

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO**



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCCIÓN
ACADÉMICA DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO, 2019**

**Línea de investigación: EDUCACIÓN DE CALIDAD,
DESARROLLO Y COMPETITIVIDAD**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE DOCTOR EN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

TESISTA: LIBBA HIPOLITA QUIROZ LAGUNA

ASESOR(A): DR. PÍO TRUJILLO ATAPOMA

HUÁNUCO – PERÚ

AÑO 2020

DEDICATORIA

A mi amado padre que partió a la eternidad y a mi amada madre, quienes alentaron mi vida y permitieron en el logro de mis objetivos.

A mis amados hermanos y hermanas y a mi amado esposo y adorada hija Libbita quien es vida de mi vida.

AGRADECIMIENTO

A mis amados padres Lindolfo y Alida, a mis amados hermanos y hermanas, esposo y a Libbita, vida de mi vida, por ser ellos mi soporte e inspiración en el logro de mis objetivos trazados

A mis colegas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, UNHEVAL, por compartir e intercambiar los conocimientos y experiencias académicas.

A mis alumnos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, por ser fuente de motivación y compromiso en mis logros académicos.

A mi Asesor de la presente Tesis, Dr. Pío Trujillo Atapoma, por la trasmisión de sus conocimientos, experiencia y orientación, demostrando su alta sensibilidad humana.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación contiene el informe de los aspectos más significativos sobre el Clima Organizacional y la Producción Académica, considerándose un aporte al conocimiento científico en las ciencias sociales; cuyo objetivo fue determinar en qué medida el clima organizacional óptimo influye en la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de nuestra prestigiosa Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

El método utilizado tuvo la finalidad de profundizar el análisis e interpretación de los resultados utilizando para el efecto el diseño no experimental, transversal de nivel explicativo, trabajando, consecuentemente, con una muestra de 18 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales. La hipótesis se contrastó aplicando la prueba de correlaciones.

Siendo así, se concluye que el clima organizacional óptimo influye en la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la prestigiosa Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Palabras claves: Clima organizacional y producción académica.

ABSTRACT

This research work contains the report of the most significant aspects on the Organizational Climate and Academic Production, considering it a contribution to scientific knowledge in the social sciences; whose objective was to determine to what extent the optimal organizational climate influences the academic production of the teachers of the Faculty of Social Sciences of our prestigious National University Hermilio Valdizán de Huánuco.

The method used had the purpose of deepening the analysis and interpretation of the results using for the effect the non-experimental, transversal design of explanatory level, working, consequently, with a sample of 18 teachers from the Faculty of Social Sciences. The hypothesis was tested by applying the correlation test.

Thus, it is concluded that the optimal organizational climate influences the academic production of the teachers of the Faculty of Social Sciences of the prestigious National University Hermilio Valdizán de Huánuco.

Keywords: Organizational climate and academic production.

RESUMO

Este trabalho de pesquisa contém o relato dos aspectos mais significativos sobre o Clima Organizacional e a Produção Acadêmica, considerando-o uma contribuição para o conhecimento científico nas ciências sociais; cujo objetivo era determinar em que medida o clima organizacional ótimo influencia a produção acadêmica dos professores da Faculdade de Ciências Sociais de nossa prestigiosa Universidade Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

O método utilizado teve como objetivo aprofundar a análise e interpretação dos resultados utilizando para efeito o desenho não experimental, transversal de nível explicativo, trabalhando, conseqüentemente, com uma amostra de 18 docentes da Faculdade de Ciências Sociais. A hipótese foi testada aplicando o teste de correlação.

Assim, conclui-se que o clima organizacional ótimo influencia a produção acadêmica dos professores da Faculdade de Ciências Sociais da prestigiosa Universidade Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Palavras-chave: Clima organizacional e produção acadêmica.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
RESUMO.....	vi
ÍNDICE.....	vii
INTRODUCCIÓN.....	xii
CAPÍTULO I. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE	
INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. Fundamentos del problema de investigación.....	1
1.2. Justificación	1
1.3. Importancia o propósito	3
1.4. Limitaciones	3
1.5. Formulación del problema de investigación	4
1.5.1. Problema general	4
1.5.2. Problemas específicos	4
1.6. Formulación de los objetivos	4
1.6.1. Objetivo general	4
1.6.2. Objetivos específicos	4
1.7. Formulación de las hipótesis	5
1.7.1. Hipótesis general	5
1.7.2. Hipótesis específicas	5
1.8. Variables	6
1.8.1. Variable 1	6
1.8.2. Variable 2	6
1.9. Operacionalización de variables	6
1.10. Definición de términos operacionales	6
A. Clima organizacional	6
B. Producción académica	8

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	10
2.1 Antecedentes	10
2.1.1 Clima organizacional	10
A. A nivel internacional	10
B. A nivel nacional	13
C. A nivel local	15
2.1.2 Producción académica	18
A. A nivel internacional	18
B. A nivel nacional	20
C. A nivel local	22
2.2 Bases teóricas	24
2.2.1 Desempeño docente	24
2.2.2 Clima organizacional	24
2.2.3 Enseñanza	26
2.2.4 Dimensiones del clima organizacional	26
2.2.5 La Universidad	27
2.2.6 Clima laboral	27
2.2.7 Desempeño docente	27
2.2.8 Producción académica	28
2.2.9 Eficiencia universitaria	29
2.2.10 Facultades	29
2.2.11 Estudios universitarios.....	30
2.2.12 Cultura	31
2.3 Bases conceptuales	31
2.3.1 Clima organizacional	31
A. Teoría de las necesidades	32
B. Motivación	32
C. Satisfacción laboral	33
D. Autorrealización	33
E. Unidad académica	33
F. Departamentos académicos	34
G. Creencias y valores	34

2.3.2	Producción académica	34
	A. Investigación científica.....	35
	B. Capacitaciones	35
	C. Acreditación	35
	D. Empoderamiento	36
	E. Conocimiento	36
	F. Aprendizaje	36
	G. Desempeño docente	37
	H. Calidad académica	37
2.4	Bases epistemológicas	37
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA		39
3.1.	Ámbito	39
3.2.	Población	39
3.3.	Muestra	39
	3.3.1. Criterios de inclusión	40
	3.3.2. Criterios de exclusión	40
3.4.	Nivel y tipo de estudio	40
	3.4.1. Nivel de estudio	40
	3.4.2. Tipo de estudio	41
3.5.	Diseño de investigación	41
3.6.	Técnicas e instrumentos	42
	3.6.1. Técnicas	42
	3.6.2. Instrumentos	42
	a) Validación del instrumento	43
	b) Confiabilidad de los instrumentos	43
3.7.	Procedimiento	44
3.8.	Aspectos éticos	45
3.9.	Tabulación	45
3.10.	Análisis de datos	46
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DICUSIÓN		47
4.1	Análisis descriptivo	47

4.1.1	Matriz general de resultados de las variables de correlación	89
4.1.1.1	Estimación de la correlación entre clima organizacional (X) y producción académica (Y) de los docentes.....	90
4.1.1.2	Estimación de la correlación entre el factor personal (X) y producción académica (Y) de los docentes.....	92
4.1.1.3	Estimación de la correlación entre el factor Social (X) y producción académica (Y) de los docentes.....	94
4.1.1.4	Estimación de la correlación entre el factor económico (X) y producción académica (Y) de los docentes.....	96
4.2	Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis	97
4.2.1	Contrastación de la hipótesis general	98
4.2.2	Contrastación de las hipótesis específica 1	100
4.2.3	Contrastación de las hipótesis específica 2	102
4.2.4	Contrastación de las hipótesis específica 3	104
4.3	Discusión de resultados	106
4.3.1	Contrastación con los referentes bibliográficos	106
	A. Clima organizacional positivo	106
	B. Producción académica	107
4.3.2	Contrastación de la hipótesis general en base a la prueba de hipótesis	108
4.4	Aporte de la investigación	108
4.4.1	Propuesta de aporte de manual de convivencia	109
	CONCLUSIONES	120
	RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS	121
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	122
	ANEXOS	129
	ANEXO 01: Matriz de consistencia	

ANEXO 02: Consentimiento informado

ANEXO 03: Instrumentos - Cuestionario.

Resultado de la aplicación del cuestionario

ANEXO 04: Formato de validación de los instrumentos por jueces o juicio de expertos

Validación de los instrumentos por jueces o juicio de expertos

NOTA BIOGRÁFICA

ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE DOCTOR

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE POSGRADO

INTRODUCCIÓN

La universidad es una institución que goza de autonomía académica, económica y normativa, se rige mediante la Ley N° 30220, es forjadora y formadora de profesionales en las diferentes carreras profesionales, se preocupa en formar también excelentes personas con alta calidad humana, cumpliendo para el efecto sus funciones como son: la enseñanza especializada a nivel superior, investigación científica, proyección social en favor de las personas más necesitados de la sociedad y difusión de la cultura. Las universidades están constituidas por las diferentes escuelas académicas profesionales y facultades en donde los docentes brindan conocimientos especializados según su formación profesional. El presente trabajo de investigación permitió demostrar que el clima organizacional significativo influye en la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, trayendo consigo un estado de armonía, paz y confianza que conlleva a mejorar las relaciones laborales y por ende, un mejor desenvolvimiento académico que beneficia a nuestros alumnos, los futuros sociólogos y comunicadores sociales, identificándose así con la facultad y la universidad.

El presente trabajo de investigación aspira contribuir con la ilustración y determinación de este tema interesante, la misma que se ha desarrollado en cuatro capítulos:

- ✓ **El Capítulo I**, presenta la descripción del problema de investigación, se formula el problema de investigación, se formula los objetivos, se formula las hipótesis, las variables con sus respectivas operacionalizaciones y se define los términos operacionales.

- ✓ **El Capítulo II**, presenta el marco teórico, contiene los antecedentes, las bases teóricas, bases epistemológicas y bases conceptuales del tema de investigación y los aportes del conocimiento científico en las cuales se sustentan la presente investigación.
- ✓ **El Capítulo III**, presenta la estructura de la metodología, señalando el ámbito, la población y muestra, especifica el nivel y tipo de estudio como también señala el diseño de investigación utilizada, así mismo, especifica las técnicas de validación y confiabilidad del instrumento y procedimiento del desarrollo de la investigación.
- ✓ **El Capítulo IV**, presenta los resultados y discusión, mostrando los resultados realizados de la investigación con aplicación de la estadística, como instrumentos de medida y su discusión con los antecedentes, bases teóricas, la prueba de hipótesis y el aporte científico de la presente investigación.

El presente trabajo de investigación finaliza con las conclusiones, recomendaciones o sugerencias, referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentos del problema de investigación

El clima organizacional óptimo en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco influye en la producción académica de los docentes, por cuanto permite que se crea un ambiente armónico y significativo, propicio para el desarrollo tanto personal, académico y social, trayendo consigo la motivación e identificación con la universidad y, por ende, la producción académica, la que se demuestra en el incremento y enriquecimiento de los conocimientos de los docentes, los mismos que son transmitidos a los alumnos con esmero, voluntad, motivación; desarrollándolo dentro de un clima positivo a tal punto que ello permite que los futuros profesionales, capten, absorban, retengan y expresen sus conocimientos. El clima organizacional, permite a los docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán no solo transmitir sus conocimientos con voluntad y motivación, sino también les permite capacitarse de acuerdo a carrera profesional, para incrementar y afianzar sus conocimientos. Así mismo les permite escribir libros consignando en ello sus conocimientos y experiencias para poner al alcance de sus alumnos y demás instituciones académicas. En este orden, el clima organizacional óptimo, permite la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, la misma que está construida de las escuelas académicas profesionales de Sociología y Comunicación Social. Es importante que el clima organizacional sea positivo, por cuanto ello motiva el desarrollo académico en forma armonioso, voluntaria, expresando identificación, confianza y, por ende, bienestar en la facultad de Ciencias Sociales.

1.2 Justificación

Basado en la descripción del problema planteado, la investigación se justifica, por cuanto demuestra que el clima organizacional positivo contribuye favorablemente en la producción académica de los

docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco. Siendo así:

En lo teórico:

La investigación se justifica en razón a que, el clima organizacional óptimo permite la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales, constituida por las escuelas académicas profesionales de Sociología y Ciencias de la Comunicación, se precisa que cada docente viene con un conocimiento rico adquirido en su formación profesional y también con el conocimiento de los valores como son el respeto, la transparencia, la justicia, la fe y la equidad; elementos fundamentales que son partes de su formación.

En lo práctico:

La investigación se justifica en razón a que, el clima organizacional óptimo permite la producción académica de los docentes de la facultad de Ciencias Sociales, impartiendo los conocimientos adquiridos durante su formación profesional y los valores adquiridos como son el respeto, transparencia, honestidad, fe, equidad y la justicia en su actuar para con sus colegas docentes, respetando el derecho que le corresponde a los demás, puesto que el ser humano, por naturaleza vive en armonía.

En lo social:

La investigación se justifica en razón a que, el clima organizacional óptimo permite la producción académica de los docentes de la facultad de Ciencias Sociales, por cuanto los docentes como seres humanos se desenvuelven y socializan entre docentes, alumnos y personal administrativo, respetando el reglamento, lo estatutos y las leyes que confieren a toda persona para laborar armónicamente y compartir socialmente dentro de una institución, esto nos permitirá

sentirnos motivados e identificados dentro de la facultad y la universidad donde laboramos.

1.3 Importancia o propósito

La presente investigación es importante por cuanto nos permite demostrar que, el clima organizacional positivo influye en la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, a razón de que, cada docente se desenvuelve con voluntad, interés y motivación, demostrando identificación con la facultad, obteniéndose como resultado la eficacia en la preparación y exposición de sus clases, las mismas que benefician a los futuros sociólogos y comunicadores sociales. El clima organizacional significativo es importante porque permitirá a los docentes de la facultad plasmar sus conocimientos y experiencias en la producción académica, brindando mejor servicio académico a los alumnos. Así mismo, se sentirán motivados para capacitarse y perfeccionarse para compartirlo con los alumnos; la voluntad de identificación les permitirá realizar las labores de las comisiones adhoc, comisiones permanentes, asesorías de tesis, consejerías y otros. Considerarán a la facultad como su segundo hogar realizando la permanencia establecida por la institución. Razón suficiente que ha motivado realizar la presente investigación de tesis la misma que aportará datos importantes para quienes estudien e investiguen sobre el clima organizacional óptimo como factor importante en la producción académica de los docentes.

1.4 Limitaciones

En el desarrollo de la presente investigación no existieron las limitaciones, por cuanto se contó con la contribución voluntaria de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, quienes tuvieron pleno conocimiento al respecto.

1.5 Formulación del problema de investigación

1.5.1 Problema general

¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco?

1.5.2 Problemas específicos

P.E.1 ¿Cómo se relaciona el clima organizacional a través del **factor profesional** y la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco?

P.E.2 ¿Cómo se relaciona el clima organizacional a través del **factor social** y la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco?

P.E.3 ¿Cómo se relaciona el clima organizacional a través del **factor económico** y la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco?

1.6 Formulación de los objetivos.

1.6.1 Objetivo general

Determinar la relación del clima organizacional y la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

1.6.2 Objetivos específicos

O.E.1 Establecer la relación del clima organizacional a través del **factor profesional** y la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

O.E.2 Establecer la relación del clima organizacional a través del **factor social** y la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

O.E.3 Establecer la relación del clima organizacional a través del **factor económico** y la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

1.7 Formulación de las hipótesis

1.7.1 Hipótesis general

El clima organizacional se relaciona significativamente con la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

1.7.2 Hipótesis específicas

H.E.1 El clima organizacional a través del **factor profesional** se relaciona significativamente con la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

H.E.2 El clima organizacional a través del **factor social** se relaciona significativamente con la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

H.E.3 El clima organizacional a través del **factor económico** no se relaciona significativamente con la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias

Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

1.8 Variables

1.8.1 Variable 1

Clima organizacional

1.8.2 Variable 2

Producción académica

1.9 Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Nivel	Indicadores
Variable 1 Clima organizacional) Factor profesional	Ordinal) Título) Grado) Especialización
) Factor social	Ordinal) Interrelación) Socialización) Identificación
) Factor económico	Razones) I. Sueldos) I. Otros) I. Investigación) I. Cargos
Variable 2 Producción académica		Ordinal	Intelectuales Investigación Proyección social

Tabulación: propia

1.10 Definición de términos operacionales

A. Clima organizacional:

Se basa en el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional y mental. El clima organizacional tiene un efecto significativo en el comportamiento de los trabajadores, en su

desempeño laboral y en su rendimiento. Se considera al clima organizacional como las percepciones colectivas e individuales que tienen los trabajadores sobre su organización, influenciadas por variables psicosociales, laborales y organizacionales, que repercuten sobre el comportamiento organizacional y la productividad empresarial.

El clima organizacional visto en el:

✓ **Factor profesional**

El factor profesional se centra básicamente en la formación profesional que han recibido los docentes de la facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, y que, su desenvolvimiento profesional se realiza poniendo en práctica sus conocimientos y experiencias adquiridas. Su desenvolvimiento se centra en la ética que demuestran como profesionales.

✓ **Factor social**

Son las fuerzas que actúan dentro de la facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, las mismas que afectan las actitudes, intereses y opiniones de los docentes influyendo en sus decisiones. Los cambios demográficos tienen un impacto directo sobre las instituciones, permitiendo el crecimiento, cambio de costumbres, hábitos, pensamientos, etc.

✓ **Factor económico**

Es un determinante para que las personas puedan vivir y subsanar sus necesidades básicas como son la alimentación, vestido, vivienda, estudios, medicina, etc. Determina el movimiento económico de la familia y su nivel de estatus. Se centra en los sueldos y/o ingresos que perciben los docentes de la facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán

B. Producción académica

En relación al entorno universitario, se puede precisar que la producción académica, basado en la investigación, se centra en toda actividad que realiza un docente, investigador o personal que pertenezca a una facultad, con el fin de ampliar, reforzar, potenciar y generar nuevos conocimientos, contrastándolos y comparándolos para brindar a los alumnos.

✓ **Investigación**

La investigación es un proceso intelectual y experimental que comprende un conjunto de métodos aplicados de modo sistemático, con la finalidad de indagar sobre un asunto o tema, así como de ampliar o desarrollar su conocimiento de interés científico, humanístico, social o tecnológico. Su finalidad es dar a conocer la realidad, entender un proceso, encontrar un resultado, incentivar la actividad intelectual, la lectura y el pensamiento crítico.

