



Institutional climate and work performance of teachers of the National University Micaela Bastidas de Apurímac – Peru

Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac – Perú

Pablo R. Zuloaga_Candia

<https://orcid.org/0000-0002-3678-8894>

Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, Perú – pzuloaga@unamba.edu.pe

(Recepción: 26/08/2022 - Aceptación 27/10/2022)

Abstract. This research aims to determine the level of relationship between the Institutional climate and work performance of teachers of the National University Micaela Bastidas de Apurímac – Peru. Among the results and conclusions states that the perception of the institutional climate in the population surveyed, evidence that 68.5% said they neither agree nor disagree; and according 13%. Alternatives with greater choice neither agree nor disagree and agree, totaling a positive ratio 81.5% which is highly significant, given the importance to the institutional climate that is well perceived by considering a suitable environment for professional development. These results show that the perception of respondents is negative, while the total results neither agree nor disagree significant values of 78.7% that demonstrate the absence of job performance in teaching are obtained and are well received by considering it a challenge. The relationship between the institutional climate and job performance according to Pearson is considered good correlation 0.730 or higher; This means that University Teachers feel satisfied to be part of its development and I wish that the institution is mutual as to the decisions made by university authorities or decision-making body.

Keyword: Institutional climate, job performance, organizational behavior.

Resumen. Esta investigación tiene como objetivo determinar el nivel de relación entre el clima Institucional y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac – Perú. Entre los resultados y conclusiones se señala que la percepción del clima institucional en la población encuestada, evidencia que el 68,5% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; y según el 13%. Alternativas con mayor elección ni de acuerdo ni en desacuerdo y de acuerdo, totalizando un ratio positivo 81,5% que es altamente significativo, dada la importancia para el clima institucional que se percibe bien al considerar un ambiente propicio para el desarrollo profesional. Estos resultados muestran que la percepción de los encuestados es negativa, mientras que los resultados totales ni de acuerdo ni en desacuerdo se obtienen valores significativos del 78,7% que demuestran la ausencia de desempeño laboral en la docencia y son bien recibidos al considerarlo un reto. La relación entre el clima institucional y el desempeño laboral según Pearson se considera buena correlación 0.730 o superior; Esto significa que los Docentes Universitarios se sienten satisfechos de ser parte de su desarrollo y deseo que la institución sea recíproca en cuanto a las decisiones que toman las autoridades universitarias u órgano decisorio.

Palabra clave: clima institucional, desempeño laboral, comportamiento organizacional

1 Introducción

La investigación aspira a examinar el grado de ligazón entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac en adelante UNAMBA, realizado en el año 2016. Se ha revisado diversas investigaciones, las cuales han sido asumidos como antecedentes de la presente investigación, en ese sentido se tiene: Las Instituciones Universitarias de mayor desarrollo educacional, considera al clima organizacional muy importante para alcanzar metas de la institución y la mejora de la gestión institucional, que influye directamente en el cumplimiento de las labores de los Docentes. En los países de habla hispana, las organizaciones emplean sistemas convencionales de funcionamiento, en cambio no emplean patrones nuevos de conducta, como creando ambientes de trabajo motivadores, que la sociedad le reclama con responsabilidad y compromiso. En el Perú la educación no es flexible, es deshumanizado, fomenta el miedo, que a la larga afecta la autoestima de los mismos, el cual se ve reflejado también en la apatía e indiferencia hacia el proceso educativo de los Docentes.

