación Básica)	3º de Educación Media	2ª Educación Media y Diversificada Profesional (Bachillerato Técnico o Medio con mención a la especialidad)	5ª Uco Bolivariano (Bachillerato Técnico o Medio con mención a la especialidad)
11	15	2º del nivel secundario (Técnico básico)	4ª Educación Secundaria Comunitaria Productiva	10º grado de Educación Media	10º grado de Preuniversitario	2º de Educación Media	1º año de Bachillerato	4º de Secundaria Obligatoria (Graduado en Educación secundaria Obligatoria)	1er año de Bachillerato	10ª Educación Media	1º Curso de Educación Media	4ª Educación Secundaria	2º de Educación Media	1ª Educación Media y Diversificada Profesional	4ª Uco Bolivariano
10	14	1º del nivel Secundario	3ª Educación Secundaria Comunitaria Productiva	9º grado de Educación Básica (Certificado de Terminación de Educación Básica)	9º grado de Secundaria Básica (Certificado de Egreso)	1º de Educación Media	10º año de Educación General Básica (Certificado de Aprobación Educación General Básica)	3º de Educación Secundaria Obligatoria	3er grado de Educación Secundaria	9ª Educación Básica General (Educación Básica general)	9º grado de Educación Escolar Básica (Diploma de Terminación de la Educación Escolar Básica)	3ª Educación Secundaria	1º de Educación Media	5ª de Educación Básica 3a Etapa (Certificado de Educación Básica)	3ª Uco Bolivariano
9	13	8º del nivel Primario (Certificado de Egreso nivel Primario)	2ª Educación Secundaria Comunitaria Productiva	8º grado de Educación Básica Secundaria	8º grado de Secundaria Básica	8º de Educación Básica	9º año de Educación General Básica	2º de Educación Secundaria Obligatoria	2º grado de Educación Secundaria	8ª Educación Básica General	8º de Educación Escolar Básica	2ª Educación Secundaria	8ª de Educación Básica (Diploma de Finalización Educación Básica)	8ª Educación Básica 3a Etapa	2ª Uco Bolivariano
8	12	7º del nivel Primario	1ª Educación Secundaria Comunitaria Productiva	7º grado de Educación Básica Secundaria	7º grado de Secundaria Básica	7º de Educación Básica	8º año de Educación General Básica	1ª de Educación Secundaria Obligatoria	1er grado de Educación Secundaria	7ª Educación Básica General	7º de Educación Escolar Básica	1ª Educación Secundaria	7ª de Educación Básica	7ª Educación Básica 3a Etapa	1ª Uco Bolivariano
7	11	6º del nivel Primario	6ª Educación Primaria Comunitaria Vocacional	6º grado de Educación Básica Secundaria	6º grado de Educación Primaria (Certificado de Egreso)	6ª de Educación Básica	7º año de Educación General Básica (Certificado de Promoción de 7º a 3º de Bachillerato)	6ª de Educación Primaria	6º grado de Educación Primaria	6ª Educación Básica General	6ª de Educación Escolar Básica	6ª Educación Primaria (Certificado de Estudios)	6ª de Educación Básica	6ª Educación Básica 3a Etapa	6ª de Escuela Bolivariana
6	10	5º del nivel Primario	5ª Educación Primaria Comunitaria Vocacional	5º grado de Educación Básica Primaria	5º grado de Educación Primaria	5ª de Educación Básica	6º año de Educación General Básica	5ª de Educación Primaria	5º grado de Educación Primaria	5ª Educación Básica General	5ª de Educación Escolar Básica	5ª Educación Primaria	5ª de Educación Básica	5ª Educación Básica 3a Etapa	5ª de Escuela Bolivariana

ANEXOS

Autorización para la aplicación del instrumento M.E.S



CONSTANCIA

EL DEPARTAMENTO DE EDUCACION, DE LA MISION ECUATORIANA DEL SUR DE LA IGLESIA ADVENTISTA DEL 7mo DIA

HACE CONSTAR

Que los Sres. Peralta Quisirumbay M. Fernanda, Quiñonez Villegas Crithian; están autorizados a realizar la encuesta del tema "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, durante el año 2016", dirigida a los docentes de nuestras instituciones.