✓ **Proyección social**

Es la interacción entre la universidad y la sociedad y/o comunidad. Mediante la proyección social, la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, específicamente la Facultad de Ciencias Sociales se constituye a través de sus docentes y alumnos a la comunidad y/o sociedad para brindarles sus servicios sobre la base de su formación profesional, orientándoles, guiándoles, capacitándoles y aportando de esta manera en la mejora y el logro de su bienestar. La facultad no se enclaustra en sus 4 paredes, sino, a través de la proyección social se pone al servicio de su sociedad y/o comunidad.

✓ **Difusión de la cultura**

Es la trasmisión y revaloración de las costumbres e idiosincrasia de los pueblos motivados por los docentes y alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales. Es la puesta en

práctica de la ética, basado en los valores como es el respeto, transparencia, honestidad, justicia y la equidad.

✓ **Enseñanza a nivel superior**

Es la trasmisión de conocimientos que realizan los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales a un nivel superior y especializado sobre la base de la formación profesional del futuro sociólogo o comunicador social.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES

Luego de llevarse a cabo la exploración respectiva se consideró trabajos parecidos o similares con el tema objeto de estudio, que aportan valiosa información para delimitar, definir y enriquecer la investigación que se presenta a nivel internacional, nacional y local.

2.1.1 CLIMA ORGANIZACIONAL

A. A NIVEL INTERNACIONAL

1. Verónica Ilián Baños Monroy de la Universidad Autónoma de Madrid, España, en su tesis doctoral titulado “**Competencias esenciales, clima organizacional e innovación como factores de competitividad empresarial: Propuesta y aplicación de un modelo para la detección y desarrollo de competencias en la Pequeña y Mediana Empresa del sector calzado en México**” publicado en el año 2011, concluye que la innovación o el clima organizacional no son los únicos factores dignos de estudiar en relación con las competencias esenciales, prosigue que, optamos por estos debido a algunos trabajos previos que ha desarrollado le ha conllevado a determinar que aun así falta analizar las relaciones interpersonales. Esta investigación guarda relación con el presente trabajo de investigación.
2. Ángel José Olaz Capitán, de la Universidad de Murcia - España, publicado en el Papers: Revista de Sociología 91(91), publicado en enero de 2009; realizó un estudio titulado: “**Definición de un modelo de clima laboral basado en la gestión por competencias**”, concluye que el clima organizacional es en principio una cuestión “ajena” a la tarea que esté realizando el individuo, dado que pueden observarse

diferentes sensaciones de clima en personas que desarrollan el mismo trabajo, y es que la percepción de la realidad que albergan las personas, puede no ser consciente en muchos casos y, en otros, estar distorsionada por otra serie de elementos contaminantes, continúa que, el análisis del clima laboral debe concebirse, más que como un estado, cercado en el tiempo, como un proceso dinámico que varía en función de unas coordenadas espacio – temporales. Demostrando relación con el presente trabajo de investigación.

3. Meralda García de Medina, (2008), realizó un estudio para optar el grado de Magister en Gerencia Educativa, titulado **“Cultura y clima en las organizaciones educativas, factor determinante en la eficacia del personal docente”**, en la Universidad Pedagógica Libertador - Venezuela. Estableció como objetivo general: Analizar la cultura y el clima organizacional como factores determinantes en la eficacia del personal docente en organizaciones educativas. La investigación trajo como resultado que la cultura organizacional es una herramienta eficaz para la interpretación de la vida y el comportamiento organizacional. Este trabajo guarda relación con el presente estudio de investigación ya que tiene como objetivo: Evaluar el clima organizacional, evidenciándose la importancia en la producción académica de los docentes de las universidades. Precizando así, la relación existente con el presente trabajo de investigación.
4. Arteaga, Beatriz (2005), ejecutó una investigación titulada **“Grado de relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los docentes de la escuela bolivariana Acatuto, municipio Píritu, estado Falcón, Universidad Santa María”** -

Venezuela. Consideró como objetivo general establecer las relaciones interpersonales y el clima organizacional, señalando la importancia entre estos elementos en una organización. Sostiene que uno de los factores más importantes dentro de una organización son sus miembros, que a través de las interacciones que mantienen, van creando un sistema de comunicación y tejiendo una red de relaciones, tanto formales como informales, que permitirá lograr un clima organizacional positivo que influya favorablemente en la producción académica. Percibiéndose la relación de este trabajo con la investigación que se realizó.

5. Segredo (2013) realizó en su investigación **“Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización Efectuado en la Escuela Nacional de Salud Pública. La Habana, Cuba”**, cuya investigación fue publicada en la Revista Cubana de Salud Pública. Tuvo como objetivo analizar las diferentes formas, instrumentos y enfoques del estudio del clima organizacional, así como informar la experiencia de investigaciones realizadas en el campo de la salud pública en Cuba. En su investigación concluye que, los estudios de clima organizacional aportan información valiosa para una adecuada gestión del cambio, ya que se orienta al análisis de las personas que componen la organización con enfoque sistémico; asimismo, concluye que el clima organizacional se encarga del comportamiento humano, por ello se convierte en una necesidad estudiarlo, entenderlo y atenderlo para beneficio de los trabajadores y de toda la organización. Percibiéndose la existencia de relación con el trabajo de investigación.

B. A NIVEL NACIONAL.

1. Johnny Mitchell Gomero Mancesidor, en su tesis para optar el grado académico de Doctor en Administración en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho, titulado **“Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad de Barranca”** en el año 2019, concluye que el clima organizacional, el involucramiento laboral y la comunicación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral; permitiéndole la misma recomendar que se debe establecer otro tipo de mecanismos para observar el trabajo realizado a fin de que los trabajadores se sientan a gusto y en buenos términos con sus superiores o jefes inmediatos. Percibiéndose así la relación que existe con el trabajo de investigación.
2. Dayni Lisset Palacios Molina, en el año 2019, en su tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias Administrativas por Universidad Nacional Mayor de San Marcos, titulado **“El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí – Ecuador”** concluye que los resultados de la investigación revelan importantes y relevantes enfoques cronológicos de las variables de estudio y sus dimensiones, respecto a las teorías científicas relacionados al Clima Organizacional, quedando demostrado desde una orientación teórica y práctica; permite adquirir nuevos conocimientos e identificar de manera científica el problema planteado, desde la perspectiva de los Distritos de Salud de la Provincia de Manabí – Ecuador, muestra que hay mucho que hacer y contribuir en la manera y procesos de cómo deben ser administrados. Refiere que el presente trabajo de investigación busca que las autoridades de

cada distrito le den mayor importancia al tema, implementando para el efecto los mecanismos necesarios en la búsqueda de un continuo mejoramiento del ambiente dentro de su organización, para de esta forma poder alcanzar un aumento de su desempeño.

3. Vargas (2015) realizó una investigación: **“Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional en la I.E. Sara Antonieta Bullón – Lambayeque”**, por la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Llegando a la conclusión que: la influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional se da de forma positiva, pero en un pequeño porcentaje, por lo que debe tenerse en cuenta otros factores que afectarían al correcto desarrollo del clima organizacional de la institución.
4. Castillo (2014) realizó una investigación **“Clima organizacional, motivación Intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos de una empresa privada”**, en la Universidad Católica del Perú. Donde se evaluó a cien trabajadores entre 25 a 40 años de edad, quienes ocupaban diferentes niveles jerárquicos dentro de la organización, en la ciudad de Lima, los resultados muestran una correlación significativa y positiva entre las variables clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral.
5. Alfaro, Girón, Solano y Torres (2012), realizaron una investigación titulada **“Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipales”**. Sustentando su tesis de maestría por la Pontificia Universidad Católica del Perú, llegando a la conclusión de que: Los niveles de satisfacción laboral reportados por los trabajadores de las

tres municipalidades analizadas se pueden considerar Promedio, lo que indicaría que hay posibilidades de mejoría y que, no existen diferencias significativas en el reporte del nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de cada una de las tres municipalidades analizadas, por cuanto, esto podría deberse a que, en general, ellas tienen marcos comunes como son: (a) la estructura organizacional, (b) la normativa que las rige y que impacta en las relaciones laborales, y (c) la ubicación geográfica y proximidad a Lima Metropolitana y Callao. Respecto al impacto de cada uno de los factores en la satisfacción laboral en cada municipalidad estudiada, los trabajadores de las tres municipalidades reportaron que tienen una buena disposición en su centro de trabajo y están conformes con el sueldo percibido.

C. A NIVEL LOCAL.

1. Eudonia Isabel Alvarado Ortega (2018) de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, en su tesis para optar el grado de doctor titulada **“Influencia del clima organizacional en el síndrome de Burnout del personal de salud que labora en centro quirúrgico y central de esterilización, Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2015”** concluye que el clima organizacional posee influencia en el síndrome de Burnout del personal de salud del Centro Quirúrgico y Central de Esterilización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco. Afirma que el síndrome de Burnout del personal de salud estuvo influenciado por las dimensiones del clima organizacional como: Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

2. Daniel Ángel Pajuelo Villanueva (2016) de la Universidad de Huánuco, Maestría en Ciencias Administrativas, Mención Gestión Pública, en su tesis de posgrado titulado “**Clima organizacional en la calidad de servicio de la Corte Superior de Justicia de Huánuco sede Pachitea, período 2016**” concluye que el clima organizacional influye significativamente en la calidad de servicio de la corte superior de justicia de Huánuco. Refiriendo que, el servicio brindado por el capital humano de la organización y la calidad está determinada por el grado de compromiso, dedicación, esmero y productividad de estos. Afirmando así que, si el clima organizacional es inadecuado, este desencadena una baja en la motivación para realizar un buen trabajo diario, ya que no existe un buen nivel de comunicación interna, compañerismo, gestión de resultados y felicitaciones por alcanzar metas desafiantes. Sugiriendo que se gestione adecuadamente su clima organizacional y el nivel de compromiso y motivación de sus trabajadores para asegurar una alta calidad de servicio de la entidad pública. Recomendando que, para lograr una mejora en la calidad de servicio aplicándose sesiones o talleres de coaching.

3. Marcela Deisy Ortega Iturri (2017), de la Universidad César Vallejo, en su tesis para optar el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud titulada “**Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud en la Micro Red de Salud Ambo - Huánuco, 2017**” concluye que el clima organizacional, el liderazgo, la motivación, beneficios y recompensas están relacionado directo y positivamente con el desempeño laboral.

4. Naveda Fernández, Karla Alexandra (2017) de la Universidad de Huánuco, Facultad de Ciencias Empresariales, Programa

Académico Profesional de Administración de Empresas, en su tesis titulada "**Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Alto Huallaga - 2017**" concluye que, el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral en el Proyecto Especial Alto Huallaga, corroborándose con las afirmaciones de gran parte del personal y el resultado de la entrevista al director ejecutivo del Proyecto, ya que la buena comunicación, el buen ambiente de trabajo, el buen compromiso del personal, el buen nivel de compatibilidad de metas y las buenas formas de acuerdo repercuten positivamente para el buen desempeño laboral de sus trabajadores.

5. Blanco Aliaga Manuel, Lazo Salcedo Ciro y Rojas Cotrina Amancio, catedráticos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, de la facultad de Ciencias de la Educación, realizaron el trabajo de investigación sobre el "**Clima Organizacional e Incidencia del Mobbing Laboral en los Docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNHEVAL, 2013**", con el propósito de determinar la relación entre mobbing (acoso laboral) y clima organizacional, La investigación lo realizaron minuciosamente, la misma que les llevó a la conclusión de que no existe relación alguna entre Mobbing y clima organizacional.
6. Ponce Saavedra, Francisco Rodrigo; Ramón Pérez, Marco Antonio y Suárez Sánchez, Elena; en su trabajo de investigación titulado "**Gestión del Clima Laboral y su Relación con el Desempeño del Personal Administrativo en la UNHEVAL - 2017**", determinaron de qué manera la gestión del clima laboral se relaciona con el desempeño del personal administrativo en la UNHEVAL. El análisis de la información permitió determinar que la gestión del clima

laboral está estrechamente relacionado con el desempeño de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL; teniendo como conclusión general que la gestión del clima laboral se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la UNHEVAL de una manera regular, finalmente, determinaron que existe una relación significativa entre la gestión del clima laboral respecto del desempeño del personal administrativo en la UNHEVAL.

7. Álvarez Presentación, Gaby Ceyla y Lucas Jara, Luz Gabriela, en su tesis titulada “**Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco – 2015**” se enfocaron en el clima organizacional de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, dedicada a ser intermediaria en la búsqueda del empleo y a la generación del empleo productivo acorde con los planes de desarrollo regional de Huánuco, buscando determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores. Concluyendo que, sí existe una buena correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral entre los trabajadores.

2.1.2 PRODUCCIÓN ACADÉMICA

A. A NIVEL INTERNACIONAL

1. Mariano Urraco Solanillas (2015), de la Universidad de Extremadura – España, en la tesis doctoral titulada “**La producción académica: treinta años de tesis doctorales sobre juventud en España**” concluye que, a lo largo de los últimos treinta años, la juventud, como objeto y como sujeto de estudio por parte de los académicos, han ido mostrando su carácter poliédrico, reflejado en la diversidad de temas y

problemas que se han analizado. Temas que han fluctuado, pero no en la relación unívoca que tal vez cabría esperar, al ritmo de los propios cambios que experimentó la sociedad española durante estas tres décadas.

2. Teresita de Jesús Méndez Rebolledo (2018) de la Universidad de Barcelona - España, en su tesis doctoral titulada **“La producción académica de los egresados del posgrado de instituciones de educación superior en México”** concluye que la sociedad del conocimiento es una transición de las economías industriales a las economías fundadas en el saber, que están basadas en inversiones en educación, formación, investigación y desarrollo. Para hablar de producción académica, es necesario tener presente el concepto de grupo de pares académicos, dedicados a la generación, a la aplicación y a la difusión de conocimiento en una disciplina o en un área específica del saber. Por tanto, refiere que, se trata de propiciar nuevas reflexiones, teorías, hipótesis y estudios para mantener una conversación académica y avanzar en una disciplina o en un área específica del conocimiento. En este define a la producción académica como: Los productos académicos tales como artículos, libros publicados, libros traducidos, libros editados, capítulos de libros, desarrollo tecnológico, innovación, transferencia tecnológica, patentes registradas, citas a las propias publicaciones, memorias de congresos y reseñas.
3. Miguel Blanco Canto; Lydia Bares López; Oksana Hrynevych, Publicado el 25/03/2019, su trabajo de investigación **“Análisis de la Eficiencia Global de las 50 Mejores Universidades del Mundo”**, tiene como objetivo la realización de un análisis de eficiencia global aplicado a las 50 mejores universidades del mundo, utilizando para ello el análisis envolvente de datos (DEA). Incluye tres funciones básicas que las sociedades

modernas demandan al mundo universitario, y que son consecuencia de los nuevos escenarios económicos y políticos: la capacitación profesional; la generación y transmisión de conocimiento científico; y la modernización del sistema económico nacional.

Las universidades del siglo XXI desarrollan una importante actividad académica que permite el desarrollo cultural, económico y social de los países industrializados. Este rol está haciendo que se conviertan en elementos estratégicos nacionales, sobre todo para un contexto internacional como el actual, caracterizado por procesos de globalización y tercerización de las economías territoriales que están poniendo en juego el orden económico internacional establecido desde hacía décadas. Consideran que la producción académica permite la eficiencia en las universidades del mundo.

B. A NIVEL NACIONAL.

1. José Livia (2008) de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú, en la tesis titulada “**La producción científica y los estudios de post grado en psicología en el Perú**” presenta las características sociodemográficas del Perú, así como sus indicadores en salud y educación, de tal forma que permita entender el contexto en la cual se desarrolla la psicología en el Perú, hace referencia a la universidad, destacando su problemática, describe el proceso histórico de la psicología peruana, desde sus inicios hasta la actualidad; presenta el desarrollo de la investigación, destacando los trabajos más relevantes en las diversas especialidades.

2. Wilfredo Bulege Gutiérrez (2017) en su investigación titulada **“Las Mejores Universidades Peruanas en Producción Científica 2017”**, precisa que los rankings universitarios han ido ganando relevancia en las últimas décadas, al ser cada vez más empleados por los estudiantes y sus familias para la toma de decisiones sobre dónde seguir su educación universitaria, por los académicos para decidir respecto al desarrollo de su carrera profesional, por los funcionarios públicos para la asignación de recursos destinados a la docencia e investigación o por los filántropos para elegir las instituciones y programas académicos a los que apoyar, entre otros grupos de interés en el sistema universitario.
3. Sacca J. (2010) en su trabajo de investigación titulado **“El Clima Institucional y el Desempeño Académico de los docentes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – 2010”**, le permitió confirmar la relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes, determinando que existe una relación en los recursos humanos con el desempeño académico de los docentes.
4. Mescua (2010), en su tesis titulado **“El Clima Organizacional y el Desempeño Docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario, del distrito de Pichanaqui – Chanchamayo en el año 2010”**, para optar el Grado Académico de Magíster en Ciencias de la Educación en la Mención de Gestión Educacional. Confirmó que existe una relación positiva entre la identidad institucional y el desempeño docente. Existe una relación positiva entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente. Asimismo, confirma que los niveles de conflictividad se relacionan significativamente con el desempeño docente y por

último confirma una relación significativa entre los niveles de satisfacción laboral y el desempeño docente. Sugiriendo difundir políticas que permitan al personal involucrarse y participar en el proceso organizacional de las instituciones, promover la cultura de mediación y resolución de conflictos como propuestas de intervención que permita la mejora del desempeño docente e implementar de manera eficaz un sistema de comunicación en las organizaciones escolares.

C. A NIVEL LOCAL.

1. Pajuelo Garay, Paola Elizabeth (2018) de la Universidad de Huánuco, en su tesis para optar el grado de Doctora en Ciencias de la Educación, en su tesis titulada **“Programa metacognitivo en el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes del 4to año de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades, Universidad de Huánuco, 2016”**, concluye que, el programa metacognitivo tiene efectos positivos (significativo) en el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes del 4to año de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad de Huánuco, sugiriendo continuar con la tarea de desarrollar el pensamiento crítico de los estudiantes, por lo que se hace necesario que, se asuma la responsabilidad de elaborar un diseño curricular que contribuya en el desarrollo de la capacidad transversal para hacer pensar y analizar al estudiante sobre sí mismo, su comunidad y el mundo.
2. Melissa Lizet Meza Pagano (2016) de la Universidad de Huánuco, en su tesis para optar el grado académico de maestro en ciencias de la salud, mención salud pública y docencia universitaria, titulada **“Autoestima y rendimiento académico en niños de una institución educativa estatal del distrito de Pillco Marca – Huánuco, 2016”**, concluye

que, se evidencia en relación a nivel de autoestima el mayor porcentaje de la muestra de niños tienen un nivel de autoestima catalogado como muy alto, seguido de un nivel alto y con un porcentaje reducido un nivel de autoestima bajo. como rendimiento académico general en los cursos de matemática y lenguaje, se evidencia que el mayor porcentaje de la muestra de niños tiene un nivel de rendimiento académico alto. Por lo que sugiere que es importante tomar con la cautela los resultados, permitiendo que se abran puertas para tratar la influencia, autoestima y el rendimiento académico.