Se observa en la Institución Universitaria, la insatisfacción creciente por el clima organizacional, puesto que las políticas institucionales no están nítidamente definidas para promover la participación y la construcción de una

visión compartida. Los componentes de la estructura organizacional son verticales y las funciones son vulneradas por situaciones interferentes, quebrando así la normatividad y el clima institucional. Las capacitaciones son cortoplacistas y en número reducido, el impacto es casi nulo o no se realiza la medición correspondiente de los resultados. Todas las organizaciones de nivel académico tienen características diferentes en su composición, las mismas debido a la situación social de nuestro tiempo influyen en su actitud hacia el estudiante; y dentro de ello se puede observar la cultura propia del Docente y la cultura implementada por la Institución, los mismos que deben coincidir en lo que sea posible, para el logro de una buena gestión educativa. Es necesario manifestar que una Institución universitaria puede sostenerse en el tiempo y con la calidad educativa que exige la sociedad; con el recurso humano necesario y en condiciones adecuadas de trabajo, ya que los mismos desempeñan funciones que conllevan al fortalecimiento y crecimiento de la Institución; teniendo en cuenta factores clave como el clima institucional i las condiciones de trabajo establecidas en la misma .

2 Método

Según Calcina, Y. (2012). “El método de investigación es cuantitativo de tipo descriptivo - correlacional, cuyo objetivo es conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular”. Para el análisis de los datos recolectados y los ensayos de las hipótesis planteadas se sometió a un proceso de calificación para luego tabularlos y analizarlos para obtener resultados y verificar las hipótesis planteadas. En este caso se utilizó la prueba de correlación de Pearson, con los siguientes factores de medición:

Tabla 1. Factores de medición para el coeficiente de correlación de Pearson

Valor del coeficiente	Magnitud de asociación
Menor de 0.26	Baja
De 0.27 A 0.45	Media Baja
De 0.46 A 0.55	Media
De 0.56 A 0.70	Media alta
De 0.71 A más	Alta

La población, objeto de estudio está conformado por el personal docente nombrado de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac en el periodo 2016 que hacen un total de 150 de las diversas escuelas académicas profesionales.

Tabla 2. Personal docente nombrado 2015

ESCUELAS PROFESIONALES	ACADEMICOS	Años					
		2007	2008	2009	2010	2011	2015
Administración de Empresas		39	35	34	37	27	29
Ingeniería Agroindustrial		41	42	31	40	31	27
Ingeniería de Minas		34	40	25	35	28	25
Educación		52	39	61	46	27	23
Ingeniería Informática y Sistemas		17	23	22	31	15	22
Medicina Veterinaria y zootecnia		14	23	27	33	19	25
TOTAL		197	202	200	222	147	150

Fuente: RR.HH. de la UNAMBA

Para las dimensiones de la variable clima institucional se consideró la siguiente categorización:

Tabla 3. Categorización de las dimensiones de la variable clima institucional

Valoración	Rango
Muy Malo (1)	10 - 18
Malo (2)	19 - 27
Regular (3)	28 - 36

Bueno (3)	37 - 45
Muy Bueno	46 - 54

Para la variable clima institucional se consideró la siguiente categorización:

Métodos de análisis de datos, se revisó la nómina de los Docentes nombrados de la Universidad y se aplicó una encuesta al objeto de estudio, con análisis cuantitativo sobre la totalidad de los datos, buscando describir en porcentajes la presencia de los indicadores en cada variable. Para procesar la información sostenida se diseñaron una base de datos en programas estadísticos o manejadores de base de datos. Para el análisis se usaran los programas SPSS y EXCEL, el primero para obtener tablas, relaciones y pruebas de hipótesis; en tanto que el segundo exclusivamente para gráficos con precisiones porcentuales.

Las técnicas estadísticas a usar serán: estadísticas descriptivas, como tablas, medidas de tendencia central y dispersión; estadísticas inferenciales como pruebas de hipótesis paramétricas (para la media y la varianza).