Se expide la presente como constancia a solicitud de los interesados para fines académicos que estime conveniente.

Guayaquil, 05 de Julio del 2016


Lcd. Devora Vivas
Lic. Devora Vivas
170847672-0.
Pedagoga del dpto. Educación



LISTADO NOMINA DE DOCENTES MISIÓN ECUATORIANA DEL SUR

N°	Institución	Docentes	Correos
1	<u>Gabriela Mistral</u>	Albán Santamaría Alexandra	Alexandra.Alban@Educacionadventista.Ec
2	<u>Gabriela Mistral</u>	Castro Gonzales Kathia	Katya.Castro@Educacionadventista.Ec
3	<u>Gabriela Mistral</u>	Chica Ramirez Clara	Clara.Chica@Educacionadventista.Ec
4	<u>Gabriela Mistral</u>	Escalante Cooke Ana	Ana.Escalante@Educacionadventista.Ec
5	<u>Gabriela Mistral</u>	Guerrero Menoscal Jenifer	Jenifer.Guerrero@Educacionadventista.Ec
6	<u>Gabriela Mistral</u>	Guerrero Naranjo Bertha	Bertha.Guerrero@Educacionadventista.Ec
7	<u>Gabriela Mistral</u>	Holguin Rosado Mercedes	Mercedes.Holguin@Educacionadventista.Ec
8	<u>Gabriela Mistral</u>	Orellana Fiallos Sergio	Sergio.Orellana@Educacionadventista.Ec
9	<u>Gabriela Mistral</u>	San Lucas Torresmanuel	Armando.Sanlucas@Educacionadventista.Ec
10	<u>Gabriela Mistral</u>	Toro López Jenny	Jenny.Toro@Educacionadventista.Ec
11	<u>Gabriela Mistral</u>	Vera Dominguez Roxana	Roxana.Vera@Educacionadventista.Ec
12	<u>Gabriela Mistral</u>	Gonzalez Pilay Lilian	Maria.Gonzalez@Educacionadventista.Ec
13	<u>Gabriela Mistral</u>	Perez Alvia Sindy	Cindy.Perez@Educacionadventista.Ec
14	<u>Gabriela Mistral</u>	Ramirez Tapia Sandra	Sandra.Ramirez@Educacionadventista.Ec
15	<u>Gabriela Mistral</u>	Tigua Suarez Olga	Olga.Tigua@Educacionadventista.Ec
16	<u>Gabriela Mistral</u>	Chaglia Arreaga Erika	Erika.Chaglia@Educacionadventista.Ec
17	<u>Gabriela Mistral</u>	Davila Gaibor Esther	Esther.Davila@Educacionadventista.Ec
18	<u>Gabriela Mistral</u>	Lazo Jama Johana	Johanna.Lazo@Educacionadventista.Ec
19	<u>Gabriela Mistral</u>	Moran Miraba Mariuxi	Mariuxi.Moran@Educacionadventista.Ec
20	<u>Gabriela Mistral</u>	Padilla Suarez Patricia	Patricia.Padilla@Educacionadventista.Ec
21	<u>Loma Linda</u>	Aguilar Altamirano Ruth	Ruth.Aguilar@Educacionadventista.Ec
22	<u>Loma Linda</u>	Bastidas Gómez Cristina	Cristina.Bastidas@Educacionadventista.Ec
23	<u>Loma Linda</u>	Chamorro Astudillo Alexander	Alexander.Chamorro@Educacionadventista.Ec
24	<u>Loma Linda</u>	Diaz Pérez Damary	Dayana.Diaz@Educacionadventista.Ec
25	<u>Loma Linda</u>	Echeverria Mantilla Rommel	Rommel.Echeverria@Educacionadventista.Ec
26	<u>Loma Linda</u>	Gomez Baquerizo Briceida	Briceida.Gomez@Educacionadventista.Ec
27	<u>Loma Linda</u>	Mariño Barriga Mentor	Mentor.Marino@Educacionadventista.Ec
28	<u>Loma Linda</u>	Minga Suqui Pedro	Pedro.Minga@Educacionadventista.Ec
29	<u>Loma Linda</u>	Moscoso Espinoza Elizabeth	Elizabeth.Moscoso@Educacionadventista.Ec
30	<u>Loma Linda</u>	Rugel Bunshe Wilma	Wilma.Rugel@Educacionadventista.Ec
31	<u>Loma Linda</u>	Tapia Paredes Franklin	Franklin.Tapia@Educacionadventista.Ec
32	<u>Loma Linda</u>	Yépez Rivera Teresa	Teresa.Yépez@Educacionadventista.Ec
33	<u>Loma Linda</u>	Reyes Quinchuqui Jessica	Jessica.Reyes@Educacionadventista.Ec
34	<u>Loma Linda</u>	Andrango Guazumba Ronnal	Ronnal.Andrango@Educacionadventista.Ec
35	<u>Loma Linda</u>	Castro Esmeraldas Indrid	Ingrid.Castro@Educacionadventista.Ec
36	<u>Loma Linda</u>	Chesme Bonilla Natividad	Natividad.Chesme@Educacionadventista.Ec
37	<u>Loma Linda</u>	Chile Bohorguez Alba	Alba.Chile@Educacionadventista.Ec