3. Página web de la UNHEVAL. La Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, en lo concerniente al resultado de la producción académica ha sido licenciado en el año 2020, teniendo a la fecha diversas facultades y escuelas académicas profesionales, Escuela de posgrado la misma que cuenta con maestrías y doctorados; así como licenciaturas, bachillerato, segunda especialización, servicio de laboratorio, formación continua y diplomados. Así mismo brinda servicios de enseñanza en computación, idiomas: inglés, francés, portugués y quechua. Cuenta con la revista de Investigación Valdizana a partir del año 2016 de conformidad a las directrices de CONCYTEC - Perú.

Según el portal electrónico de la UNHEVAL, al año 2019, cuenta con: 432 docentes investigadores registrados en DINA; 16 investigaciones registrados en Regina y 85 investigaciones realizadas el año 2019.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Desempeño Docente.

Según Montenegro (2003) y Barberá (2013) el desempeño docente es el “conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función; esto es el proceso de formación de los niños y jóvenes a su cargo”; agregando que estas acciones están determinadas por factores asociados a los docentes, estudiantes y al entorno.

Según Cuenca (2011) define el desempeño docente como “una práctica relacional; es decir, como el desarrollo de capacidades de interacción con el otro, de conocimiento del otro, así como del uso de diversos medios y modos para comunicarse”

Según Zabala y Arnau (2008) considerando el enfoque por competencias, refiere que el desempeño docente es “la capacidad o habilidad de efectuar tareas o hacer frente a situaciones diversas de forma eficaz en un contexto determinado. Y para ello es necesario movilizar actitudes, habilidades y conocimientos al mismo tiempo y de forma interrelacionada.”

Según Valdés (2004), refiere que desempeño docente es una “variable influyente, determinante, para el logro del salto cualitativo de la gestión escolar. El fracaso o el éxito de todo sistema educativo dependen fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes”

2.2.2 Clima organizacional.

Según Hernández y Pozo (1999), el clima organizacional de la institución educativa se refiere a una serie de percepciones que pueden llegar a afectar el comportamiento y el rendimiento académico de sus integrantes, afirman que la manifestación del

clima organizacional se puede ver reflejado en "la insatisfacción personal del estudiante, desmotivación e incluso baja autoestima ante la imposibilidad de concluir con éxito sus estudios".

Según García, M. (2016), el clima organizacional fue introducido por primera vez en el año de 1960 a través de la Psicología Organizacional, con el objetivo de estudiar a las personas, grupos y colectividades que forman una organización y que generan comportamientos diversos que afectan su ambiente de trabajo.

Según Hall (2004), Forehand y Gilmer (1965) y Robbins (2004), señalan al clima organizacional "como un conjunto de propiedades o características objetivas del ambiente laboral, perdurables y fácilmente medibles que son percibidas directamente o indirectamente por los empleados y que suponen son una fuerza que relaciona en la conducta de estos"

Según, Schneider (1975) sostiene que debería existir una correlación entre las percepciones de los empleados y las de los clientes sobre el clima organizacional y que, en la educación, los maestros y los alumnos deberían compartir expectativas frente a los procesos de enseñanza-aprendizaje, atención y cuidado.

Según Chiavenato (2002), refiere al clima organizacional como "la calidad del ambiente de la organización que es percibido o experimentado por sus miembros y que existe relación ostensiblemente en su comportamiento. El clima organizacional entraña un cuadro amplio y flexible de la influencia del ambiente en la motivación" (p. 345).

2.2.3 Enseñanza.

Según Xiaofu y Qiwen (2007), la enseñanza académica se ve afectada por la percepción del clima organizacional, que incide a su vez en la calidad de la educación, la estabilidad emocional en la relación docente-estudiantes, así como su vivencia moral y salud mental. En términos de estos autores, la labor docente representa un alto grado de influencia dentro del clima organizacional de la institución educativa y proponen cuatro dimensiones: el administrativo, los procesos de enseñanza, los estudios y las relaciones interpersonales.

2.2.4 Dimensiones del clima organizacional.

Según Cañellas y Castellanos (2011) proponen tres dimensiones del clima organizacional, siendo ellas: actitudinal, administrativa y pedagógico - curricular.

- ✓ **La dimensión actitudinal** hace referencia a la disposición del personal, en todas las áreas de actividad y a todos los niveles de la organización, para asumir de manera decidida y permanente la promoción de mejoras en las actividades que desempeñan los miembros de la organización, incluye aspectos como liderazgo, disposición para la solución de problemas, creatividad, disciplina, solidaridad y sentido de pertenencia.
- ✓ **La dimensión administrativa** se refiere a la administración de los recursos materiales, financieros y humanos que dispone la institución, se incorpora relaciones laborales, control escolar y cumplimiento de la normatividad.
- ✓ **La dimensión pedagógico - curricular**, aborda los procesos de enseñanza y de aprendizaje, como es el desarrollo de las actividades académicas para atender los requerimientos de los planes y programas de estudio, las prácticas de enseñanza de los profesores y el rendimiento escolar de los estudiantes.

2.2.5 La universidad.

Según Ibáñez - Salgado (2011), la universidad es un espacio social donde confluyen una variedad de experiencias, entre las que destacan el aspecto socio - afectivo, como parte del clima organizacional. En este sentido, los elementos que caracterizan la dimensión emocional se producen dentro de un clima, al cual se le atribuye una mediación adecuada hacia el aprendizaje, constituyendo "la disposición emocional hacia las actividades de aprendizaje, un aspecto fundamental para mejorar su calidad y pertinencia". Los estudiantes definen esta categoría como las sensaciones y sentimientos que se producen a partir de las vivencias dentro del entorno universitario, que influyen en su bienestar y en el rendimiento académico.

2.2.6 Clima laboral.

Según Olaz Capitán (2009) en su estudio titulado: "Definición de un modelo de clima laboral basado en la gestión por competencias", refiere que el análisis del clima laboral debe concebirse como un proceso dinámico que varía en función de unas coordenadas espacio – temporales.

2.2.7 Desempeño docente.

Según Sacca J. (2010) en su trabajo titulado "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 Porras". Sostiene que existe relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa (CEBAs).

Según Montenegro (2003) y Barberá (2013) el desempeño docente define como el "conjunto de acciones que un educador

realiza para llevar a cabo su función; esto es, el proceso de formación de los niños y jóvenes a su cargo”; agregando que estas acciones están determinadas por factores asociados a los docentes, estudiantes y al entorno.

Según Valdés (2004), refiere que el desempeño docente es una “variable influyente, determinante, para el logro del salto cualitativo de la gestión escolar. El fracaso o el éxito de todo sistema educativo dependen de la calidad del desempeño de sus docentes.”

El Ministerio de Educación (MINEDU) propone el documento “Marco de un buen desempeño docente” (2011) en el que define a la docencia como un “quehacer en complejo”. Afirmando que el clima organizacional es un moderno enfoque del comportamiento humano en las organizaciones, que actualmente ha cobrado gran interés en el ambiente empresarial.

2.2.8 Producción Académica

Según Pino et al. (2010) sostiene que los grupos de investigación de la comunidad autónoma de Andalucía - España, utilizan recursos humanos de doctores activos, número de titulados superiores, número de titulados medios, personal auxiliar y becarios, y recursos financieros subvencionado a los grupos de investigación.

Según la Guía para Valoración de la Producción Académica (2009) de los profesores de la Universidad de La Sabana - Colombia; la Producción Académica, hace referencia al cultivo del saber superior y a su comunicación, con lo cual se ha aceptado que al cultivar el saber superior aparece algo nuevo, surge un producto novedoso que es aquello que puede y debe

ser comunicado. Dicho producto se concreta generalmente en nuevas ideas, nuevas explicaciones, nuevas reflexiones, nuevas hipótesis o teorías, o también, en nuevas formas de acción o de aplicación de las ideas o de los conocimientos de los cuales se parte, o sobre los cuales se reflexiona, todo ello con el propósito de promover el diálogo académico y avanzar en el campo del conocimiento.

2.2.9 Eficiencia universitaria

Según Kuah y Wong (2011) analizan la eficiencia entre universidades asiáticas. Como insumos utilizados se encuentran los relacionados con el personal académico, los estudiantes, los títulos universitarios expedidos y las becas de investigación; así el número de graduados, la tasa de empleo de los graduados, el número de graduados en investigación, las publicaciones y los premios obtenidos.

Según Sagarra, Mar - Molinero y Agasisti, (2017) analizan el nivel de eficiencia entre universidades mexicanas. Determinado la relación con el personal docente a tiempo completo, el número de alumnos matriculados y el número de alumnos que finalizan sus estudios.

2.2.10 Facultades

Según Julián Pérez Porto y Ana Gardey (2009) la facultad es el poder, es el derecho, es la aptitud o la capacidad para hacer algo. Por otra parte, una facultad es una subdivisión de una universidad que corresponde a una cierta rama del saber. En la facultad se enseña una carrera determinada o varias carreras afines. Los conjuntos de facultades forman el total de la universidad.

Según la revista Redacción (última edición: 23 de julio del 2019) La palabra facultad, significa “poder o capacidad”, es la que hace referencia al instituto educativo a nivel superior el cual transmite un conocimiento sobre una carrera en especial. En estas instituciones, las personas se instruyen de ciertos conocimientos que le permitirán en un futuro ejercer una determinada labor. Las facultades son varias dependencias que agrupadas conforman lo que es la universidad, por ejemplo, la facultad de derecho, la facultad de medicina, de sociología, etc.

2.2.11 Estudios universitarios

Según Cecilia Bembibre del Sitio: Definición ABC (2012) Se entiende por educación universitaria a aquel tipo de educación superior que se lleva a cabo cuando la persona ha terminado la educación básica y secundaria. Este tipo de educación se caracteriza además por la especialización en una carrera, lo cual significa que ya no se comparten conocimientos comunes en todo el grupo, sino que cada uno elige una carrera particular donde se especializará sobre algunos conocimientos (por ejemplo, conocimientos de política, de abogacía, de medicina, de idiomas, de lenguaje, de historia, de ciencia, sociología, etc.).

La educación universitaria, es aquella que imparte conocimientos, técnicas y saberes más específicos sobre una profesión o una carrera particular. Por ejemplo, si uno quiere convertirse en contador público entonces deberá seguir la carrera de contador público ya que allí recibirá todo el conocimiento apropiado. Esto le permitirá al individuo estar mejor posicionado a la hora de conseguir trabajo, aunque muchas veces también es muy estimada la experiencia además del título.

2.2.12 Cultura

Según Andrea Imaginario (2020), cultura se refiere al conjunto de bienes materiales y espirituales de un grupo social transmitido de generación en generación a fin de orientar las prácticas individuales y colectivas, incluye lengua, procesos, modos de vida, costumbres, tradiciones, hábitos, valores, patrones, herramientas y conocimiento. La función de la cultura es garantizar la supervivencia y facilitar la adaptación de los sujetos en el entorno.

Según Julián Pérez Porto y Ana Gardey (2008), afirman que, el término cultura hace referencia al cultivo del espíritu humano y de las facultades intelectuales del hombre. Su definición ha ido mutando a lo largo de la historia: desde la época del iluminismo, la cultura ha sido asociada a la civilización y al progreso. Refiere así que la cultura es una especie de tejido social que abarca las distintas formas y expresiones de una sociedad determinada. Por lo tanto, las costumbres, las prácticas, las maneras de ser, los rituales, los tipos de vestimenta y las normas de comportamiento son aspecto que se incluyen en la cultura.

2.3 Bases conceptuales

2.3.1 Clima Organizacional

Es el ambiente donde las personas desempeñan sus labores de forma diaria, donde se percibe el trato que un jefe puede tener con sus trabajadores, se percibe la relación entre los trabajadores de la empresa, del mismo modo clima organizacional puede ser un vínculo o un obstáculo para el desempeño de las funciones en la organización o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de

ella, también puede ser un factor para la distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran, Schneider (1975).

Un clima organizacional óptimo llega a proporcionar a los miembros de la organización entusiasmo y orgullo por su trabajo y su empresa, mientras que un bajo nivel de clima organizacional puede proporcionar en los miembros de la organización desinterés, depresión e incluso agresión. Es importante saber que las personas se agrupan para formar organizaciones y por medio de ellas lograr objetivos comunes, que serían imposibles de lograrlos individualmente, Chiavenato (2006)

El clima organizacional se define “como un conjunto de propiedades del ambiente laboral percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que son la fuerza que influye en la conducta de los empleados”, Hall (1996).

A. Teoría de las necesidades

Es cuando en función a las necesidades, la persona se siente motivada cuando aún no ha alcanzado ciertos niveles de satisfacción en su vida. Esta teoría enfoca 3 necesidades básicas, como son: necesidades de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación, David McClelland (1986).

B. Motivación

De las motivaciones, necesidades o expectativas del individuo depende el desempeño laboral definiendo: “qué hace el trabajador, cómo lo hace y bajo qué condiciones se realiza el trabajo”. Por lo que una motivación conlleva a un buen desempeño laboral por lo que dependiendo de la satisfacción de las necesidades de individuo es posible, el logro de las metas de la organización y su elevado

rendimiento; esto implica que la motivación es el motor de los resultados idóneos, los mismos que mejoran el rendimiento y los resultados tanto final como resultados de procesos, circunstanciales o transitorios, Dessler (1994).

C. Satisfacción laboral

Permite que los empleados sientan que son miembros de confianza para la organización. Cuando se les da independencia y autonomía, no solo sus supervisores pueden concentrarse en otros asuntos, si no que los empleados pueden tomar mejores decisiones, por lo cual se sienten mucho más contentos en el trabajo. Nada motiva plenamente a una persona que el respaldo a su iniciativa personal, Nelson (2005)

D. Autorrealización

Es el desempeño en su trabajo y el reconocimiento profesional, donde las tareas y cargos deben ser creadas para atender los principios de eficiencia y del beneficio económico; sin embargo, debe atenderse también a las necesidades de la motivación de los trabajadores, creando oportunidades de desarrollo, permitiendo fomentar la creatividad y el crecimiento de los empleados. Por otro lado, una organización que no toma en cuenta la necesidad del empleado, conduce al individuo a perder motivación, Blanco Prieto (2008).

E. Unidad académica

Constituida con un programa que contribuya a internalizar la cultura organizacional. Considerando que el clima organizacional constituye uno de los factores determinantes de los procesos organizativos, de gestión, cambio e innovación. Adquiere relevancia por su repercusión

inmediata, tanto en los procesos como en los resultados, lo cual incide directamente en la calidad del propio sistema y su desarrollo, Marchant, (2005).

F. Departamentos académicos

Considera una serie de características que son percibidas a propósito de una organización y/o de sus unidades académicas, y que pueden ser reducidas según la forma en la que la organización y sus unidades académicas actúan con sus miembros y con la sociedad, Brunet (2002).

G. Creencias y valores

Es la aplicación de las mismas dentro de una organización laboral, aproximándose a la cotidianidad universitaria, que implica la aplicación de las mismas. Por tanto, conocer los aspectos que lo caracterizan conlleva a un mayor conocimiento de la institución, con lo cual es posible mejorar aspectos administrativos, procesos de enseñanza, relaciones interpersonales y toma de decisiones, factores que intervienen en un mejor ambiente, Goncalves (2000).

2.3.2 Producción académica

La función del docente universitario es propiciar que sus alumnos aprendan a aprender, “la función del trabajo docente no puede reducirse a la de simple transmisor de la información. Antes bien, el docente se constituye en un mediador en el encuentro del alumno con el conocimiento”. Díaz Barriga (2003).

La educación no solo consiste en adquirir información identificada y conocida, sino que establecen diversas recomendaciones para fortalecer el ámbito educativo y sus reformas para que contribuyan al desarrollo social; todas las

propuestas son escuchadas con atención en diversos espacios considerándolas como buenas alternativas fundamentada en la obtención de herramientas necesarias para insertarse con éxito en el ámbito social, laboral, productivo, cultural, etc. Didriksson (2000).

A. Investigación científica

Es un proceso que, mediante la aplicación del método científico de investigación, procura obtener información relevante y fidedigna, digna de fe y crédito, para entender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento. Para obtener algún resultado clara y precisa es necesario aplicar un tipo de investigación, la cual está ligada a los seres humanos, ésta posee una serie de pasos para lograr el objetivo planteado o para llegar a la información solicitada, tiene como base el método científico y este es el método de estudio sistemático de la naturaleza que incluye las técnicas de observación, reglas para el razonamiento y la predicción, ideas sobre la experimentación planificada y los modos de comunicar los resultados experimentales y teóricos, Mario Bunge (2002).

B. Capacitaciones

La capacitación es el conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del alumno o personal de empresa, que les permita tener un mejor desempeño en sus actuales y futuros cargos, adaptándose a las exigencias cambiantes del entorno. Concepto D. (2020)

C. Acreditación

La acreditación es el reconocimiento público y temporal a la institución educativa, área, programa o carrera profesional

que voluntariamente participa en un proceso de evaluación de su gestión pedagógica, institucional y administrativa. Según la Ley 28740 “Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa”, SINEACE, es la institución encargada de este proceso, realizándolo con rigurosidad técnica, objetividad y transparencia, a fin de garantizar que sea aplicable a la realidad nacional. SUNEDU (2020).

D. Empoderamiento

El empoderamiento o apoderamiento es un crecimiento del cuerpo, mente y alma. Se refiere a la serie de procesos por los cuales se aumenta la participación de los individuos y las comunidades, que generalmente se encuentra en una minoritaria o de desigualdad en temáticas tales como política, diario vivir y economía, para así impulsar cambios beneficiosos para el grupo y sus actuales situaciones de vida, Wikipedia (2020).

E. Conocimiento

Es la acción y efecto de conocer, es decir, de adquirir información valiosa para comprender la realidad por medio de la razón, el entendimiento y la inteligencia. Se refiere, pues, a lo que resulta de un proceso de aprendizaje. Se puede hacer referencia al conocimiento en varios sentidos. En su sentido más general, la palabra conocimiento alude a la información acumulada sobre un determinado tema o asunto. Significados.com (2020).

F. Aprendizaje

Es el proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, posibilitado mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia. El proceso fundamental en el aprendizaje es la imitación, es la

repetición de un proceso observado, que implica tiempo, espacio, habilidades y otros recursos, Definición.de (2020).