3 Resultados

La población estudiada son los Docentes nombrados de la UNAMBA y la muestra constituida por 108 Docentes, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta con el instrumento cuestionario para medir la correlación entre el Clima institucional y el desempeño laboral. Luego de aplicar los instrumentos a la muestra de estudio, se procedió a trasladar los resultados a una planilla electrónica del programa estadístico SPSS 22 para su respectivo análisis y cálculos necesarios, según los objetivos trazados en la presente investigación. Cabe señalar el nivel de significación que se consideró es de 0.05 que es el valor recomendado para la investigación. A continuación presentamos los resultados:

La contrastación de objetivo general, tiene como propósito determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la UNAMBA. La relación fue medida aplicando el estadístico de la correlación de Pearson, que permitió conocer el comportamiento de una de las variables estudiadas, conociendo el comportamiento de la otra variable relacionada. Se empleó un nivel por intervalos o de razón, sin evaluar causalidad. Se calculó relacionando las puntuaciones obtenidas de una variable con las puntuaciones obtenidas de la otra variable, en los mismos sujetos, obteniéndose los resultados que pueden ser apreciados en la tabla siguiente:

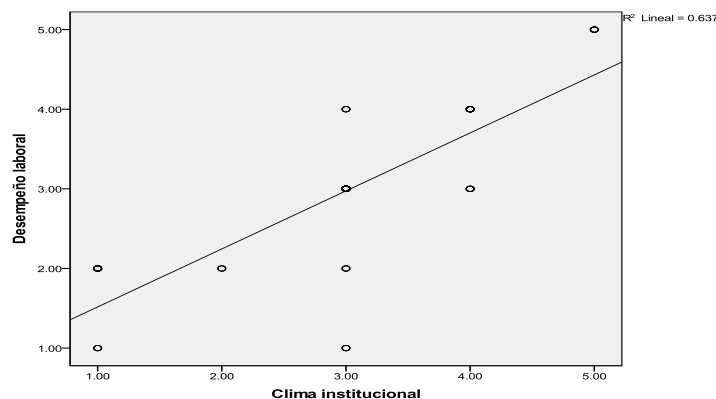
Table 4. Contrastación del objetivo general

		Clima institucional	Desempeño laboral
Clima institucional	Correlación de Pearson	1	.798**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	108	108
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	.798**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	108	108

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

Se aprecia que existe una correlación positiva buena de 0.798 entre la variable clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la UNAMBA, es decir a mayor clima institucional se espera como respuesta mayor desempeño laboral. Además el valor de la “sig.” 0.000, es menor a 0.05, entonces se puede afirmar con un nivel de confianza del 99%, que existe relación significativa entre clima institucional y desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional “Micaela Bastidas” de Apurímac, 2016 por tanto validamos parcialmente el objetivo general.

Fig. 1. Gráfico de dispersión simple de la variable desempeño laboral y clima institucional.



Se observa que la tendencia de los datos sigue una dirección positiva.

Prueba de hipótesis

Para todos los análisis estadísticos, las condiciones de decisión de las hipótesis son las siguientes:

- Si $P\text{-valor} < \alpha$, o su equivalente $F_{cal} > F_{tab}$, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.
 - Si $P\text{-valor} > \alpha$, o su equivalente $F_{cal} < F_{tab}$, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.
- Donde;
 $\alpha = 1\% = 0.01$ de nivel de significancia.

Prueba de hipótesis general

Para determinar la hipótesis general se ha planteado las siguientes hipótesis:

Hipótesis nula (H_0)

H_0 = La relación entre el clima institucional no es significativa con el desempeño laboral de los docentes de la UNAMBA.

Hipótesis alternativa (H_1)

H_1 = La relación entre el clima institucional es significativa con el desempeño laboral de los docentes de la UNAMBA.

La prueba se realizó con el estadístico de correlación de Pearson, utilizando el software SPSS22. Los resultados se muestran a continuación.