38	<u>Loma Linda</u>	Diaz Suarez Donald	Donal.Diaz@Educacionadventista.Ec
39	<u>Loma Linda</u>	Guevara Huerta Andrea	Andrea.Guevara@Educacionadventista.Ec
40	<u>Loma Linda</u>	Mora Vasquez Roxana	Roxana.Mora@Educacionadventista.Ec
41	<u>Loma Linda</u>	Vera Cedeño Jacinta	Jacinta.Vera@Educacionadventista.Ec
42	<u>Miguel De Cervantes</u>	Contreras Rodriguerez Herlinda	Sandra.Contreras@Educacionadventista.Ec
43	<u>Miguel De Cervantes</u>	Falcones Tejada Lidia	Lidia.Falcones@Educacionadventista.Ec
44	<u>Miguel De Cervantes</u>	Garcia Hernandez Maryry	Maryry.Garcia@Educacionadventista.Ec
45	<u>Miguel De Cervantes</u>	Izaguirre De La Vera José	Jose.Izaguirre@Educacionadventista.Ec
46	<u>Miguel De Cervantes</u>	Leon Quiñonez Mabel	Mabel.Leon@Educacionadventista.Ec
47	<u>Miguel De Cervantes</u>	Medina Villao Raquel	Raquel.Medina@Educacionadventista.Ec
48	<u>Miguel De Cervantes</u>	Vera Sanchez Marina	Patricia.Vera@Educacionadventista.Ec
49	<u>Miguel De Cervantes</u>	Vallejo Mero Roxana	Roxana.Vallejo@Educacionadventista.Ec
50	<u>Miguel De Cervantes</u>	Leon Quiñonez Valter	Valter.Leon@Educacionadventista.Ec
51	<u>Miguel De Cervantes</u>	Lozano Vergara Laura	Laura.Lozano@Educacionadventista.Ec
52	<u>Pacifico</u>	Cabezas Cuenca Marcelo	Marcelo.Cabezas@Educacionadventista.Ec
53	<u>Pacifico</u>	Jaguaco Jaguaco Diego	Diego.Jaguaco@Educacionadventista.Ec
54	<u>Pacifico</u>	Molina Quinde Gustavo	Gustavo.Molina@Educacionadventista.Ec
55	<u>Pacifico</u>	Montero Pinto Lorena	Lorena.Montero@Educacionadventista.Ec
56	<u>Pacifico</u>	Robles Granda Dorys	Dorys.Robles@Educacionadventista.Ec
57	<u>Pacifico</u>	Rosero Villagomez Francis	Francis.Rosero@Educacionadventista.Ec
58	<u>Pacifico</u>	Vinueza Paquel Blanca	Blanca.Vinueza@Educacionadventista.Ec
59	<u>Pacifico</u>	Amaya Villon Patricia	Patricia.Amaya@Educacionadventista.Ec
60	<u>Pacifico</u>	Avelino Rodriguez Fabricio	Fabricio.Avelino@Educacionadventista.Ec
61	<u>Pacifico</u>	Banchon Zambrano Genesis	Genesis.Banchon@Educacionadventista.Ec
62	<u>Pacifico</u>	Carrion Paredes Franklin	Franklin.Carrion@Educacionadventista.Ec
63	<u>Pacifico</u>	Estacio Garces Lucia	Lucia.Estacio@Educacionadventista.Ec
64	<u>Pacifico</u>	Gomez Franco Pablo	Pablo.Gomez@Educacionadventista.Ec
65	<u>Pacifico</u>	Leon Altamirano Miguel	Miguel.Leon@Educacionadventista.Ec
66	<u>Pacifico</u>	Lopez Jarrin Christian	Christian.Lopez@Educacionadventista.Ec
67	<u>Pacifico</u>	Mina Cedeño Evelyn	Evelyn.Mina@Educacionadventista.Ec
68	<u>Pacifico</u>	Mora Sanchez Marilu	Marilu.Mora@Educacionadventista.Ec
69	<u>Pacifico</u>	Salazar Coronel Sebastian	Sebastian.Salazar@Educacionadventista.Ec
70	<u>Pacifico</u>	Zambrano Quevedo Sonia	Sonia.Zambrano@Educacionadventista.Ec
71	<u>Pacifico</u>	Rivera Guambo Gina	Gina.Rivera@Educacionadventista.Ec
72	<u>Pacifico</u>	Vera Badillo Sandra	Sandra.Vera@Educacionadventista.Ec
73	<u>Pacifico</u>	Preciado Escobar Rocio	Rocio.Preciado@Educacionadventista.Ec
74	<u>Pacifico</u>	Piguave Leon Estela	Aracely.Piguave@Educacionadventista.Ec
75	<u>Pacifico</u>	Villavicencio Zambrano Narcisa	Narcisa.Villavicencio@Educacionadventista.Ec
76	<u>Principe De Paz</u>	Cruz Yanayco Noemi	Noemi.Cruz@Educacionadventista.Ec
77	<u>Principe De Paz</u>	Granda Castillo Yuly	Yuly.Granda@Educacionadventista.Ec

