

*Artículo original*

## FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS

### Factors that influence the job performance of university teachers

**Ledy Margot Ticona Ticona<sup>1</sup>**  
**Patricia Cecilia Ticona Ticona<sup>2</sup>**

Recibido: 14/03/2022

Aceptado: 31/05/2022

---

#### Resumen

El estudio fue realizado con el objetivo de establecer los factores que influyen en el desempeño laboral de docentes universitarios. El estudio es de tipo básico, con un diseño no experimental, de corte transversal y enfoque cuantitativo. La muestra no aleatoria fue de 34 docentes de la Escuela Profesional de Economía y Microfinanzas y de la Escuela Profesional de Administración Turístico Hotelera de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2023. Se implementó la técnica de la encuesta, con ítems tipo escala Likert. La tasa de respuestas fue del 100% del total de cuestionarios enviados vía on line. La confiabilidad del instrumento fue de 0.98 (Alpha de Cronbach). Los resultados indican que los tres factores muestran un bajo nivel de desempeño laboral. Se concluye que el factor determinante que influye en el desempeño laboral docente es la formación profesional.

**Palabras claves:** desempeño laboral, participación docente, formación profesional, adecuación al ambiente de trabajo

---

<sup>1</sup> Magíster en Gestión Pública

<sup>2</sup> Magíster en Educación con mención en Curriculum



### Abstract

The study was carried out with the objective of establishing the factors that influence the work performance of university teachers. The study is of a basic type, with a non-experimental, cross-sectional design and a quantitative approach. The non-random sample consisted of 34 teachers from the Professional School of Economics and Microfinance and the Professional School of Hotel Tourism Administration of the Faculty of Business Sciences of the Private University of Tacna in 2023. The survey technique was implemented, with Likert scale items. The response rate was 100% of the total questionnaires sent online. The reliability of the instrument was 0.98 (Cronbach's Alpha). The results indicate that the three factors show a low level of job performance. It is concluded that the determining factor that influences teacher job performance is professional training.

**Keywords:** work performance, teacher participation, professional training, adaptation to the work environment

---

### Introducción

Las organizaciones se enfrentan a cambios permanentes, por la constante necesidad de mejorar para mantenerse en el mercado, ya que la competencia crece a diario (Castro, 2016), aún más desde el avance de la tecnología. En ese sentido, la duración de las empresas en el tiempo dependerá de la capacidad, competencia y conocimiento de sus trabajadores, por ende, éstas deben de contar con colaboradores competentes; siendo necesario evaluar el desempeño en sus funciones de tal forma que los resultados permitan implementar estrategias para una mejora continua. Por lo tanto, se puede decir que el desempeño laboral constituye una de las principales fortalezas de una organización, convirtiéndose en una condición necesaria para obtener resultados sostenibles en el tiempo (Chênevert & Vandenberghe, 2013). La motivación del presente trabajo de investigación, fue conocer desde la perspectiva docente universitaria, cuáles son los factores que influyen en su desempeño laboral, como una primera mirada a su compromiso con la organización en su rol académico, su participación activa en las funciones encargadas, trabajo en equipo con pares, capacidad laboral, contribución con un clima laboral favorable, su adecuación a las normas internas de la organización y adaptación a las condiciones laborales; ya que el desempeño laboral es reconocido como una forma de lograr mayor productividad, eficiencia y competitividad en las organizaciones al ser los protagonistas los colaboradores.

### Revisión de literatura

En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a lograr a nivel individual. Para Robbins (2018), el desempeño laboral es la evaluación del rendimiento de los

trabajadores a través de estándares utilizados para ese propósito. Esa evaluación determinaría qué tan exitosa ha sido una organización en el logro de actividades y objetivos laborales (Robbins et al., 2005 citados por de Franco et al., 2013). Por otro lado, Laza (2012) citado por Rojas (2018) expresa que el desempeño laboral es la forma como cada trabajador lleva a cabo sus labores, teniendo como fuente la motivación, que le permite desarrollar la realidad y el éxito de la organización ya que el recurso humano se encuentra como factor determinante de un excelente desempeño.