G. Desempeño docente

El desempeño docente es un concepto con significado aparentemente compartido, se incluye dentro de los proyectos o iniciativas que involucran el trabajo de los docentes o maestros, que realizan las diferentes acciones. Martínez Ruiz (2017).

H. Calidad académica

Es un compromiso de todos hacia el desarrollo de un proyecto educativo integral, que responda a diversos factores que intervienen en el ideal de persona, se orienta hacia la excelencia y el buen ejercicio de la autonomía, garantizando la formación de personas idóneas para el mundo de la vida y del trabajo, así como la generación y transferencia de conocimientos que contribuyan al desarrollo social y humano, DCPA (2020).

2.4 Bases epistemológicas

La Epistemología, como una disciplina filosófica estudia: a) La ontología de la ciencia; b) La problemática gnoseológica y lógica de la ciencia: fundamentos, estructura teórica, clasificación, validez y delimitación; c) La orientación axiológica y ética de los hechos científicos, d) La función social y política de la ciencia. La Epistemología, establece diversos discursos críticos que tienen como tarea, reconocer y evaluar al detalle los procedimientos y los tipos de conocimiento de las diferentes ciencias, o disciplinas epistemológicas. Por lo tanto, el hombre, por naturaleza, es un ser sociable que necesita interrelacionarse entre dos o más personas, expresando su idiosincrasia, sus costumbres, sus hábitos, los valores adquiridos desde la época de la infancia, la niñez, adolescencia, juventud,

adulthood, old age; it is in this process that, when interacting in the workplace, daily, actions that generate discord, instability, friction and setbacks that lead to negative results. Similarly, contrary actions, such as acting correctly based on values, bring about influence before others for the achievement of their goals. The above explains the theoretical reasons or laws on which the present research is based. Epistemology analyzes the philosophical assumptions of the sciences, its objects of study are: the values involved in the creation of knowledge, the logical structure of its theories, the methods used in the investigation and in the explanation or interpretation of its results and the confirmability and refutability of its theories, Guillermo Briones (1996).

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1 Ámbito

El ámbito de estudio es la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, Facultad de Ciencias Sociales. Se encuentra ubicado en la avenida Universitaria N° 601, Cayhuayna, distrito de Pillco Marca, provincia de Huánuco, departamento de Huánuco.

3.2 Población

La población estuvo conformada por los docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, Facultad de Ciencias Sociales, constituidos por los docentes de la Escuela Académica Profesional de Sociología y Escuela Académica Profesional de Comunicación Social, año 2019.

Cuadro N° 01: Distribución de docentes de la Facultad de Ciencias Sociales, según categorías.

CATEGORÍA	CANTIDAD	%
Principales	5	24
Asociados	15	71
Auxiliares	1	5
Total	21	100

Fuente: elaboración propia.

3.3 Muestra

Criterios de deducción por exclusión

La muestra de estudio está representada por 18 docentes, entre principales, asociados y auxiliares de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, año 2019. Seleccionados mediante el tipo de muestra no probabilístico y por conveniencia, teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión. Hernández Sampier (2010).

Cuadro N° 02: Distribución de docentes de la Facultad de Ciencias Sociales, según categorías.

CATEGORÍA	CANTIDAD	%
Principales	5	27
Asociados	12	67
Auxiliares	1	6
Total	18	100

Fuente: elaboración propia

3.3.1 Criterios de Inclusión.

Docentes adscritos a la Facultad de Ciencias Sociales.

Docentes con consentimiento informado.

3.3.2 Criterios de Exclusión.

Docentes con licencia por año sabático.

Docentes con licencia por estudios.

Docentes con licencia por salud.

Docentes que no aceptaron el consentimiento informado.

3.4 Nivel y tipo de estudio

3.4.1 Nivel de estudio

La presente investigación se centra en el marco del nivel explicativo. La investigación explicativa su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, donde se revelan las causas y efectos de lo estudiado a partir de una explicación del fenómeno de forma deductiva partiendo de teorías o leyes, Hernández Sampier (2010). La investigación explicativa genera definiciones operativas referidas al fenómeno estudiado y proporciona un modelo más cercano a la realidad del objeto de estudio, en el marco de un estudio de enfoque cuantitativo.

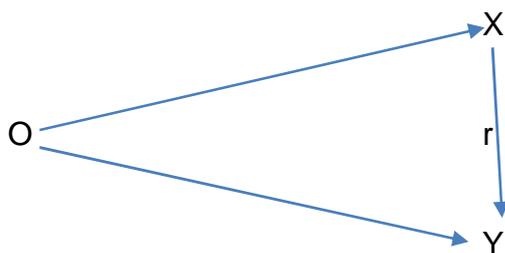
3.4.2 Tipo de estudio

El tipo de estudio es de alcance correlacional explicativo. Este tipo de estudio tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables, miden cada uno de ellas y luego cuantifican y analizan la vinculación o correlación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba. En cierta medida tiene un valor explicativo, aunque parcial, ya que, el hecho de saber que dos conceptos o variables se relacionan aporta cierta información explicativa. Hernández Sampier (2010)

3.5 Diseño de investigación

El diseño de investigación para el presente trabajo de investigación se ubica en el tipo no experimental – transversal porque su estudio se basa en hechos y fenómenos ocurrido en el año 2019. Hernández Sampier (2010).

Los diseños no experimentales son aquellos que se realizan sin manipular deliberadamente las variables, es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables, lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para luego analizarlos. De hecho, no hay condiciones o estímulos a los cuales se les expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural, en su realidad, para esta investigación se trabajó con diseño no experimental de tipo transeccional o transversal. Es transeccional o transversal porque se recolectó datos en un momento único que es del año 2019, explicando las variables de estudio uno y dos en un mismo momento dado; cuyo diagrama es el siguiente:



Leyenda:

O = Muestra, 18 docentes.

X= Variable 1.

Y = Variable 2.

3.6 Técnicas e instrumentos

3.6.1 Técnicas

Para la recolección de los datos se utilizó la técnica de la encuesta con un cuestionario centrado en los temas del clima organizacional y la producción académica, el cuestionario fue aplicado a 18 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco en el año 2019.

3.6.2 Instrumentos

Para el desarrollo de la presente investigación se seleccionó y se validó en función del problema planteado, el siguiente instrumento:

- **Cuestionario.** Fue el instrumento seleccionado para encuestar a 18 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco en el año 2019, cuyo cuestionario responde a 20 preguntas estructuradas en relación directa con las variables, dimensiones e indicadores, seleccionados para obtener los datos al detalle por cada encuesta, según la muestra tomada.

a) **Validación del instrumento**

El criterio de validación del instrumento tiene que ver con el contenido interno del instrumento y la validez de construcción de las preguntas o ítems en relación con las bases teóricas y objetivos de la investigación, respetando su consistencia y coherencia técnica. La validación de los instrumentos se realizó con la opinión de 05 jueces expertos, doctores. Los resultados de la validación de los instrumentos de los 05 jueces expertos se indican en el siguiente cuadro.

Cuadro N° 03 Validación de Jueces Expertos

N°	NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO	PROMEDIO DE VALIDACIÓN
1	Dr. Hernán Abel López y Rojas	100% (nivel alto)
2	Dr. Erasmo Alejandro Fernández Sixto	100% (nivel alto)
3	Dr. Víctor Goycochea Vargas	100% (nivel alto)
4	Dr. Haiber Policarpo Echevarría Rodríguez	100% (nivel alto)
5	Dr. Rogelio Alvarado Dueñas	100% (nivel alto)

Fuente: elaboración propia, año 2020.

Cuadro N° 04 Confiabilidad del Instrumento

CRITERIO DE CONFIABILIDAD	VALORES
No cumple con el criterio	1
Bajo nivel	2
Moderado nivel	3
Alto nivel	4

Fuente: elaboración propia, año 2019

b) **Confiabilidad de los instrumentos**

Para determinar la confiabilidad, se aplicó la Fórmula de Kuder - Richardson (KR20 o r20), utilizando la siguiente fórmula:

$$r_{20} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(\frac{\sigma^2 - \sum pq}{\sigma^2} \right)$$

Donde:

K = Número de Ítems del instrumento

p= Porcentaje de personas que responde correctamente cada ítem.

q= Porcentaje de personas que responde incorrectamente cada ítem.

σ^2 = Varianza total del instrumento

	=	{	$\frac{20}{20-1}$	}	X	{	$1 - \frac{13.65714}{138.69524}$	}
	=		0,98349					

En vista de los resultados al 100% obtenido en la confiabilidad del instrumento, observamos que este reside en la escala de ALTO NIVEL lo que garantiza la confiabilidad de nuestro instrumento.

3.7 Procedimiento

En el presente trabajo de investigación, luego de haber culminado con los docentes que conforman la muestra, se realizó el siguiente procedimiento:

- ✓ **Recolección de datos.** El cuestionario se aplicó a 18 docentes de la facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco – 2019, quienes tenían conocimiento de los temas del clima organizacional y la producción académica.
- ✓ **Revisión de los datos.** Se examinó en forma minuciosa y crítica las respuestas de los instrumentos empleados a fin de comprobar la integridad del recojo de datos.

- ✓ **El Ordenamiento de la Información.** Este paso consistió básicamente en depurar la información, revisando los datos contenidos en los instrumentos de trabajo de campo, con el propósito de establecer, seleccionar y ajustar los datos primarios y los datos secundarios.

3.8 Aspectos éticos

Los aspectos éticos son las cualidades que debe presentar una investigación, considerando que, el tema de investigación debe estar orientado a solucionar un conflicto laboral, social y un problema de organizaciones, la misma que debe de ser confiable, para ello la información en la investigación, debe ser de fuente confiable con sus respectivas citas bibliográficas y debe contener principios éticos y morales. En la presente investigación, la información fue recabada, fue citada correctamente, con la respectiva bibliografía, de esta manera se dio fe que no se realizó plagio en esta investigación, se procesó los datos recolectados y para el efecto se utilizó correctamente los instrumentos y técnicas necesarias para lograr una investigación significativa, óptima y real.

3.9 Tabulación

Se puntualizó las acciones realizadas con la finalidad de procesar y analizar la información obtenida para su tabulación; siguiendo los siguientes pasos:

- ✓ **Procesamiento de los datos.** Se realizó utilizando los medios informativos. Previa codificación y clasificación de los reportes, se elaboró una plataforma de datos utilizando programas estadísticos – SPS Versión 22 en español, y se registraron los datos procedentes del instrumento, variando así mismo los instrumentos aplicados.

- ✓ **Clasificación de la información.** Se llevó a cabo con la finalidad de agrupar datos mediante la distribución de frecuencias de variables.
- ✓ **Codificación y tabulación.** La codificación es la etapa en la cual se forma un cuerpo o grupo de símbolos o valores permitiendo que los datos sean tabulados mediante números o letras. La tabulación manual se realizó ubicando cada una de las variables en los grupos establecidos en la clasificación de datos, o sea, en la distribución de frecuencia. También se utilizó la tabulación mecánica aplicando programas o paquetes estadísticos.

3.10 Análisis de datos

El análisis de datos consistió en la ejecución de las operaciones a las que se sometió los datos para alcanzar los objetivos de la investigación.

Por lo que se realizó:

Análisis descriptivo e interpretación de datos.

El análisis descriptivo de cada una de las variables se realizó considerando las medidas de tendencia central de dispersión para las variables y de porcentaje.

Análisis inferencial e interpretación de datos

Se utilizó el estadístico Rho de Esperman con el propósito de medir la relación entre las variables de estudio. Se tuvo en cuenta una significación de 0.05. Para procesar los datos se utilizó el paquete estadístico SPS Versión 22 en español, para la prueba de correlaciones se utilizó el programa Excel.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis descriptivo

Tomando en cuenta el diseño de la investigación, se procedió a realizar la medición de las variables en estudio, el cual se describe en tablas de frecuencia absoluta y relativa en porcentajes. Las tablas y gráficos sirvieron para la presentación de los datos procesados y ordenados según sus categorías para las variables (muy alta, alta, moderada, baja y muy baja):

Cuadro N° 05 ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Variable	Dimensión	Nivel	Indicadores
VARIABLE 1 Clima organizacional) Factor profesional	Ordinal) Título) Grado) Especialización
) Factor social	Ordinal) Interrelación) Socialización) Identificación
) Factor económico	Razones) I. Sueldos) I. Otros) I. Investigación) I. cargos
VARIABLE 2 Producción académica		Ordinal) Intelectuales) Investigación) Proyección social

Fuente: Elaboración propia

BASE DE DATOS

ENCUESTADO	CLIMA ORGANIZACIONAL																		TCO	PRODUCCIÓN ACADÉMICA					TP
	FACTOR PERSONAL					T1	FACTOR SOCIAL					T2	FACTOR ECONÓMICO					T3		P16	P17	P18	P19	P20	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15										
1	0	1	1	1	1	4	1	0	1	1	0	3	0	0	1	0	0	1	8	1	1	0	1	0	3
2	0	1	1	1	1	4	1	1	1	0	1	4	1	1	0	1	1	4	12	1	1	1	0	1	4
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	0	0	1	0	0	1	11	1	1	1	1	1	5
4	0	1	1	0	1	3	0	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0	5	1	1	0	0	0	2
5	0	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	0	0	1	1	0	2	11	1	1	1	0	1	4
6	1	1	0	1	1	4	1	1	1	1	1	5	1	1	0	0	1	3	12	1	0	1	1	1	4
7	0	1	1	1	0	3	1	1	0	0	0	2	0	0	1	1	0	2	7	1	1	0	0	0	2
8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	0	0	0	0	0	0	10	1	1	1	1	1	5
9	0	1	1	0	1	3	1	1	0	0	0	2	0	1	0	0	0	1	6	1	0	1	0	0	2
10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	0	0	1	0	0	1	11	1	1	1	1	1	5
11	0	1	1	1	1	4	1	0	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	13	1	1	1	0	1	4
12	0	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	0	0	0	0	0	0	9	1	1	1	1	0	4
13	0	1	1	1	1	4	1	0	1	1	0	3	0	0	1	0	0	1	8	1	0	1	0	1	3
14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	0	1	1	0	0	2	12	1	1	1	1	1	5
15	0	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	0	0	0	0	0	0	9	1	1	1	0	1	4
16	0	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	0	0	0	0	0	0	9	0	1	1	1	1	4
17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	0	0	1	0	1	2	12	1	1	1	1	1	5
18	1	1	1	0	1	4	1	1	1	1	1	5	0	0	0	0	1	1	10	0	1	1	1	1	4
SI	7	18	17	15	17	74	17	14	15	15	14	75	3	5	9	4	5	26	175	16	15	15	10	13	69
NO	11	0	1	3	1		1	4	3	3	4		15	13	9	14	13			2	3	3	8	5	

FUENTE: Cuestionario aplicado a 18 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales

Elaboración: investigadora Libba Hipólita Quiroz Laguna.

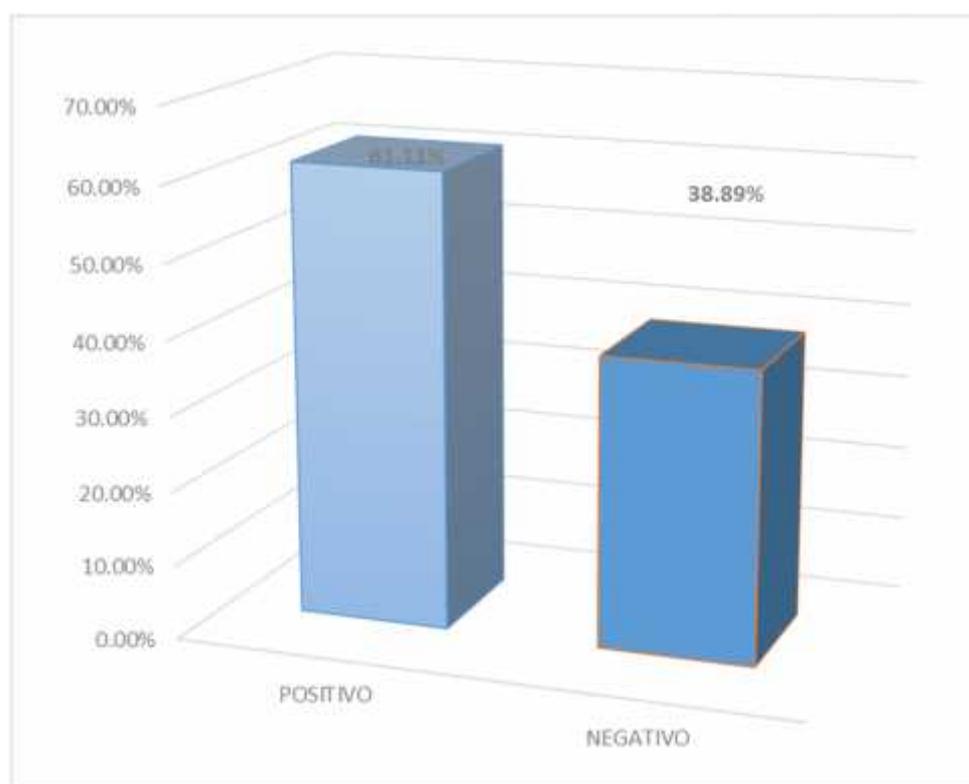
TABLA N° 01: Opinión de los docentes sobre el desarrollo del clima organizacional en la Facultad de Ciencias Sociales, de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco - 2019.

NIVEL	DOCENTES FACULTAD CC.SS.	%
Positivo	11	61.11
Negativo	7	38.89
Total	18	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a 18 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales (Anexo 4).

Elaboración: investigadora Libba Hipólita Quiroz Laguna.

GRÁFICO N° 01: Desarrollo del clima organizacional en la Facultad de Ciencias Sociales, de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - 2019.



Fuente: Cuestionario aplicado a 18 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales (Anexo 4).

Elaboración: investigadora Libba Hipólita Quiroz Laguna.

ANÁLISIS:

En el gráfico N° 01 se puede visualizar que, 11 docentes encuestados, que representa el 61.11%, consideran que el clima organizacional es positivo y 07 docentes encuestados, que representan el 38.89%, consideran que el clima organizacional no es positivo. Expresando en la mayoría de los encuestados que el clima organizacional es positivo en la Facultad de Ciencias Sociales.