78	<u>Principe De Paz</u>	Medina Alaña Jorge	Jorge.Medina@Educacionadventista.Ec
79	<u>Principe De Paz</u>	Ramirez Gaona Marianela	Marianela.Ramirez@Educacionadventista.Ec
80	<u>Principe De Paz</u>	Torres Cando Carlos	Carlos.Torres@Educacionadventista.Ec
81	<u>Principe De Paz</u>	Vera Rios Johana	Johanna.Vera@Educacionadventista.Ec
82	<u>Principe De Paz</u>	Maza Merchan Elizabeth	Elizabeth.Maza@Educacionadventista.Ec
83	<u>Principe De Paz</u>	Ramirez Gaona Jenniffer	Jeniffer.Ramirez@Educacionadventista.Ec
84	<u>Principe De Paz</u>	Garcia Ullauri Norma	Norma.Garcia@Educacionadventista.Ec
85	<u>Principe De Paz</u>	Obaco Castro Rosana	Rosana.Obaco@Educacionadventista.Ec

Nº	INSTITUCIÓN	NOMINA	CORREO	TÍTULO
1	CADE	CHAMBA CUEVA ALEXANDRA DEL CARMEN	alexandra.ch.84@hotmail.com	LIC. CC. EE.
2	CADE	GALVEZ ROBLES SHAYURI VANESSA	pretty-mariposa- 1986@hotmail.com	LIC. CC. EE.
3	CADE	NARVAEZ RODRIGUEZ VERONICA ALEXANDRA	veronicanarvaez.ec@gmail.com	LIC. CC. EE.
4	CADE	EGAS NATHALY	ruterol16@yahoo.com	LIC. CC. EE.
5	CADE	AGUAVIL CAIDEDO DIEGO EMILIANO	diegoaguavilc@hotmail.com	BACHILLER
6	CADE	BANDA CURAY BLANCA ASUSENA	amyzayana@hotmail.com	BACHILLER
7	CADE	BOFILL VENTURA LANDER JUAN	landerbofill@gmail.com	MSC. EN ACTIVIDAD FISICA
8	CADE	CUENCA BERMEO SOFIA ELIZABETH	chopi_eli94@hotmail.com	Lic. En Ingles
9	CADE	GALEANO ALVIS YULBIS LIZZETH	ortegaleano@gmail.com	LIC. EN MUSICA
10	CADE	GONZALES FANNY DEL CARMEN	jmcr02@hotmail.com	LIC. EN EDUCACIÓN BASICA
11	CADE	GUAMAN VALLEJO DANIEL MAURICIO	daniel.guaman@itsae.edu.ec	INGENIERO EN SISTEMAS
12	CADE	INTRIAGO NARVAEZ DORIS ELENA	hedoint@hotmail.com	LIC. CC. EE.