Asimismo, Chiavenato (2011) citado por Bautista et al. (2020) señala que el desempeño laboral es la eficacia que demuestra el colaborador al realizar su trabajo, la cual resulta necesaria en las empresas, convirtiéndose en una ventaja competitiva. Afirmación reforzada por Pedraza et al. (2010), quienes manifiestan que el desempeño laboral actúa como piedra angular para el logro de la efectividad y el éxito de las empresas.

En ese sentido, para el propósito de esta investigación se consideran los siguientes factores vinculados al desempeño laboral:

### **Participación docente**

Para evaluar el desempeño laboral se considera la participación docente, esta resulta de estar comprometido con la academia, así como demostrar una predisposición a trabajar en equipo y mostrar una presencia activa, buscando lograr un nivel de calidad de la enseñanza, a fin de contribuir de forma sostenida a su mejora (Portillo, 2015).

### **Formación profesional**

La formación profesional implica un desarrollo integral del docente universitario a través de la capacitación laboral, apoyo a colegas y relación con otros grupos siendo evidencias que logran competencias en su rol docente (Campos, 2013).

### **Adecuación al ambiente de trabajo**

El ambiente del trabajo está relacionado con la seguridad laboral, la temperatura, la ventilación, la llegada de luz solar, la iluminación, la capacidad instalada de la institución con equipos innovados, relaciones interpersonales de empatía, trabajo colaborativo y cooperativos entre los trabajadores, comunicación oportuna, gestión planificada (Chiavenato, 2017).

### **Metodología**

La investigación es un estudio de tipo básico, con un diseño no experimental de corte transversal y enfoque cuantitativo, son tres dimensiones que condicionan el desempeño laboral de los docentes. Se utilizó una muestra no aleatoria de 34 docentes de la Escuela Profesional de Economía y Microfinanzas y de la Escuela Profesional de Administración Turístico Hotelera de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna. Se utilizó la técnica de la encuesta, con ítems tipo escala Likert. Los cuestionarios se aplicaron vía on line y la confiabilidad de este instrumento fue de 0.98 con el método de Alpha de Cronbach. Se aplicó el método de P\_valor, para determinar el nivel significatividad del estadístico chi cuadrado. El procesamiento de los datos se realizó

con el software estadístico SPSS versión 24.0 para el análisis del comportamiento de la variable.

## Resultados

A continuación, se presenta el análisis de la percepción de los docentes que participaron de la investigación.

### 1.- Análisis descriptivo del desempeño laboral

En la tabla 1, según la percepción de los encuestados, se aprecia que el nivel sobre participación docente en su gran mayoría es bajo (44,1 %), seguido de un nivel medio (32,4 %) y alto (23,5%); lo cual evidenciaría un bajo nivel de compromiso con la organización, trabajo en equipo y participación en su labor académica.

**Tabla 1**

*Nivel de percepción sobre participación docente*

Niveles	f	%
Baja	15	44,1
Media	11	32,4
Alta	8	23,5
Total	34	100,0

Nota: Información obtenida de la encuesta

En la tabla 2, según la percepción de los encuestados, se aprecia que el nivel sobre formación profesional en su gran mayoría es bajo (38,2 %), seguido de un nivel medio (32,4 %) y alto (29,4 %); permitiendo afirmar que existe un bajo nivel de capacidad laboral (cumplimiento con programación del sílabo, conocimiento de la materia), de apoyo a colegas en actividades encargadas, así como interacción entre pares.

**Tabla 2**

*Nivel de percepción sobre formación profesional*

Niveles	f	%
Baja	13	38,2
Media	11	32,4
Alta	10	29,4
Total	34	100,0

Nota: Información obtenida de la encuesta

En la tabla 3, según la percepción de los encuestados, se aprecia que el nivel sobre adecuación al ambiente de trabajo en su gran mayoría es bajo (41,2 %), seguido de un nivel alto (32,4 %) y medio (26,5 %); lo cual nos lleva a precisar que existe un bajo nivel en el clima laboral, en la adecuación a las normas internas de la institución y en la adaptación a las condiciones laborales.