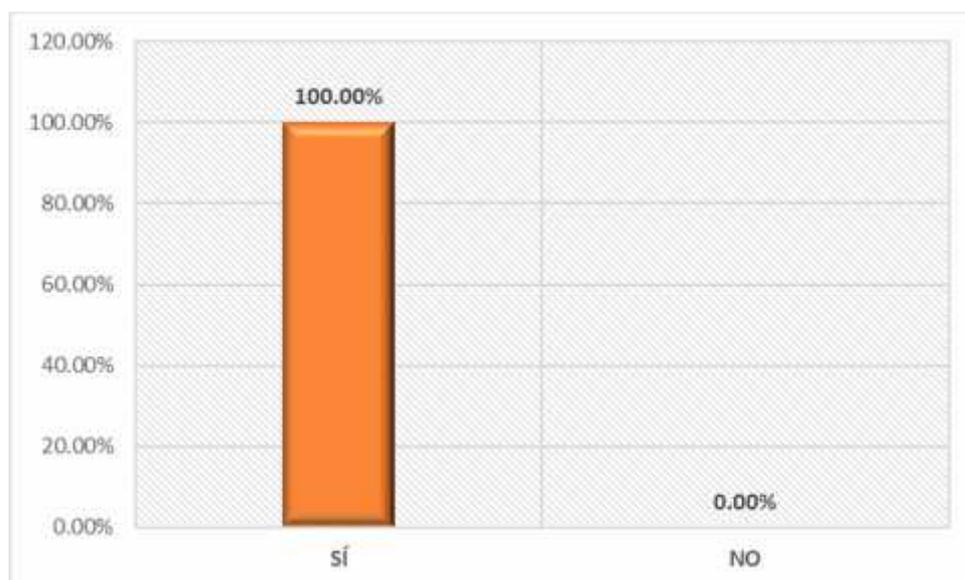
TABLA N° 02: Opinión de los docentes en cuanto a la consideración de la importancia del clima organizacional óptimo en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - 2019.

NIVEL	DOCENTES FACULTAD CC.SS.	%
Sí	18	100.00
No	00	0.00
Total	18	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a 18 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales (Anexo 4).

Elaboración: investigadora Libba Hipólita Quiroz Laguna.

GRÁFICO N° 02: Opinión de los docentes en cuanto a la consideración de la importancia del clima organizacional óptimo en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - 2019.



Fuente: Cuestionario aplicado a 18 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales (Anexo 4).

Elaboración: investigadora Libba Hipólita Quiroz Laguna.

ANÁLISIS:

En el gráfico N° 02 se puede visualizar que, 18 docentes encuestados que representan el 100.00%, manifiestan que sí es importante el clima organizacional óptimo en la Facultad de Ciencias Sociales.

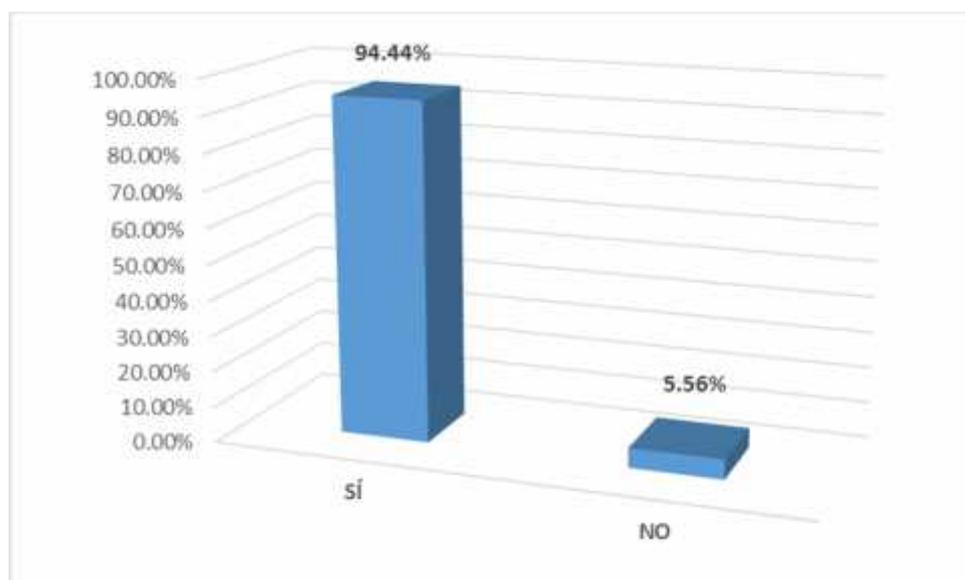
TABLA N° 03: Opinión de los docentes sobre la influencia del clima organizacional óptimo en la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - 2019.

NIVEL	DOCENTES FACULTAD CC.SS.	%
Sí	17	94.44
No	01	05.56
Total	18	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a 18 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales (Anexo 4).

Elaboración: investigadora Libba Hipólita Quiroz Laguna.

GRÁFICO N° 03: Opinión de los docentes sobre la influencia del clima organizacional óptimo en la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - 2019.



Fuente: Cuestionario aplicado a 18 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales (Anexo 4).

Elaboración: investigadora Libba Hipólita Quiroz Laguna.

ANÁLISIS:

En el gráfico N° 03, 17 docentes que representan el 94.44% consideran que el clima organizacional óptimo sí influye en la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, mientras 01 docente, que representa al 5.56% considera que el clima organizacional óptimo no influye en la producción académica de los docentes. Los resultados obtenidos expresan que el alto porcentaje de los docentes encuestados consideran que el clima organizacional óptimo sí influye en la producción académica; mientras que un bajo porcentaje considera que el clima organizacional óptimo no influye en la producción académica.

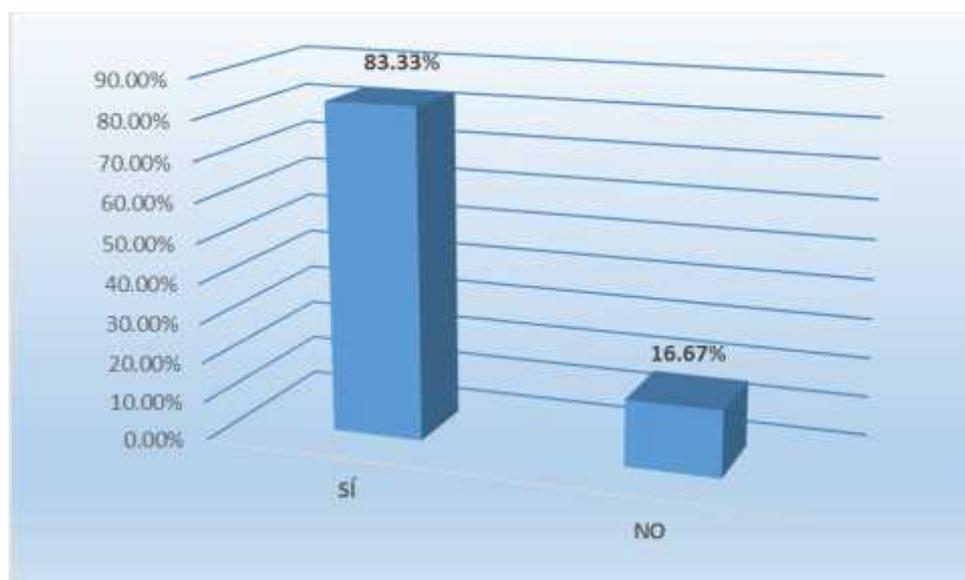
TABLA N° 04: Nivel de contribución para que el clima organizacional sea óptimo en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - 2019.

NIVEL	DOCENTES FACULTAD CC.SS.	%
Sí	15	83.33
No	03	16.67
Total	18	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a 18 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales (Anexo 4).

Elaboración: investigadora Libba Hipólita Quiroz Laguna.

GRÁFICO N° 04: Contribución para que el clima organizacional sea óptimo en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - 2019



Fuente: Cuestionario aplicado a 18 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales (Anexo 4).

Elaboración: investigadora Libba Hipólita Quiroz Laguna.

ANÁLISIS:

En el gráfico N° 04 se observa que, de los 18 docentes encuestados, 15 docentes, que representan el 83.33%, consideran que sí contribuyen para que el clima organizacional sea óptimo en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán; mientras que 03 docentes encuestados, que representa al 16.67%, manifiestan que no contribuyen para que el clima organizacional sea óptimo en la facultad.

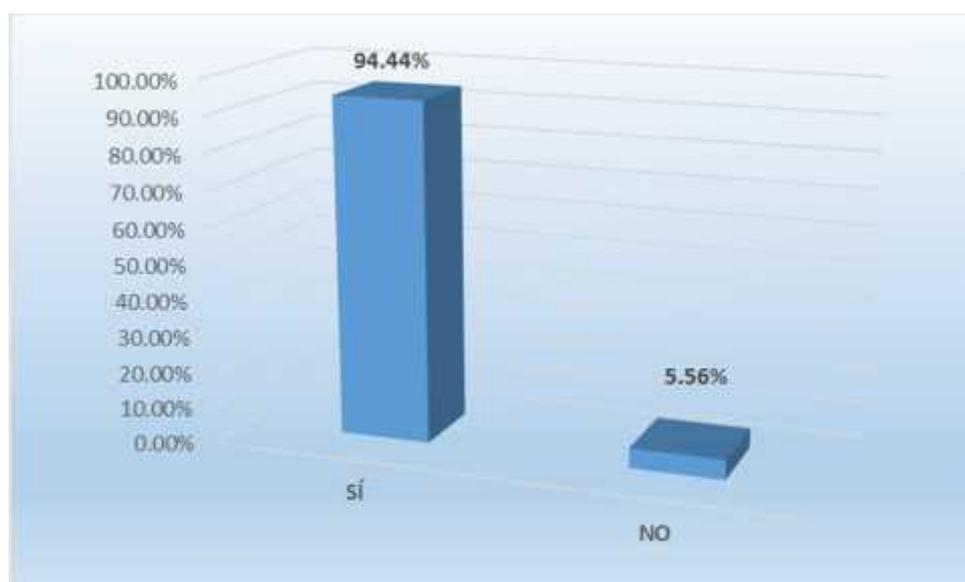
TABLA N° 05: Opinión de los docentes encuestados referente a que si el clima organizacional óptimo les permite como profesionales brindar sus conocimientos con voluntad, interés y motivación a sus alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - 2019.

NIVEL	DOCENTES FACULTAD CC.SS.	%
Sí	17	94.44
No	01	5.56
Total	18	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a 18 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales (Anexo 4).

Elaboración: investigadora Libba Hipólita Quiroz Laguna.

GRÁFICO N° 05: Referente a que si el clima organizacional óptimo les permite como profesionales brindar sus conocimientos con voluntad, interés y motivación a sus alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - 2019.



Fuente: Cuestionario aplicado a 18 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales (Anexo 4).

Elaboración: investigadora Libba Hipólita Quiroz Laguna.

ANÁLISIS:

En el gráfico N° 05 muestra que, de los 18 docentes encuestados, 17 docentes, que representan el 94.44%, indican que el clima organizacional óptimo sí les permite brindar sus conocimientos con voluntad, interés y motivación a sus alumnos, mientras que 01 docente, que representa el 5.56% indican que el clima organizacional óptimo no le permite como profesional brindar sus conocimientos con voluntad, interés y motivación a sus alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales. Los resultados obtenidos expresan que el alto porcentaje de docentes encuestados indican que sí el clima organizacional óptimo les permite como profesionales brindar sus conocimientos con voluntad, interés y motivación a sus alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales.

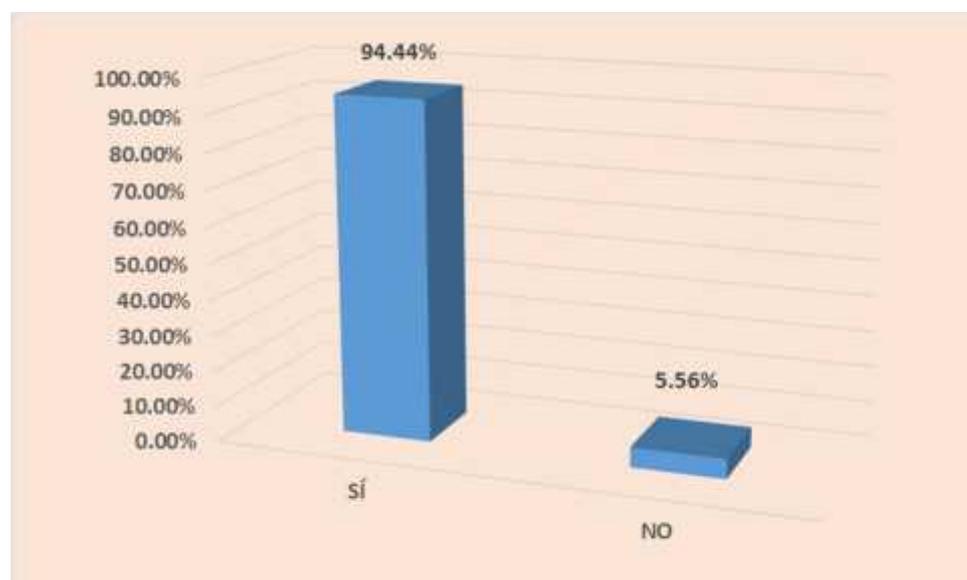
TABLA N° 06: Respecto a la influencia de las relaciones sociales en el clima organizacional de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - 2019.

NIVEL	DOCENTES FACULTAD CC.SS.	%
Sí	17	94.44
No	01	5.56
Total	18	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a 18 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales (Anexo 4).

Elaboración: investigadora Libba Hipólita Quiroz Laguna.

GRÁFICO N° 06: Referente a la influencia de las relaciones sociales en el clima organizacional de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - 2019.



Fuente: Cuestionario aplicado a 18 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales (Anexo 4).

Elaboración: investigadora Libba Hipólita Quiroz Laguna.

ANÁLISIS:

En el gráfico N° 06 muestra que, de los 18 docentes encuestados, 17 docentes que representan el 94.44% indican que las relaciones sociales sí influyen en el clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales; mientras que 01 docente, que representa el 5.56% indica que las relaciones sociales no influyen en el clima organizacional de la Facultad de Ciencias Sociales. Los resultados obtenidos expresan que el alto porcentaje de docentes encuestados indican las relaciones sociales sí influyen en el clima organizacional de la Facultad de Ciencias Sociales.

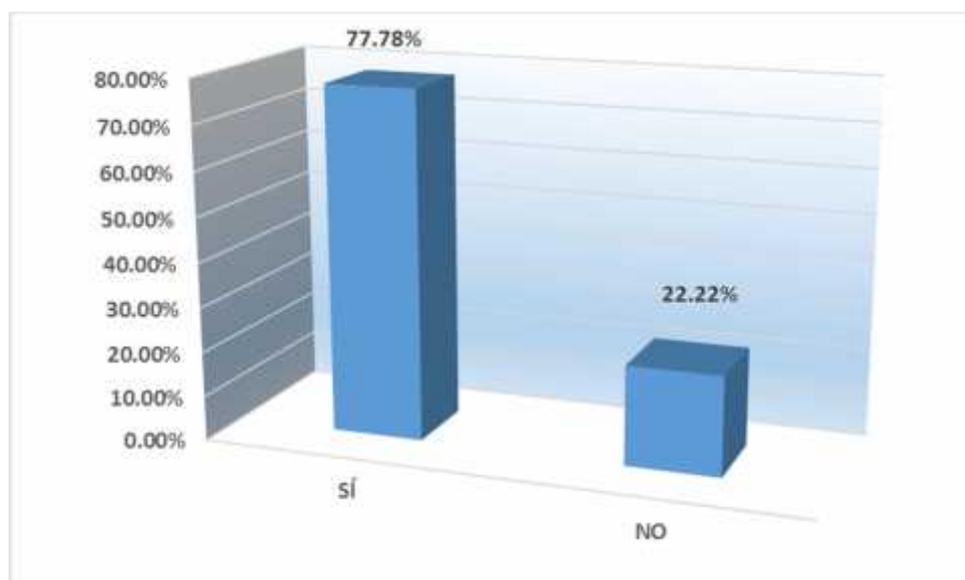
TABLA N° 07: Respecto a la motivación del clima organizacional óptimo para socializar con sus colegas y el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - 2019.

NIVEL	DOCENTES FACULTAD CC.SS.	%
Sí	14	77.78
No	04	22.22
Total	18	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a 18 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales (Anexo 4).

Elaboración: investigadora Libba Hipólita Quiroz Laguna.

GRÁFICO N° 07: Sobre la motivación del clima organizacional óptimo para socializar con sus colegas y el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - 2019.



Fuente: Cuestionario aplicado a 18 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales (Anexo 4).

Elaboración: investigadora Libba Hipólita Quiroz Laguna.

ANÁLISIS:

El gráfico N° 07 muestra que, de los 18 docentes encuestados, 14 docentes que representan al 77.78% indican que el clima organizacional óptimo les motiva para socializar con sus colegas y el personal administrativo, mientras que 04 docentes, que representan al 22.22% consideran que el clima organizacional óptimo no les motiva para socializar con sus colegas y el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Sociales. Los resultados obtenidos expresan que el alto porcentaje de docentes encuestados consideran que el clima organizacional óptimo en la Facultad de Ciencias Sociales sí les motiva para socializar con sus colegas y el personal administrativo.

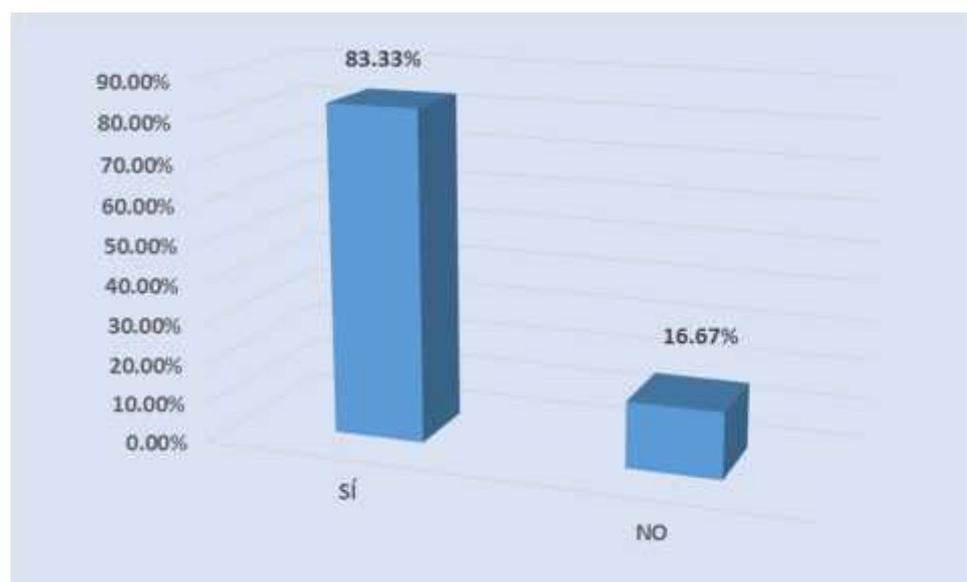
TABLA N° 08: Opinión de los docentes respecto a que, si consideran que los valores como el respeto, la honestidad y la transparencia permiten que el clima organizacional sea óptimo en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - 2019.