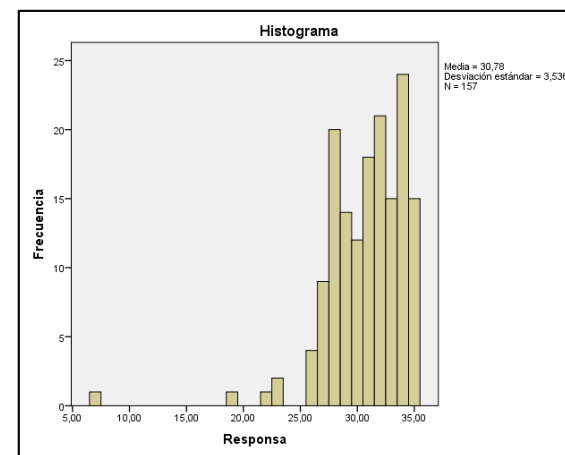
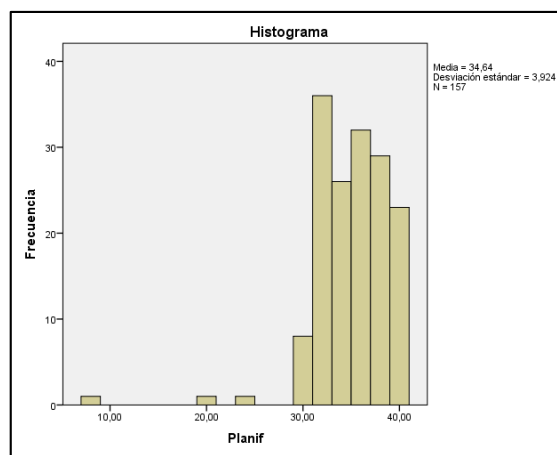
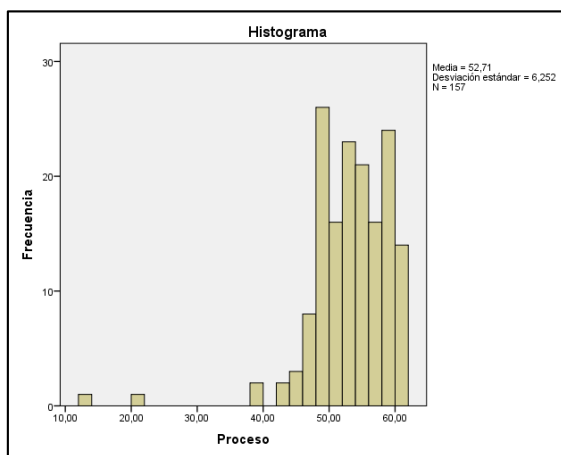
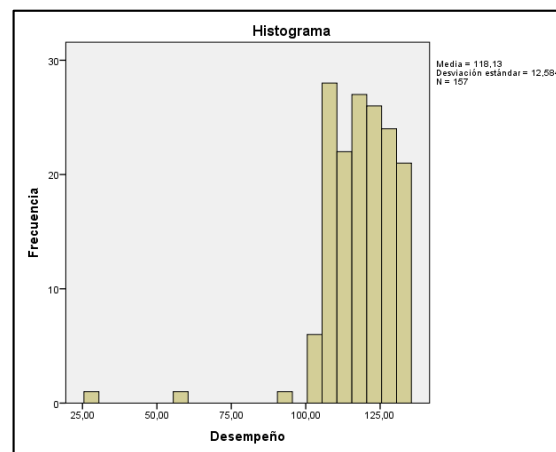
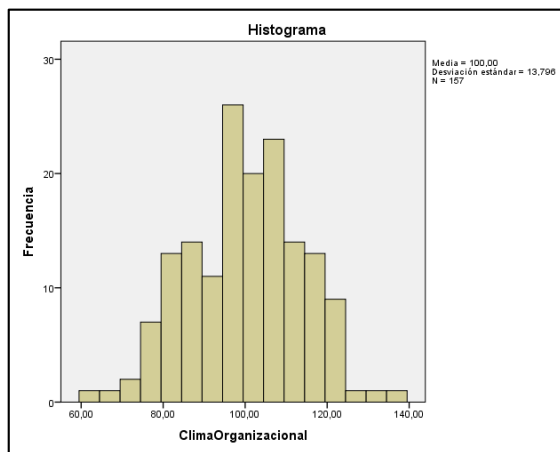
13	CADE	MENA RIVERA NANCY BEATRIZ	nancyka08@hotmail.com	LIC. CC. EE.
14	CADE	MENDEZ LIDIA LAURA	laly-men@hotmail.com	PROFESORA
15	CADE	VALVERDE TAIPE JESSICA ALEXANDRA	j.essica.ca_a.lex45@hotmail.com	CURSANDO 8VO SEMESTRE
16	CADE	MUÑOZ SALGUERO DANIELA ALEJANDRA	dannyalemusa@hotmail.com	LIC. EN EDUCACIÓN BASICA
17	CADE	NAVARRO ROBLES ROSA EVELINA	roevnaro1888@hotmail.com	BACHILLER
18	CADE	PINELA GUZMAN MARLENE VIRGINIA	marlepinela@hotmail.com	PROF. EDUCACION BASICA
19	CADE	TIPAN QUISPHE TERESA SOLEDAD	teretq@hotmail.com	LIC.EDUACION
20	CADE	TOALA PARRALES LIDIA MARÍA	liiatoala1978@live.com	LIC. EN EDUCACIÓN BASICA