**Tabla 3**

*Nivel de percepción sobre adecuación al ambiente de trabajo*

Niveles	f	%
Baja	14	41,2
Media	9	26,5
Alta	11	32,4
Total	34	100,0

Nota: Información obtenida de la encuesta

## 2.- Análisis inferencial

### Comprobación de hipótesis 1

H<sub>0</sub>: Participación del docente no influye en el desempeño laboral

H<sub>1</sub>: Participación del docente influye en el desempeño laboral

#### Tipo de prueba

Chi cuadrado de Pearson

#### Regla de decisión

Para un nivel de significancia  $\alpha = 0.05$

Si Sig. < 0.05; entonces se rechaza H<sub>0</sub>

Si Sig. > 0.05; entonces se acepta la H<sub>0</sub>

**Tabla 4**

*Prueba de Chi cuadrado de Pearson*

	Prueba	Desempeño
Participación del docente	Chi cuadrado	23,070
	Gl.	4
	Sig.	,000

Nota: Elaboración propia

En la tabla 4, se observa que el valor crítico de significancia es menor al 5%. (Sig. 0.000 < 5%), en consecuencia, se toma de la decisión de rechazar la H<sub>0</sub>, con un nivel de confianza del 95% y se acepta la H<sub>1</sub>. Este resultado muestra que existe evidencia estadística que la participación del docente influye en el desempeño laboral.

**Comprobación de hipótesis 2**

H<sub>0</sub>: Formación profesional no influye en el desempeño laboral

H<sub>1</sub>: Formación profesional influye en el desempeño laboral

**Tipo de prueba**

Chi cuadrado de Pearson

**Regla de decisión**

Para un nivel de significancia  $\alpha = 0.05$

Si Sig. < 0.05; entonces se rechaza H<sub>0</sub>

Si Sig. > 0.05; entonces se acepta la H<sub>0</sub>

**Tabla 5**

*Prueba de Chi cuadrado de Pearson*

	Prueba	Desempeño
Formación profesional	Chi cuadrado	53,259
	gl	4
	Sig (P)	,000

Nota: Elaboración propia

En la tabla 5, se observa que el valor crítico de significancia es menor al 5%. (Sig. 0.000 < 5%), en consecuencia, se toma de la decisión de rechazar la H<sub>0</sub>, a un nivel de confianza del 95% y se acepta la H<sub>1</sub>. El resultado demuestra la existencia de evidencia estadística que la formación profesional influye en el desempeño laboral.

**Comprobación de hipótesis 3**

H<sub>0</sub>: Adecuación al ambiente de trabajo no influye en el desempeño laboral

H<sub>1</sub>: Adecuación al ambiente de trabajo influye en el desempeño laboral

**Tipo de prueba**

Chi cuadrado de Pearson

**Regla de decisión**

Para un nivel de significancia  $\alpha = 0.05$

Si Sig. < 0.05; entonces se rechaza H<sub>0</sub>

Si Sig. > 0.05; entonces se acepta la H<sub>0</sub>

**Tabla 6**

*Prueba Chi cuadrado de Pearson*

	Prueba	Desempeño
Adecuación al ambiente de trabajo	Chi	42,545
	gl	4
	Sig (P)	,000

Nota: Elaboración propia

En la tabla 6, se observa que el valor crítico de significancia es menor al 5%. (Sig. 0.000 >5%), en consecuencia, se toma de la decisión de rechazar la  $H_0$ , a un nivel de confianza del 95% y se acepta la  $H_1$ . Este resultado muestra la evidencia estadística que la adecuación al ambiente de trabajo influye en el desempeño laboral.

### Discusión

Los resultados de Ayala et al. (2019) demostraron que el equipamiento, los aspectos laborales y las características del trabajador son las variables que más se relacionan con el desempeño laboral, los mismos que coinciden con el factor adecuación al ambiente de trabajo de la presente investigación, reafirmando que el clima laboral, la adecuación a las normas internas de la institución y la adaptación a las condiciones laborales influyen en el desempeño laboral según la percepción de los docentes universitarios participantes de este trabajo. Asimismo, hay coincidencia con Díaz et al. (2020) quienes concluyen que los factores ambientales pueden afectar o incluso impedir el desempeño de las personas. Por otro lado, Palmar et al. (2022), al describir los factores que influyen en el desempeño laboral, concluyen, que en los institutos autónomos del Municipio Mara existen un ambiente de trabajo agradable, los gerentes reciben un salario justo y oportuno, lo que satisface sus necesidades básicas y, por ende, se crea un mayor compromiso por el trabajo.