NIVEL	DOCENTES FACULTAD CC.SS.	%
Sí	15	83.33
No	03	16.67
Total	18	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a 18 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales (Anexo 4).

Elaboración: investigadora Libba Hipólita Quiroz Laguna.

GRÁFICO N° 08: Sobre la consideración de los valores como el respeto, la honestidad y la transparencia que permiten que el clima organizacional sea óptimo en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - 2019.



Fuente: Cuestionario aplicado a 18 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales (Anexo 4).

Elaboración: investigadora Libba Hipólita Quiroz Laguna.

ANÁLISIS:

El gráfico N° 08 permite observar que, de los 18 docentes encuestados, 15 docentes que representan al 83.33% indican que consideran que los valores como son: el respeto, la honestidad y la transparencia sí permiten que el clima organizacional sea óptimo, mientras que 03 docentes, que representan al 16.67% consideran que los valores como son el respeto, la honestidad y la transparencia no permiten que el clima organizacional sea óptimo en la Facultad de Ciencias Sociales. Los resultados obtenidos expresan que el alto porcentaje de docentes encuestados consideran que los valores como el respeto, la honestidad y la transparencia sí permiten que el clima organizacional sea óptimo en la facultad.

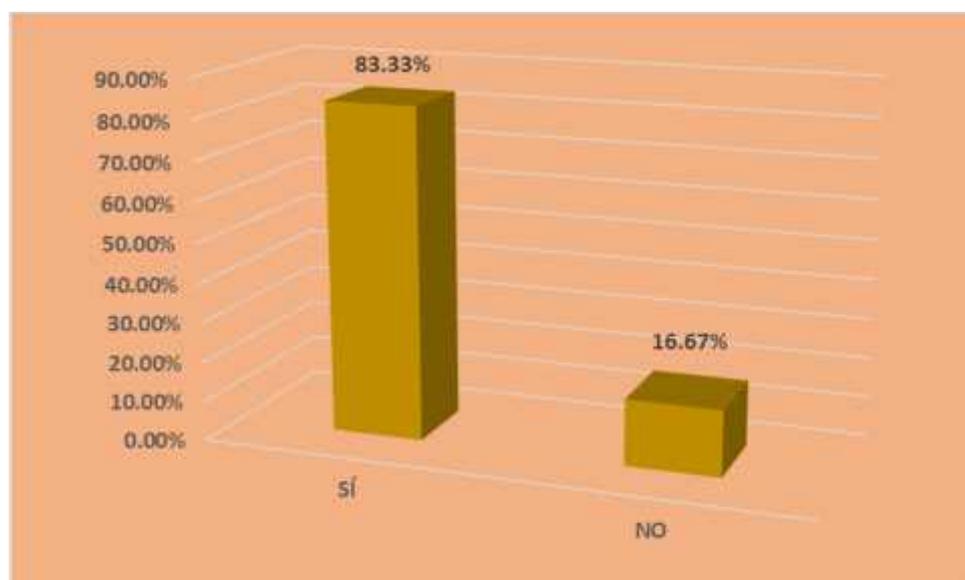
TABLA N° 09: Respecto a la socialización de los docentes sobre sus opiniones y conocimientos entre los colegas de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - 2019.

NIVEL	DOCENTES FACULTAD CC.SS.	%
Sí	15	83.33
No	03	16.67
Total	18	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a 18 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales (Anexo 4).

Elaboración: investigadora Libba Hipólita Quiroz Laguna.

GRÁFICO N° 09: Referente a la socialización de sus opiniones y conocimientos de los docentes con sus colegas de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - 2019.



Fuente: Cuestionario aplicado a 18 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales (Anexo 4).

Elaboración: investigadora Libba Hipólita Quiroz Laguna.

ANÁLISIS:

El gráfico N° 09 permite observar que, de los 18 docentes encuestados, 15 docentes que representan al 83.33% indican que socializan sus opiniones y conocimientos con los colegas de su facultad, mientras que 03 docentes, que representan al 16.67% consideran que no socializan sus opiniones y conocimientos con sus colegas. Los resultados obtenidos expresan que el alto porcentaje de docentes encuestados que representan el 83.33%, consideran que sí socializan sus opiniones y conocimientos con sus colegas de la Facultad de Ciencias Sociales.

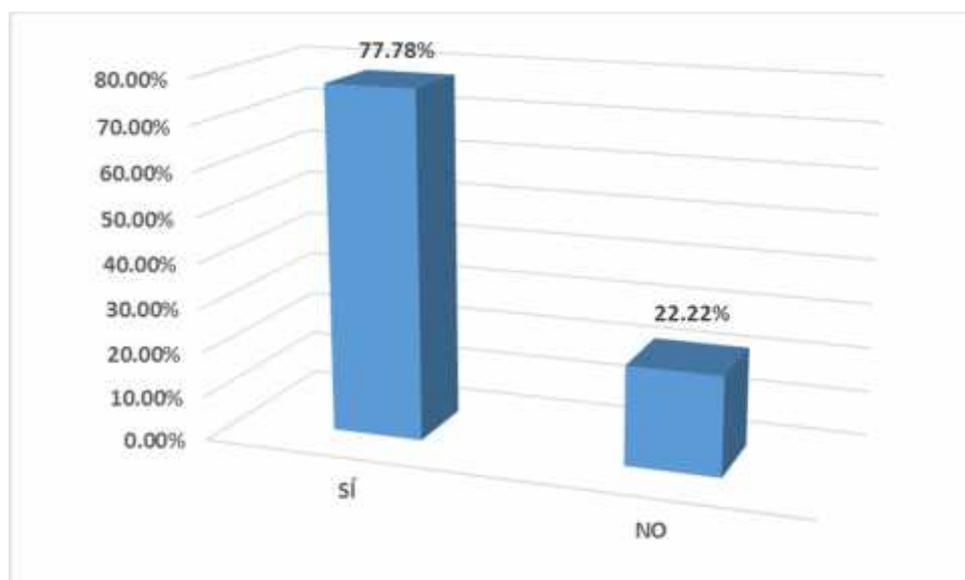
TABLA N° 10: Opinión de los docentes sobre su carácter que le ha permitido interrelacionarse fácilmente con las personas que laboran en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - 2019.

NIVEL	DOCENTES FACULTAD CC.SS.	%
Sí	14	77.78
No	04	22.22
Total	18	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a 18 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales (Anexo 4).

Elaboración: investigadora Libba Hipólita Quiroz Laguna.

GRÁFICO N° 10: Con referencia a sus caracteres que les ha permitido interrelacionarse con facilidad con las personas que laboran en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - 2019.



Fuente: Cuestionario aplicado a 18 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales (Anexo 4).

Elaboración: investigadora Libba Hipólita Quiroz Laguna.

ANÁLISIS:

El gráfico N° 10 muestra que, de los 18 docentes encuestados, 14 docentes que representan al 77.78% indican que el carácter que tienen les ha permitido interrelacionarse fácilmente con las personas que laboran en su facultad, mientras que 04 docentes que representan al 22.22% de docentes encuestados, consideran que su carácter no le ha permitido interrelacionarse fácilmente con las personas que laboran en su facultad. Los resultados obtenidos expresan que el alto porcentaje de docentes consideran que su carácter les ha permitido interrelacionarse con facilidad con las personas que laboran en la Facultad de Ciencias Sociales.

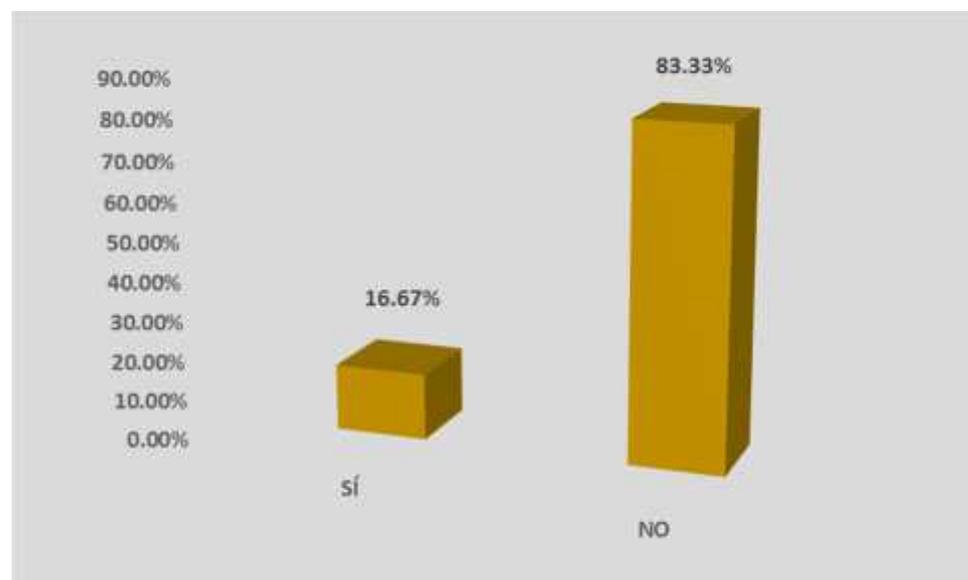
TABLA N° 11: Opinión de los docentes sobre la suficiencia de los sueldos que perciben como catedráticos de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - 2019.

NIVEL	DOCENTES FACULTAD CC.SS.	%
Sí es suficiente	03	16.67
No es suficiente	15	83.33
Total	18	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a 18 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales (Anexo 4).

Elaboración: investigadora Libba Hipólita Quiroz Laguna.

GRÁFICO N° 11: Sobre la suficiencia de los sueldos que perciben como catedráticos de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - 2019.



Fuente: Cuestionario aplicado a 18 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales (Anexo 4).

Elaboración: investigadora Libba Hipólita Quiroz Laguna.

ANÁLISIS:

En el gráfico N° 11 se observa que, de los 18 docentes encuestados, 03 docentes que representan al 16.67% indican que el sueldo que perciben como catedráticos es suficiente para cubrir sus necesidades, mientras que 15 docentes encuestados que representan al 83.33%, consideran que el sueldo que perciben como catedráticos no es suficiente para cubrir sus necesidades básicas. Los resultados obtenidos expresan que el alto porcentaje de docentes encuestados consideran que el sueldo que perciben como catedráticos universitarios no le es suficiente para cubrir sus necesidades básicas.

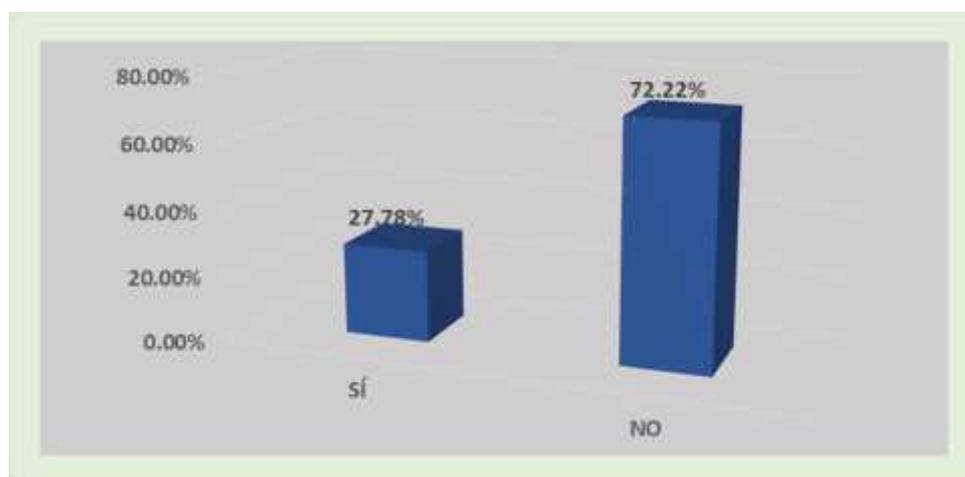
TABLA N° 12: Referente a que, si en la producción académica invierte hasta el 40% del sueldo que percibe en su condición de docente de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - 2019.

NIVEL	DOCENTES FACULTAD CC.SS.	%
Sí	05	27.78
No	13	72.22
Total	18	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a 18 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales (Anexo 4).

Elaboración: investigadora Libba Hipólita Quiroz Laguna.

GRÁFICO N° 12: Respecto a que, si en la producción académica invierte hasta el 40% del sueldo que percibe en su condición de docente de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - 2019.



Fuente: Cuestionario aplicado a 18 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales (Anexo 4).

Elaboración: investigadora Libba Hipólita Quiroz Laguna.

ANÁLISIS:

En el gráfico N° 12 se observa que, de los 18 docentes encuestados, 05 docentes que representan el 27.78%, consideran que del sueldo que perciben como catedráticos universitarios invierten en la producción académica hasta el 40%, mientras que 13 docentes, que representan el 72.22%, consideran que invierten más del 40% de su sueldo.

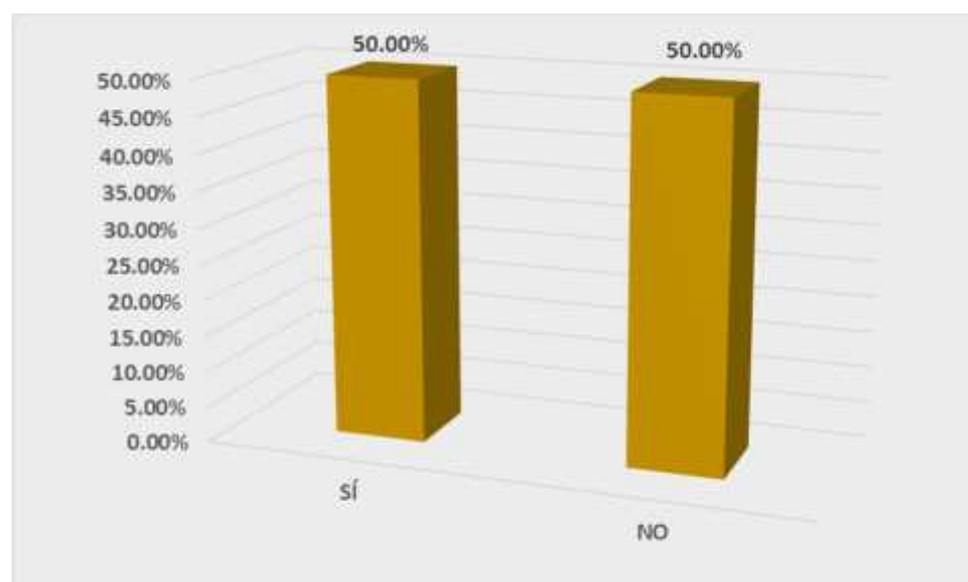
TABLA N° 13: Respecto a que si con el sueldo que percibe cubrió sus costos de capacitaciones, estudios de maestría y doctorado, en su condición de catedráticos de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - 2019.

NIVEL	DOCENTES FACULTAD CC.SS.	%
Sí	09	50.00
No	09	50.00
Total	18	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a 18 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales (Anexo 4).

Elaboración: investigadora Libba Hipólita Quiroz Laguna.

GRÁFICO N° 13: Respecto a que si con el sueldo que percibe cubrió sus costos de capacitaciones, estudios de maestría y doctorado, en su condición de catedráticos de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - 209.



Fuente: Cuestionario aplicado a 18 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales (Anexo 4).

Elaboración: investigadora Libba Hipólita Quiroz Laguna.

ANÁLISIS:

En el gráfico N° 13 se observa que, de los 18 docentes encuestados, 09 docentes que representan al 50.00% indican que sí cubrieron sus costos de capacitaciones, estudios de maestría y doctorado, en su condición de catedráticos de la Facultad de Ciencias Sociales, mientras que 09 docentes encuestados que representan al 50.00%, afirman que el sueldo que perciben como catedráticos universitarios no les permitió cubrir sus gastos para capacitaciones, estudios de maestría y doctorado.

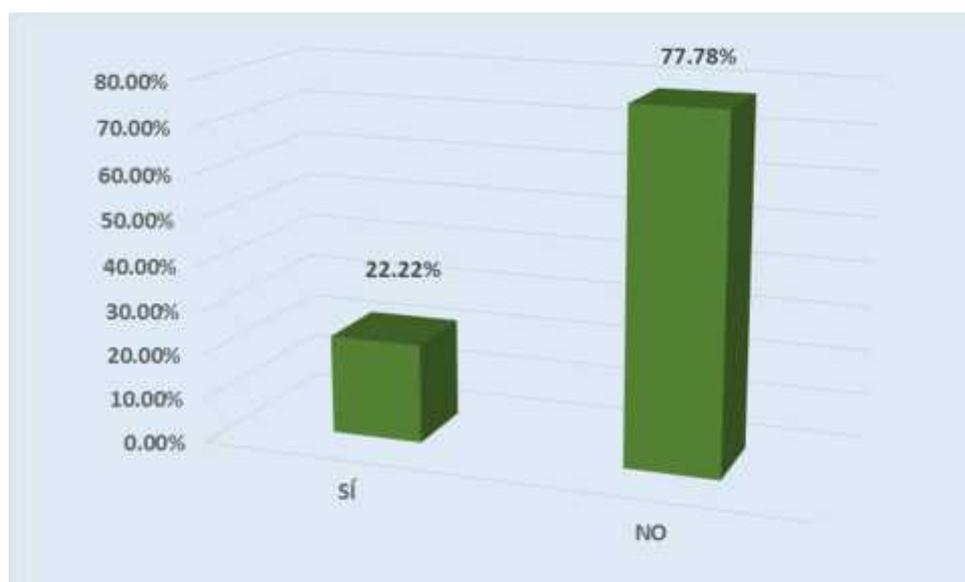
TABLA N° 14: Respuesta de los docentes referente a que si perciben otros ingresos fuera de su sueldo dentro de la universidad en su condición de catedrático de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - 2019.

NIVEL	DOCENTES FACULTAD CC.SS.	%
Sí	04	22.22
No	14	77.78
Total	18	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a 18 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales (Anexo 4).

Elaboración: investigadora Libba Hipólita Quiroz Laguna.

GRÁFICO N° 14: Respecto a que si perciben otros ingresos fuera de su sueldo dentro de la universidad en su condición de catedrático de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - 2019.



Fuente: Cuestionario aplicado a 18 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales (Anexo 4).

Elaboración: investigadora Libba Hipólita Quiroz Laguna.