21	CADE	TOALA PARRALES LUISA LEILA	luisa.toala@outlook.com	LIC. EN EDUCACIÓN BASICA
22	CADE	VASQUEZ YOLANDA	yoli82sanva@yahoo.com	LIC. EN C. DE LA EDUCACIÓN
23	CADE	LUIS MIGUEL FARIAS MEJÍA	ifarias0211@hotmail.com / luisfarias215@gmail.com	Ingeniero en agroindustrias
24	CADE	CORREA JIMENEZ MAURICIO	mauricio.correa10@hotmail.com	TGLO. EN INFORMATICA
25	CADE	DAZA CARBAJAL ALFONSO	aled.dacar@gmail.com	LIC. EN EDUCACIÓN
26	CADE	DIAZ CASTRO DAVID	dddc74@hotmail.com	LIC. EN CIENCIAS DE EDUCACIÓN
27	CADE	MERO VERA CARLA VANESA	carlamero1994@gmail.com	Licc. En Comunicación social
28	CADE	GUERRA GUZMAN OLGA AURORA	olgui-gue@hotmail.com	LIC. CC. EE.
29	CADE	MAZA LOJAN GALO FERNANDO	galofer1985@hotmail.com	LIC. EN EDUCACIÓN FISICA
30	CADE	MENDOZA PULLAS LLIZBET CAROLINA	lcarolina_92@hotmail.com	Lic. En comunicación