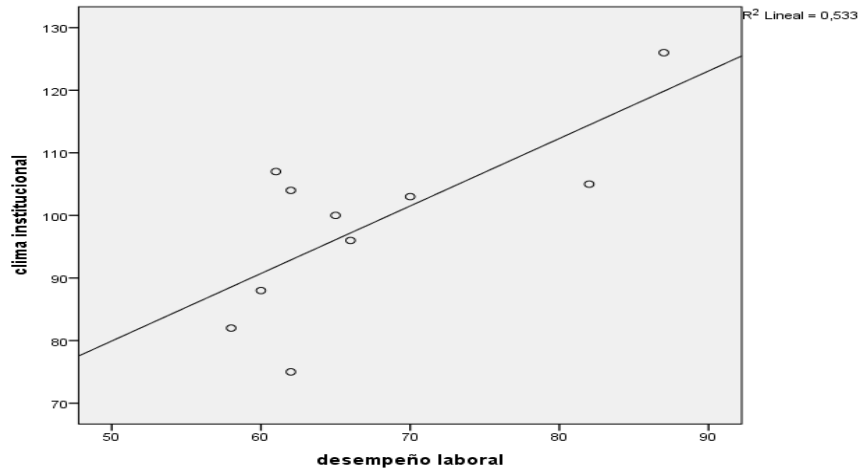
Tabla 5. Contrastación de la hipótesis general

		Clima institucional	Desempeño laboral
Clima institucional	Correlación de Pearson	1	,730*
	Sig. (bilateral)		,017
	N	10	10
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,730*	1
	Sig. (bilateral)	,017	
	N	10	10

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Se aprecia que existe una correlación positiva buena de 0.730 entre la variable clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de UNAMBA, es decir a mayor clima institucional se espera como respuesta mayor desempeño laboral. Además el valor de la “sig.” 0.017, es menor a 0.05, entonces se puede afirmar con un nivel de confianza del 98%, que existe relación significativa entre clima institucional y desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional “Micaela Bastidas” de Apurímac, 2016 por tanto validamos la hipótesis general.

Fig. 2. Gráfico de dispersión simple de la variable clima institucional y desempeño laboral.



4 Discusiones Conclusiones

Realizada la investigación, los resultados obtenidos y analizados estadísticamente han conducido a determinar que existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral, por lo que podemos afirmar que la hipótesis general anunciada para este estudio es aceptada al igual que las hipótesis específicas, en las cuales también se obtuvieron resultados significativos. Es preocupante que en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac que el clima institucional está afectando el desempeño laboral de los Docentes, en el cual la percepción del clima institucional se han medido en 3 dimensiones como las relaciones interpersonales, la motivación y el comportamiento organizacional; el resultado en la población consultada, evidencia que el 68.5 % manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; y de acuerdo 13 %. Estos resultados ubican la tendencia en un mejor futuro, y seguida de acuerdo como esperanza de que se supere.

Las alternativas con mayor selección ni de acuerdo ni en desacuerdo y de acuerdo, totalizan una propensión positiva 81.5 % lo cual resulta altamente significativo, dada la importancia que tiene para el clima institucional sean bien percibidos por considerarlo un ambiente adecuado para su desarrollo profesional. Con respecto al comportamiento de la variable desempeño laboral, el resultado que se evidencia en la población consultada, indica que el 64.8 % manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; y en desacuerdo 13.9 %. Estos resultados ubican la tendencia en un mejor futuro, y seguida de en desacuerdo como esperanza de que se supere. Estos resultados demuestran que la percepción de los encuestados es negativa, en tanto al totalizar los resultados de ni de acuerdo ni en desacuerdo se obtienen valores significativos de un 78.7 % que evidencian la ausencia de desempeño laboral en los docentes y sean bien percibidos por considerarlo un desafío.

La evaluación del clima institucional desde la gestión universitaria deben considerarse dimensiones que sean representativas del proceso y desarrollen las funciones de investigación, formación profesional, proyección social y extensión universitaria, teniendo en cuenta que debe manejarse un liderazgo efectivo como la capacidad de escuchar, corrección de errores, dispuestos al cambio de actitud, constituyéndose en un factor clave en el desarrollo universitario; además según Mansilla.(2010) la insatisfacción laboral como componente del clima institucional produce disconformidad e influye en la demanda de adaptación en un puesto de trabajo; no debemos olvidar que la cultura organizacional permite crear un punto de equilibrio entre grupo de referencia de docentes, en la búsqueda de enlazar las necesidades de la institución y las necesidades de los docentes.

La relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de UNAMBA es considerada como muy buena correlación, con una puntuación de 1.0 y 0.824 respectivamente, según la correlación de Pearson; por tal razón nos indica que un buen clima institucional determina un buen desempeño laboral de los docentes. El desempeño laboral tiende a ser mejorado porque la institución cuenta con instrumentos de gestión actualizados de acuerdo a la realidad institucional actual que tiene que ser actualizada de acuerdo a la nueva Ley Universitaria 30220. En el documento de gestión denominado plan estratégico de la UNAMBA 2013-2017; consideró hacer de la UNAMBA una Institución referente de calidad en la formación de profesionales y en la creación de conocimiento útil, orientado a resolver necesidades y problemas sociales de la región; compatibilizar nuestra actividad académica con el desarrollo regional sostenible además de buscar acuerdos básicos en las políticas que son clave para el relanzamiento, la modernización y la gobernabilidad de la universidad, a través del diálogo y el consenso entre los distintos estamentos de la universidad y la sociedad apurimeña.

Conclusiones

La relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral de la UNAMBA de acuerdo a la correlación de Pearson es de 0.730 considerado como buena correlación o alta; por tal razón un buen clima institucional determina un adecuado desempeño laboral de los docentes. Según los datos obtenidos y la correlación de Pearson, en cuanto a la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral, se obtuvo una puntuación de 0.411, que indica de moderada correlación o media baja. Esto quiere decir que los docentes de la Universidad por motivo de las diferencias personales y políticas en su mayoría no cumplen con las normas establecidas dentro de la Institución y no muestran la responsabilidad con su labor.

La relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la UNAMBA de acuerdo a la correlación de Pearson es de 0.653 considerado como buena correlación o media alta. Esto quiere decir que los Docentes de la Universidad no se sienten satisfechos porque la institución reconoce los resultados obtenidos y los recursos invertidos en términos de calidad, costo, oportunidad fruto del esfuerzo propio y de sus colaboradores.

La relación que existe entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac de acuerdo a la correlación de Pearson es de 0.833 considerado como muy buena correlación o alta. Esto quiere decir que los Docentes de la Universidad se sienten satisfechos por ser parte y tomados en cuenta, para aplicar y desarrollar sus aptitudes y desea que Universidad sea recíproca en cuanto a las decisiones que toman las Autoridades Universitarias o instancia de toma de decisiones.

5 Biografías

Zuloaga Candia Pablo Rubén, Doctor de Administración de la Educación en Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, maestría de Gestión de la Educación Universidad Alas Peruanas, Ingeniero de Minas Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Bachiller en Ingeniería de Minas Universidad Nacional Micaela Bastidas del Cusco, Docente Universitario 2003 al 2022 18 años en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac y Asociado a la Comunidad Científica del Cusco.

6 Referencias

- [1].Atoche, R., Guillermo, S., Salgado, C. A., Huapaya, J. A., Carrillo, M. M. A. F., Márquez, M. M. C., & Corcuera, M. L. C. *Factores que limitan la gestión de las políticas de desarrollo económico local en la municipalidad provincial de Abancay*, Universidad Nacional "Micaela Bastidas" de Apurímac. (2013).
- [2].Calcina Calcina, Y. El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez-Perú 2012. *Comuni@cción*,5(1), 22-29. (2014).
- [3].Molina Menacho, R. D..Diagnóstico del sistema de gestión de la calidad de los servicios educativos en las instituciones educativas públicas rurales de nivel primario del distrito de Pacucha, provincia de Andahuaylas. (2012)
- [4].Rivera, B. C., Muriel, F. C. V., & Nova, M. R. Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *Suma de Negocios*, 5(10), 69-73. (2014).
- [5].Serna Casilimas, N., & Peralta, M. C. *La incidencia del liderazgo en el clima organizacional* (Doctoral dissertation). (2012). [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70012-6](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70012-6)