ANÁLISIS:

En el gráfico N° 14 se observa que, de los 18 docentes encuestados, 04 docentes que representan al 22.22% indican que a que sí perciben otros ingresos aparte del sueldo que cobran de la universidad en su condición de catedrático de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – 2019, mientras que 14 docentes encuestados que representan al 77.78%, indican que solo perciben mensualmente el sueldo de la universidad en su condición de catedrático de la facultad.

Los resultados obtenidos expresan que el alto porcentaje de docentes encuestados no perciben otros ingresos y que el único ingreso que perciben es el sueldo de la universidad.

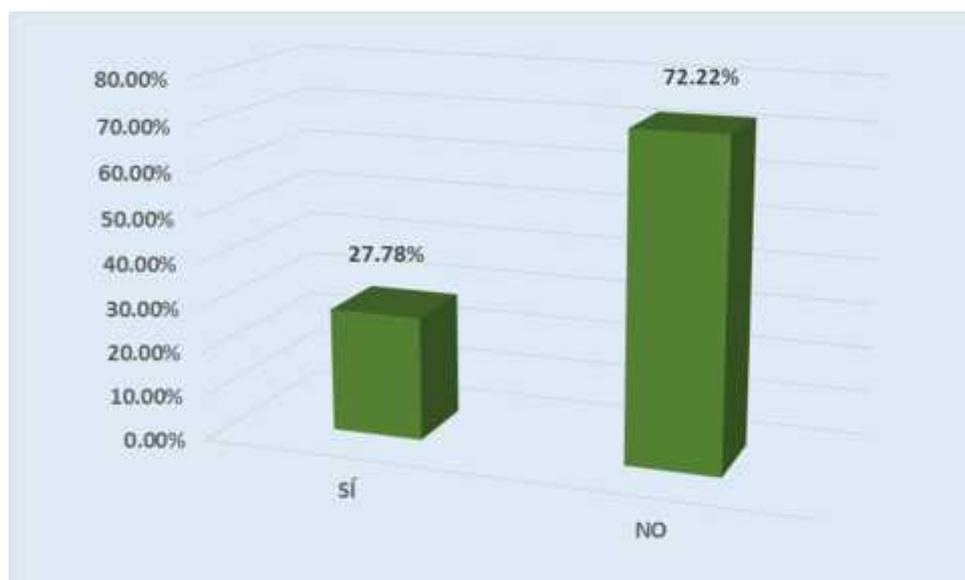
TABLA N° 15: Opinión de los docentes respecto a que, si consideran que el sueldo que perciben mensualmente justifica el sacrificio de los estudios realizados de diplomados, maestría, doctorado, etc. en su condición de catedrático de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - 2019.

NIVEL	DOCENTES FACULTAD CC.SS.	%
Sí	05	27.78
No	13	72.22
Total	18	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a 18 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales (Anexo 4).

Elaboración: investigadora Libba Hipólita Quiroz Laguna.

GRÁFICO N° 15: Opinión de los docentes respecto a que, si consideran que el sueldo que perciben mensualmente justifica el sacrificio de los estudios realizados de diplomados, maestría, doctorado, etc. en su condición de catedrático de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - 2019.



Fuente: Cuestionario aplicado a 18 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales (Anexo 4).

Elaboración: investigadora Libba Hipólita Quiroz Laguna.

ANÁLISIS:

En el gráfico N° 15 se observa que, de los 18 docentes encuestados, 05 docentes, que representan al 27.78%, indican que, el sueldo que perciben mensualmente justifica los estudios realizados de diplomados, maestría, doctorado, etc. en su condición de catedrático de la facultad, mientras que 13 docentes encuestados que representan al 72.22%, indican que el sueldo que perciben mensualmente no justifica el sacrificio de los estudios realizados de diplomados, maestría, doctorado, etc. en su condición de catedrático de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – 2019. Los resultados obtenidos expresan que el alto porcentaje de docentes encuestados consideran que el sueldo que perciben mensualmente en su condición de catedrático no justifica el sacrificio de sus estudios realizados de diplomados, maestría, doctorado, etc.

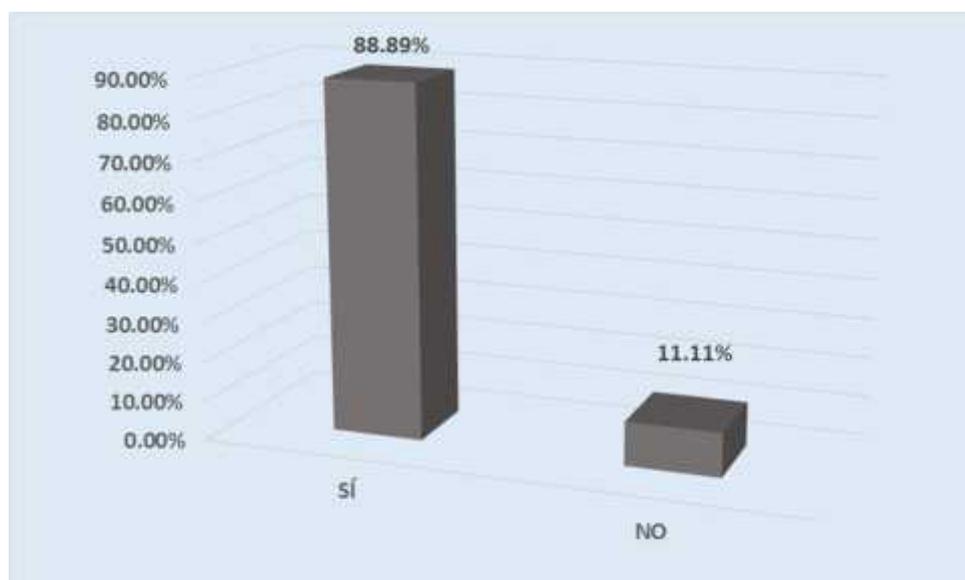
TABLA N° 16: Respecto a la motivación para producir académicamente en su condición de catedráticos de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - 2019.

NIVEL	DOCENTES FACULTAD CC.SS.	%
Sí	16	88.89
No	02	11.11
Total	18	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a 18 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales (Anexo 4).

Elaboración: investigadora Libba Hipólita Quiroz Laguna.

GRÁFICO N° 16: Referente a que si los docentes se sienten motivados para producir académicamente en su condición de catedráticos de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - 2019.



Fuente: Cuestionario aplicado a 18 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales (Anexo 4).

Elaboración: investigadora Libba Hipólita Quiroz Laguna.

ANÁLISIS:

El gráfico N° 16 muestra que, de los 18 docentes encuestados, 16 docentes que representan al 88.89% indican que, sí se sienten motivados para producir académicamente en su condición de catedráticos, mientras que 02 docentes encuestados que representan al 11.11%, consideran que no se sienten motivados para producir académicamente en su condición de catedráticos de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – 2019. Los resultados obtenidos expresan que el alto porcentaje de docentes encuestados consideran que sí se sienten motivados para producir académicamente en su condición de catedráticos de la facultad.

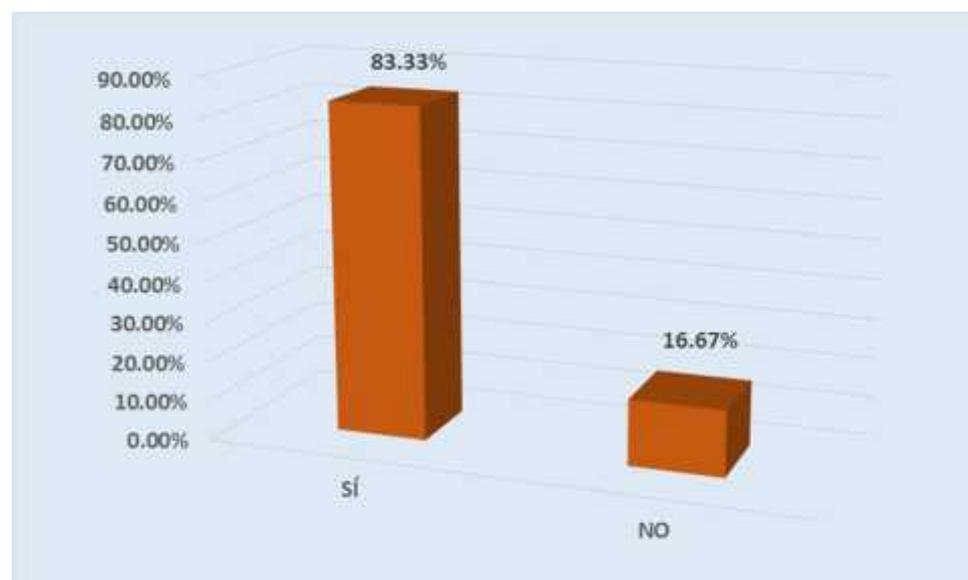
TABLA N° 17: Respecto a que, si han realizado la publicación de libros, revistas, etc. en su condición de catedráticos de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - 2019.

NIVEL	DOCENTES FACULTAD CC.SS.	%
Sí	15	83.33
No	03	16.67
Total	18	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a 18 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales (Anexo 4).

Elaboración: investigadora Libba Hipólita Quiroz Laguna.

GRÁFICO N° 17: Respecto a que, si han realizado la publicación de libros, revistas, etc. en su condición de catedráticos de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - 2019.



Fuente: Cuestionario aplicado a 18 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales (Anexo 4).

Elaboración: investigadora Libba Hipólita Quiroz Laguna.

ANÁLISIS:

En el gráfico N° 17 se observa que, de los 18 docentes encuestados, 15 docentes que representan al 83.33% afirman sí han realizado la publicación de libros, revistas, etc., mientras que 03 docentes encuestados que representan al 16.67%, afirman que no han realizado la publicación de libros, revistas, etc. en su condición de catedrático de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – 2019. Los resultados obtenidos expresan que el alto porcentaje de docentes encuestados sí han realizado publicaciones de libros, revistas, etc.

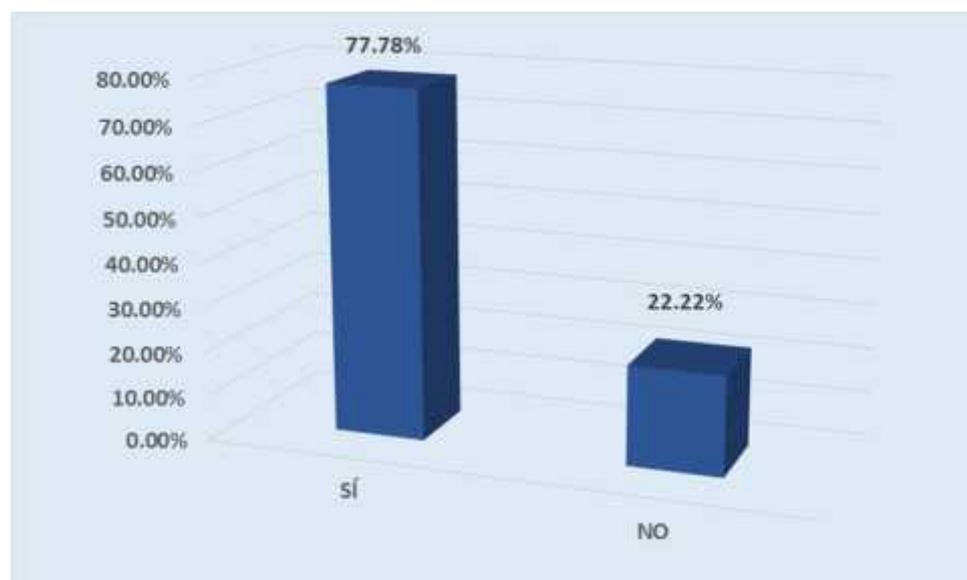
TABLA N° 18: Respecto al intercambio de conocimientos y experiencias para producir académicamente con sus colegas de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - 2019.

NIVEL	DOCENTES FACULTAD CC.SS.	%
Sí	14	77.78
No	04	22.22
Total	18	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a 18 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales (Anexo 4).

Elaboración: investigadora Libba Hipólita Quiroz Laguna.

GRÁFICO N° 18: Respecto al intercambio de conocimientos y experiencias para producir académicamente con sus colegas de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - 2019.



Fuente: Cuestionario aplicado a 18 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales (Anexo 4).

Elaboración: investigadora Libba Hipólita Quiroz Laguna.

ANÁLISIS:

En el gráfico N° 18 se observa que, de los 18 docentes encuestados, 14 docentes que representan al 77.78% afirman que sí intercambian con sus colegas conocimientos y experiencias para producir académicamente, mientras que 04 docentes encuestados que representan al 22.22%, afirman que no intercambian con sus colegas sus conocimientos y experiencias para producir académicamente en su condición de catedrático de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – 2019. Los resultados obtenidos expresan que el alto porcentaje de docentes encuestados afirman que sí intercambian con sus colegas sus conocimientos y experiencias para producir académicamente.

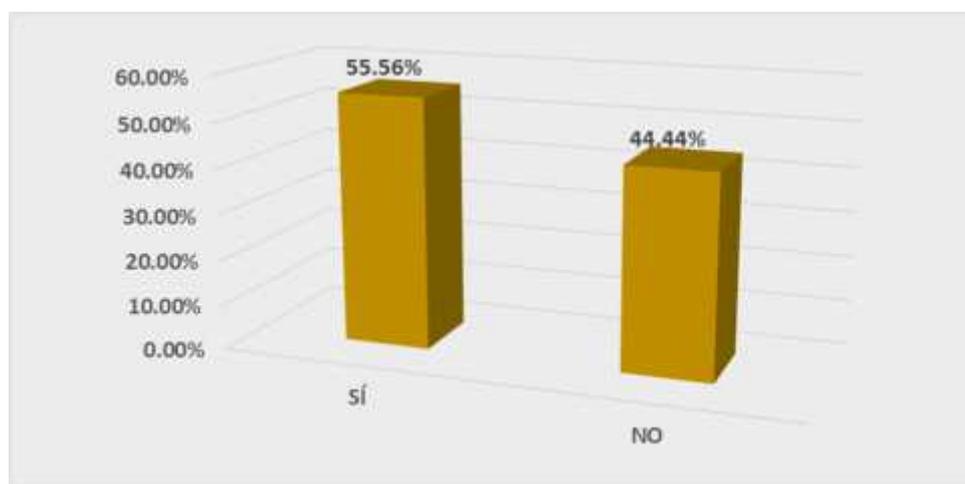
TABLA N° 19: Referente a que, si con su grupo de investigación viene trabajando más de tres años, en su condición de docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - 2019.

NIVEL	DOCENTES FACULTAD CC.SS.	%
Sí	10	55.56
No	08	44.44
Total	18	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a 18 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales (Anexo 4).

Elaboración: investigadora Libba Hipólita Quiroz Laguna.

GRÁFICO N° 19: Respecto a que, si con su grupo de investigación viene trabajando más de tres años, en su condición de docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - 2019.



Fuente: Cuestionario aplicado a 18 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales (Anexo 4).

Elaboración: investigadora Libba Hipólita Quiroz Laguna.

ANÁLISIS:

El gráfico N° 19 se observa que, de los 18 docentes encuestados, 10 docentes que representan al 55.56% afirman que viene trabajando con su grupo de investigación más de 3 años mientras que 8 docentes encuestados que representa el 44.44% afirman que viene trabajando con su grupo de investigación menos de 3 años en su condición de catedrático de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – 2019. Los resultados obtenidos expresan que el alto porcentaje de docentes encuestados afirman que vienen trabajando con su grupo de investigación más de 3 años.

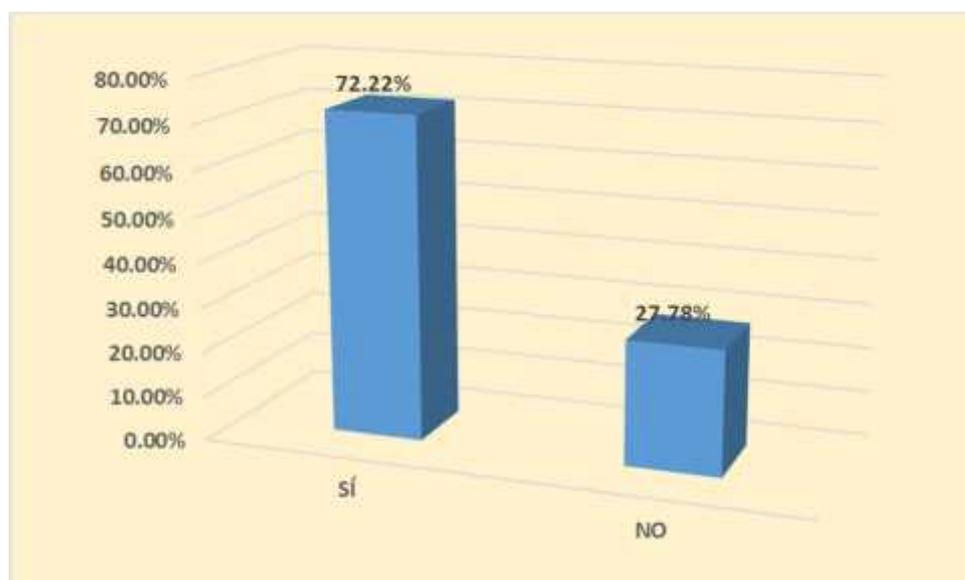
TABLA N° 20: Respecto a que, si utiliza su biblioteca personal para producir académicamente en su condición de catedrático de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - 2019.

NIVEL	DOCENTES FACULTAD CC.SS.	%
SÍ	13	72.22
NO	05	27.78
Total	18	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a 18 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales (Anexo 4).

Elaboración: investigadora Libba Hipólita Quiroz Laguna.

GRÁFICO N° 20: Respecto a que, si utiliza su biblioteca personal para producir académicamente en su condición de catedrático de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - 2019.



Fuente: Cuestionario aplicado a 18 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales (Anexo 4).

Elaboración: investigadora Libba Hipólita Quiroz Laguna.

ANÁLISIS:

En el gráfico N° 20 se observa que, de los 18 docentes encuestados, 13 docentes que representan al 72.22% afirman que, para producir académicamente utilizan su biblioteca personal en su condición de catedrático de la facultad, mientras que 05 docentes encuestados que representan al 27.78%, afirman que para producir académicamente no utilizan su biblioteca personal en su condición de catedrático de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – 2019. Los resultados obtenidos expresan que el alto porcentaje de docentes encuestados afirman que para producir académicamente utilizan su la biblioteca personal.