31	CADE	MOLINA ROMERO LUCIA CRISTINA	lucycrisonline@hotmail.com	Ing. Agroindustrial
32	CADE	MOREIRA CALAPIÑA MARCIA NOHEMI	marci_morecalap@hotmail.com	ESTUDIANTE
33	CADE	RESABALA LARA VERNY FELIPE	verny_nac@hotmail.com	ING. MECANICO
34	CADE	TAPIA HUERTA LISSETTE	lisho_lm@hotmail.com	ESTUDIANTE
35	CADE	TERAN CARDENAS JOFFRE FERNANDO	macusaclave@hotmail.com	TECNICO EN MUSICA
36	CADE	TONATO GUALINGA DIEGO ARMANDO	diegol_2485@hotmail.es	TEGNOLOGO
37	CADE	VERDEZOTO CHAVEZ MARTHA ANGELICA	marthaverdezoto@hotmail.com	Msc. EN EDUCACION EDUCACIÓN
38	CADE	VINUEZA FIGUEROA RAQUEL NOEMI	naomyv@hotmail.com	BACHILLER
39	CADE	ZAMORA MORENO CINTHYA	cinthya87a@hotmail.com	ING. COMERCIAL
40	CADE	CUENCA BERMEO MANUEL ALEJANDRO	mashr4@hotmail.com	INGENIERO ELECTROMECHANICA
41	CADE	TAIPE DIAZ GABRIEL	silva.capellan@cade.edu.ec	LIC. EN TEOLOGIA

Nº	INSTITUCIÓN	DOCENTES	CORREO
1	UNAMUNO	CARLA MARCIAL	yajim_80@hotmail.com
2	UNAMUNO	DANNY VALENCIA	danvalgue@hotmail.com
3	UNAMUNO	ESNEYDER BOLAÑOS	esbolnav@hotmail.com
4	UNAMUNO	ESTHER MONTAÑO	fernando1419710@hotmail.com
5	UNAMUNO	GUILLERMO VILLACIS	guilloman00012@hotmail.com

6	UNAMUNO	LEONARDO BANGUERA	I30banguera@hotmail.com
7	UNAMUNO	KAREN SANCHEZ	va.ness2008@hotmail.com
8	UNAMUNO	LAURA SANCHEZ	latavikana@hotmail.com
9	UNAMUNO	LEONARDO TORRES	barraganluis_23@hotmail.com
10	UNAMUNO	LUIS BARRAGAN	mariabautistaerazo@hotmail.com
11	UNAMUNO	MARIA BAUTISTA	medarda018@hotmail.com
12	UNAMUNO	MEDARDO SANDOVAL	yasti1326@hotmail.com
13	UNAMUNO	PATRICIA GONZALEZ	priscilain121@hotmail.com
14	UNAMUNO	PRISCILA INTRIAGO	rumuhe-31@hotmail.com
15	UNAMUNO	RUTH MUÑOZ	sandrikmorena_1820@hotmail.com
16	UNAMUNO	SANDRA ZUÑIGA	silviaclavijo17@gamil.com
17	UNAMUNO	SILVIA CLAVIJO	silvitagaibormarcial@hotmail.com
18	UNAMUNO	SILVIA GAIBOR	tesoreria-camu@hotmail.com
19	UNAMUNO	DANIEL ZATIZABAL	

Histogramas de variables correlacionadas



Solicitud de permiso con directores



U.E Miguel de Cervantes, Guayaquil 5/07/2016



CADE, Santo Domingo 19-07-2016

Aplicación del instrumento M.E.N



Unidad Educativa Unamuno, Esmeraldas 19/07/2016

Aplicación del instrumento M.E.S.



U.E Pacifico, Guayaquil 6/07/2016

Asesoría Académica



Mg. Maribel Paredes; Asesora académica

Encuesta virtual a través de la plataforma google drive.