Si bien, en la presente investigación el factor que más influye en el desempeño docente universitario es la formación profesional, el segundo factor influyente es la adecuación al ambiente de trabajo, siendo este en la mayoría de literatura consultada determinante para el logro de los objetivos de la organización. Como concluyen Pashanasi et al. (2021), en una revisión latinoamericana, el desempeño laboral es estudiado como factor desencadenante de la eficacia y eficiencia de los trabajadores de las instituciones de educación superior y que los tomadores de decisiones adoptan postura reactiva más que proactiva.

### Conclusiones

- a) El factor determinante que influye en el desempeño laboral docente universitario es la formación profesional, es decir la capacidad laboral, el apoyo a colegas y la relación con otros pares. Asimismo, se destaca que, desde un análisis descriptivo, el nivel de influencia es bajo.
- b) Los otros factores que influyen en el desempeño laboral docente son la adecuación al ambiente de trabajo (clima laboral, adecuación a las normas internas de la institución, adaptación a las condiciones laborales) y la participación del docente (compromiso con su rol académico, trabajo en equipo, participación activa). Destacando también que el nivel de influencia es bajo.

## Referencias bibliográficas

- Ayala, F. J., Sierra, J. J., & Huezco, N. D. (2019). Análisis de los factores que influyen en el desempeño laboral en el proyecto Fleur de Lis by Terravista en San Pedro Sula. *Innovare: Revista De Ciencia Y tecnología*, 8(1), 1-17. <https://doi.org/10.5377/innovare.v8i1.8103>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aguilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Campos Madrigal, C. L. (2013). *Modelo de asociación entre factores de satisfacción y desempeño laboral en docentes universitarios*. <https://dspace.um.edu.mx/bitstream/handle/20.500.11972/2146/Tesis%20doctoral%202013%20Clara%20Campos.pdf?sequence=1>
- Castro Vásquez, P. M. (2016). *El papel de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de trabajadores de pymes potosinas*. Universidad Autónoma del Estado de San Luis Potosí. Potosí, México. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/4070>
- Chênevert, D., Vandenberghe, C., Doucet, O. & Ayed, A.K. B. (2013). Liderazgo pasivo, factores estresantes del rol y compromiso organizacional afectivo: un estudio desfasado entre empleados de atención médica. *European Review of Applied Psychology*, 63(5), 277-286. DOI:10.1016/j.erap.2013.07.002
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional*. Mc Graw Hill.
- de Franco, M. F., Morillo, R. y Castro, E. (2013). Gestión de la calidad educativa en centros escolares del subsistema de educación básica. *Omnia*, 19(2), 112-124. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73728678009>
- Díaz Corella, M. E., Elao León, D. L. y Ordoñez-Iturralde, D. (2020). Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados del departamento de operaciones de la empresa TÍA S.A. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. <https://www.eumed.net/rev/oel/2020/02/desempeno-laboral-empleados.html>
- Palmar, G. R., & Valero, U. J. (2022). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia1. *Espacios Públicos*, 17(39). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67630574009>
- Pashanasi Amasifuen, B., Gárate Ríos, J., & Palomino Alvarado, G. del P. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión

Latinoamericana de literatura. Comuni@cción: Revista De Investigación En Comunicación Y Desarrollo, 12(3), 163-174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>

Pedraza, E., Amaya, G., y Conde, M. (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. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>

Portillo Avelino, O. L. (2015). Modelo de gestión académico docente y la evaluación del desempeño docente universitario. <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4450/Portillo%20Avelino.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Robbins, S. y. (2018). *Administración*. Pearson.

Rojas Zelaya, K. E. (2018). *El desempeño laboral y su influencia en la gestión administrativa de la subprefectura distrital de independencia Lima*. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20046/Rojas\\_ZKE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20046/Rojas_ZKE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)