1s/d/e/1FAIpQLSflr97th48wZ8uHFeya4ZUnaQSGT5rhKE7PPb6ro5_L6p4UaQ/viewform

CUESTIONARIO CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO

El objetivo de esta encuesta es determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de las escuelas y colegios adventista de la MEN y MES en el año 2016

Muchas gracias por su colaboración, Por favor para finalizar la encuesta hacer clic en el botón "enviar"

*Obligatorio

Mision *

Norte

Sur

Nombre de la Institucion *

Tu respuesta

Nivel de educación en el que se desempeña *

Escuela

En esta intitucion los docentes confian en su director/a *

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

Quando el director/ra resuelve solucionar problemas de trabajo, intenta captar las sugerencias de los miembros del equipo y hacer uso constructivo de ellas *

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

El comportamiento del director/ra estimula a los docentes a compartir nuevas ideas para que puedan ser puestas en práctica. *

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

Revisión de redacción y ortografía por experto

CONSTANCIA DE REVISIÓN DE REDACCIÓN Y ORTOGRAFÍA

Yo, WILLIAM CHUQUILLANQUI BERRIOS, identificado con DNI 08691370, con grado académico de Lic. en Educación, con especialidad en Lingüística y Literatura.

Declaro haber revisado la redacción, ortografía y sintaxis del proyecto de investigación titulado:

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS Y ESCUELAS ADVENTISTAS DE LA MISIÓN ECUATORIANA DEL NORTE Y LA MISIÓN ECUATORIANA DEL SUR, DURANTE EL AÑO 2016”,

de las autorías de: **Cristhian Alfonso Quiñonez Villegas**
María Fernanda Peralta Quisirumbay

Me consta que se han incluido en el presente escrito todas las correcciones sugeridas. Dejo constancia de aquello, por mi firma estampada en el presente documento, la misma que ha sido firmada en: Lima, el 01 de diciembre del 2016.



Firma del revisor

Autorización del Ministerio de Educación para capacitación a docentes sobre Clima

Organizacional y Desempeño Laboral



Ministerio
de Educación

Distrito 08D04 Quinindé

UNIDAD DE ASESORÍA JURÍDICA

Oficio No.464-DDQE
Quinindé, 27 de julio de 2016

Señor Tnigo.
Cristhian Quiñonez Villegas
USUARIO
Presente.-

De mi consideración:

Dando contestación a su oficio s/n, mediante la cual tiene la finalidad de solicitarle de la manera más comedida autorice a quien corresponda me permita dar una charla dirigida a los docentes con el tema "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES", debo manifestar a usted lo siguiente:

LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL

Art. 10.-Derechos.- Las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos:

a) Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, **capacitación**, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación;

Art. 15.- Comunidad Educativa.- La comunidad educativa es el conjunto de actores directamente vinculados a una institución educativa determinada, con sentido de pertenencia e identidad, compuesta por autoridades, docentes, estudiantes, madres y padres de familia o representantes legales y personal administrativo y de servicio.

La comunidad promoverá la integración de los actores culturales, deportivos, sociales, comunicacionales y de seguridad ciudadana para el desarrollo de sus acciones y para el bienestar común.

Con los antecedentes expuestos, y considerando que este Distrito se encuentra en constante seguimiento de las Instituciones Educativas con el único fin de asesorar y fortalecer el mejoramiento de calidad y calidez, sobre todo fomentar el **buen vivir** en nuestra comunidad educativa, dando cumplimiento a lo dispuesto en el marco legal, en ejercicio de las atribuciones y competencias que me concede la Ley, en calidad de Director Distrital 08D04 Quinindé-Educación, **AUTORIZO** la realización de la capacitación a los docentes de la Unidad Educativa "Quinindé", la misma que se la realizará el día viernes 29 de julio de 2016, a las 08H00 en salón auditorio de la IE en mención.

Particular que pongo en su conocimiento para los fines pertinentes.

Atentamente.


Lcdo. Italo Quintero Chillambo
DIRECTOR DISTRITAL 08D04 QUININDÉ - EDUCACIÓN



Elaborado por:	Mayra C. Valencia M.
Aprobado por:	Lcdo. Italo Quintero Chillambo

Km. 1 ½ Vía Santo Domingo, Barrio Telembí;
Dentro de las Instalaciones del Col. BCU "Quinindé"
Teléfonos: (062) 736-312/736-542



Capacitación a docentes sobre Clima Organizacional y Desempeño Laboral.



Unidad Educativa Quinindé, 29/07/2016



Unidad Educativa Quinindé, 29/07/2016