4.1.1 Matriz General de Resultados de las Variables de Correlación

Cuadro N° 06

INTERPRETACIÓN DEL ÍNDICE DE CORRELACIÓN

ÍNDICE DE CORRELACIÓN	INTERPRETACIÓN
$0,00 < r < 0,20$	Existe correlación no significativa + ó -
$0,20 \leq r < 0,40$	Existe correlación baja + ó -
$0,40 \leq r < 0,70$	Existe significativa correlación + ó -
$0,70 \leq r < 1,00$	Existe alto grado de correlación + ó -
$r = 1$	Existe correlación perfecta + ó -
$r = 0$	No existe correlación

Fuente: Isaac Córdova Baldeón, Estadística, Pág. 254

4.1.1.1 Estimación de la correlación entre clima organizacional (X) y producción académica (Y) de los docentes

Cuadro Nº 07

Correlación entre clima organizacional (X) y producción académica (Y) de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco – 2019.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL					
CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCCIÓN ACADÉMICA					
Unidad de Análisis	Clima Organizacional (X)	Producción Académica (y)	X²	Y²	XY
1	8	3	64	9	24
2	12	4	144	16	48
3	11	5	121	25	55
4	5	2	25	4	10
5	11	4	121	16	44
6	12	4	144	16	48
7	7	2	49	4	14
8	10	5	100	25	50
9	6	2	36	4	12
10	11	5	121	25	55
11	13	4	169	16	52
12	9	4	81	16	36
13	8	3	64	9	24
14	12	5	144	25	60
15	9	4	81	16	36
16	9	4	81	16	36
17	12	5	144	25	60
18	10	4	100	16	40
Σ	175	69	1789	283	704
	Σ X	Σ Y	Σ X²	Σ Y²	Σ XY

Fuente: Resultados de los instrumentos.

Aplicamos el Coeficiente de Correlación de PEARSON:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

$$r = 0.824$$

Análisis e Interpretación

De acuerdo al cuadro de interpretación del índice de correlación (Tabla N° 08), el valor de $r=0,824$ nos indica que existe **alto grado de correlación** entre el clima organizacional (X) y producción académica (Y) de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco - 2019. Por lo tanto, se corrobora el objetivo general de la investigación.

4.1.1.2 Estimación de la correlación entre el factor personal (X) y producción académica (Y) de los docentes

Cuadro N° 08

Correlación entre el factor personal (X) y la producción académica (Y) de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco – 2019

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA1					
FACTOR PERSONAL Y PRODUCCIÓN ACADÉMICA					
Unidad de Análisis	Factor Personal (X)	Producción Académica (y)	X²	Y²	XY
1	4	3	16	9	12
2	4	4	16	16	16
3	5	5	25	25	25
4	3	2	9	4	6
5	4	4	16	16	16
6	4	4	16	16	16
7	3	2	9	4	6
8	5	5	25	25	25
9	3	2	9	4	6
10	5	5	25	25	25
11	4	4	16	16	16
12	4	4	16	16	16
13	4	3	16	9	12
14	5	5	25	25	25
15	4	4	16	16	16
16	4	4	16	16	16
17	5	5	25	25	25
18	4	4	16	16	16
Σ	74	69	312	283	295
	Σ X	Σ Y	Σ X²	Σ Y²	Σ XY

Fuente: Resultados de los instrumentos.

Aplicamos el Coeficiente de Correlación de PEARSON:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

$$r = 0,945$$

Análisis e Interpretación

De acuerdo al cuadro de interpretación del índice de correlación (Tabla N° 09), el valor de $r=0,945$ nos indica que existe **un alto grado de correlación** entre el factor personal (X) y la producción académica (Y) de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco - 2019. Por lo tanto, se corrobora el primer objetivo específico de la investigación.

4.1.1.3 Estimación de la correlación entre el factor social (X) y producción académica (Y) de los docentes

Cuadro N° 09

Correlación entre el factor social (X) y la producción académica (Y) de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco – 2019

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA2					
FACTOR SOCIAL Y PRODUCCIÓN ACADÉMICA					
Unidad de Análisis	Factor Social (X)	Producción Académica (y)	X²	Y²	XY
1	3	3	9	9	9
2	4	4	16	16	16
3	5	5	25	25	25
4	2	2	4	4	4
5	5	4	25	16	20
6	5	4	25	16	20
7	2	2	4	4	4
8	5	5	25	25	25
9	2	2	4	4	4
10	5	5	25	25	25
11	4	4	16	16	16
12	5	4	25	16	20
13	3	3	9	9	9
14	5	5	25	25	25
15	5	4	25	16	20
16	5	4	25	16	20
17	5	5	25	25	25
18	5	4	25	16	20
Σ	75	69	337	283	307
	Σ X	Σ Y	Σ X²	Σ Y²	Σ XY

Fuente: Resultados de los instrumentos.

Aplicamos el Coeficiente de Correlación de PEARSON:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

$$r = 0.916$$

Análisis e Interpretación

De acuerdo al cuadro de interpretación del índice de correlación (Tabla N° 10), el valor de $r=0,916$ nos indica que existe **un alto grado de correlación** entre el factor social (X) y la producción académica (Y) de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco - 2019. Por lo tanto, se corrobora el segundo objetivo específico de la investigación.

4.1.1.4 Estimación de la correlación entre el factor económico (X) y producción académica (Y) de docentes

Cuadro N° 10

Correlación entre el factor económico (X) y la producción académica (Y) de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco – 2019.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA3					
FACTOR ECONÓMICO Y PRODUCCIÓN ACADÉMICA					
Unidad de Análisis	Factor Económico (X)	Producción Académica (y)	X²	Y²	XY
1	1	3	1	9	3
2	4	4	16	16	16
3	1	5	1	25	5
4	0	2	0	4	0
5	2	4	4	16	8
6	3	4	9	16	12
7	2	2	4	4	4
8	0	5	0	25	0
9	1	2	1	4	2
10	1	5	1	25	5
11	5	4	25	16	20
12	0	4	0	16	0
13	1	3	1	9	3
14	2	5	4	25	10
15	0	4	0	16	0
16	0	4	0	16	0
17	2	5	4	25	10
18	1	4	1	16	4
Σ	26	69	72	283	102
	Σ X	Σ Y	Σ X²	Σ Y²	Σ XY

Fuente: Resultados de los instrumentos.

Aplicamos el Coeficiente de Correlación de PEARSON:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

$$r = 0.092$$

Análisis e Interpretación

De acuerdo al cuadro de interpretación del índice de correlación (Tabla N° 11), el valor de $r=0,092$ nos indica que existe **correlación no significativa** entre el factor económico (X) y la producción académica (Y) de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco - 2019. Por lo tanto, no se corrobora el tercer objetivo específico de la investigación.

4.2 Análisis inferencial y/o Contrastación de hipótesis

Con la finalidad de elevar el nivel de la investigación y darle el carácter científico, nos permitimos someter a prueba nuestra hipótesis, de modo que la contrastación de la hipótesis formulada sea generalizable. Para tal efecto se ha considerado los siguientes pasos:

4.2.1 Contrastación de la hipótesis general.

1) Planteo de la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alterna (H_a):

H_0 : No existe correlación entre el clima organizacional y la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco - 2019.

H_0 : $r = 0$ (No hay Correlación)

H_a : Existe correlación significativa entre el clima organizacional y la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco – 2019.

H_a : $r \neq 0$ (Si hay Correlación)

Como $r=0.824$

2) Determinación si la prueba es unilateral o bilateral

La hipótesis alterna indica que la prueba es unilateral de una cola.

3) Especificación del nivel de significación: Para efectos de la presente investigación se ha determinado $\alpha=0,05$; asumimos el nivel de significación de 5%, en consecuencia, el nivel de confiabilidad es de 95%.

4) Selección del estadístico de prueba: Un estadístico de prueba es una cantidad numérica que se calcula a partir de los datos de una muestra y que se utiliza para tomar una decisión de rechazar o no la hipótesis nula. Como la muestra es pequeña (n es menor a 30), aplicaremos el estadístico de prueba de diferencias de medias con la aproximación a la distribución t de Student de correlaciones.

5) Regla de decisión: Una regla de decisión es un enunciado que indica la condición según el cual se acepta o rechaza la hipótesis nula, para el cual es imprescindible determinar el valor crítico, que es un número que divide la región de aceptación y la región de rechazo. Así para $\alpha = 0,05$ (nivel de significación del 5%) encontramos en la tabla de probabilidades normales el coeficiente crítico $t_c = 2,0555$.

6) Cálculo del valor del estadístico de prueba: Con los datos que se tiene calculamos el estadístico de prueba t calculada.

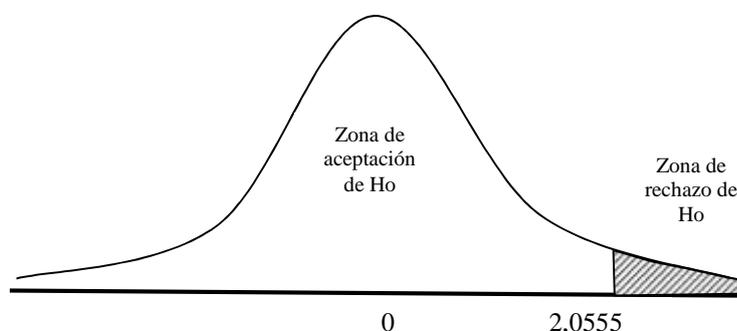
$$r = 0,824$$

$$n = 18$$

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,8 \sqrt{1-2}}{\sqrt{1-(0,8)^2}} = 5.817$$

$$t = 5.817$$



7) Toma de Decisiones: El valor de $t = 5.817$ en el gráfico se ubica a la derecha de $t_c = 2,0555$ que es la zona de aceptación, luego rechazamos la hipótesis nula; es decir, que el coeficiente de $r = 0,824$ es un alto grado de correlación, por lo tanto, se tiene datos suficientes que nos prueban que existe un alto grado de correlación entre el clima organizacional y la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco – 2019.

4.2.2 Contrastación de la hipótesis específica 1.

1) Planteo de la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alterna (H_a):

H_0 : No existe correlación entre el factor personal y la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco - 2019.

H_0 : $r = 0$ (No hay Correlación)

H_a : Existe correlación baja entre el factor personal y la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco – 2019.

H_a : $r \neq 0$ (Si hay Correlación)

Como $r = 0.945$

2) Determinación si la prueba es unilateral o bilateral

La hipótesis alterna indica que la prueba es unilateral de una cola.

3) Especificación del nivel de significación: Para efectos de la presente investigación se ha determinado $\alpha=0,05$; asumimos el nivel de significación de 5%, en consecuencia, el nivel de confiabilidad es de 95%.

4) Selección del estadístico de prueba: Un estadístico de prueba es una cantidad numérica que se calcula a partir de los datos de una muestra y que se utiliza para tomar una decisión de rechazar o no la hipótesis nula. Como la muestra es pequeña (n es menor a 30), aplicaremos el estadístico de prueba de diferencias de medias con la aproximación a la distribución t de Student de correlaciones.

5) Regla de decisión: Una regla de decisión es un enunciado que indica la condición según el cual se acepta o rechaza la hipótesis nula, para el cual es imprescindible determinar el valor crítico, que es un número que divide la región de aceptación y la región de rechazo. Así para $\alpha = 0,05$ (nivel de significación del 5%) encontramos en la tabla de probabilidades normales el coeficiente crítico $t_c = 2,0555$.

6) Cálculo del valor del estadístico de prueba: Con los datos que se tiene calculamos el estadístico de prueba t calculada.

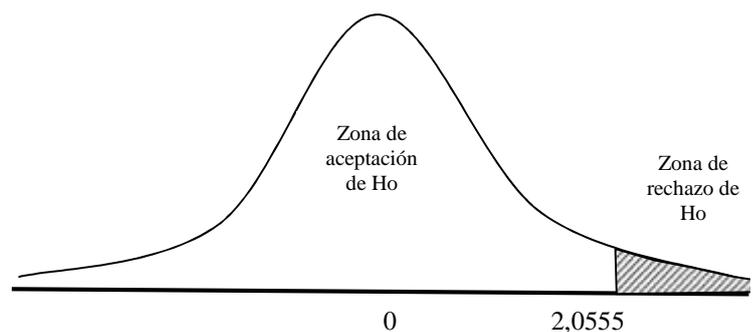
$$r = 0,945$$

$$n = 18$$

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,9 \sqrt{1-2}}{\sqrt{1-(0,9)^2}} = 11.557$$

$$t = 11.557$$



7) Toma de Decisiones: El valor de $t = 11.557$ en el gráfico se ubica a la derecha de $t_c = 2,0555$ que es la zona de aceptación, luego rechazamos la hipótesis nula; es decir, que el coeficiente de $r = 0,945$ es de alto grado de correlación, por lo tanto, se tiene datos suficientes que nos prueban que existe un alto grado de correlación entre el factor personal y la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco – 2019.

4.2.3 Contrastación de la hipótesis específica 2.

1) Planteo de la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alterna (H_a):

H_0 : No existe correlación entre el factor social y la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco - 2019.

H_0 : $r = 0$ (No hay Correlación)

H_a : Existe correlación no significativa entre el factor social y la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco – 2019.

H_a : $r \neq 0$ (Si hay Correlación)

Como $r = 0.916$

2) Determinación si la prueba es unilateral o bilateral

La hipótesis alterna indica que la prueba es unilateral de una cola.

3) Especificación del nivel de significación: Para efectos de la presente investigación se ha determinado $\alpha=0,05$; asumimos el nivel de significación de 5%, en consecuencia, el nivel de confiabilidad es de 95%.

4) Selección del estadístico de prueba: Un estadístico de prueba es una cantidad numérica que se calcula a partir de los datos de una muestra y que se utiliza para tomar una decisión de rechazar o no la hipótesis nula. Como la muestra es pequeña (n es menor a 30), aplicaremos el estadístico de prueba de diferencias de medias con la aproximación a la distribución t de Student de correlaciones.

5) Regla de decisión: Una regla de decisión es un enunciado que indica la condición según el cual se acepta o rechaza la hipótesis nula, para el cual es imprescindible determinar el valor crítico, que es un número que divide la región de aceptación y la región de rechazo. Así para $\alpha = 0,05$ (nivel de significación del 5%) encontramos en la tabla de probabilidades normales el coeficiente crítico $t_c = 2,0555$.

6) Cálculo del valor del estadístico de prueba: Con los datos que se tiene calculamos el estadístico de prueba t calculada.

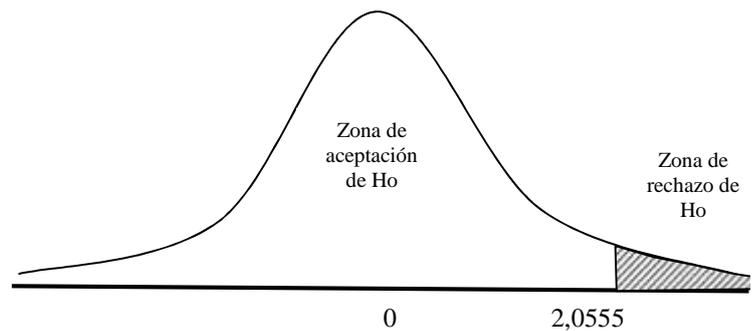
$$r = 0,916$$

$$n = 18$$

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,9 \sqrt{1-2}}{\sqrt{1-(0,9)^2}} = 9.133$$

$$t = 9.133$$



7) Toma de Decisiones: El valor de $t = 9,133$ en el gráfico se ubica a la derecha de $t_c = 2,0555$ que es la zona de aceptación, luego rechazamos la hipótesis nula; es decir, que el coeficiente de $r = 0,916$ es de alto grado de correlación, por lo tanto, se tiene datos suficientes que nos prueban que existe un alto grado de correlación entre el factor social y la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco – 2019.

4.2.4 Contrastación de la hipótesis específica 3.

1) Planteo de la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alterna (H_a):

H_0 : No existe correlación significativa entre el factor económico y la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco - 2019.

$H_0: r = 0$ (No hay Correlación)

H_a : Existe correlación significativa entre el factor económico y la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco – 2019.

$H_a: r \neq 0$ (Si hay Correlación)

Como $r = 0.092$

2) Determinación si la prueba es unilateral o bilateral

La hipótesis alterna indica que la prueba es unilateral de una cola.

3) Especificación del nivel de significación: Para efectos de la presente investigación se ha determinado $\alpha=0,05$; asumimos el nivel de significación de 5%, en consecuencia, el nivel de confiabilidad es de 95%.

4) Selección del estadístico de prueba: Un estadístico de prueba es una cantidad numérica que se calcula a partir de los datos de una muestra y que se utiliza para tomar una decisión de rechazar o no la hipótesis nula. Como la muestra es pequeña (n es menor a 30),

aplicaremos el estadístico de prueba de diferencias de medias con la aproximación a la distribución t de Student de correlaciones.

5) Regla de decisión: Una regla de decisión es un enunciado que indica la condición según el cual se acepta o rechaza la hipótesis nula, para el cual es imprescindible determinar el valor crítico, que es un número que divide la región de aceptación y la región de rechazo. Así para $\alpha = 0,05$ (nivel de significación del 5%) encontramos en la tabla de probabilidades normales el coeficiente crítico $t_c = 2,0555$.

6) Cálculo del valor del estadístico de prueba: Con los datos que se tiene calculamos el estadístico de prueba t calculada.

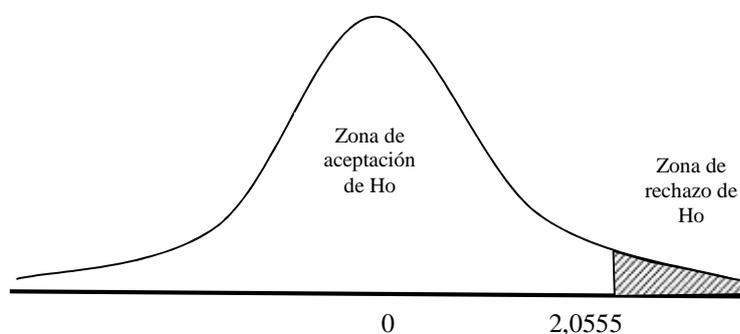
$$r = 0,092$$

$$n = 18$$

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,0 \sqrt{1-2}}{\sqrt{1-(0,0)^2}} = 0,370$$

$$t = 0,370$$



7) Toma de Decisiones: El valor de $t = 0,370$ en el gráfico se ubica a la izquierda de $t_c = 2,0555$ que es la zona de aceptación, luego aceptamos la hipótesis nula; es decir, que el coeficiente de $r = 0,092$ es de correlación no significativa, por lo tanto, se tiene datos suficientes que nos prueban que existe una correlación no significativa entre el factor económico y la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco – 2019.

4.3 Discusión de resultados

En este apartado se presenta la confrontación del problema formulado con los referentes bibliográficos de las bases teóricas, la hipótesis general y el aporte científico de la investigación.

4.3.1 Contrastación con los referentes bibliográficos

Las teorías planteadas constituyen una base sólida para las variables de estudio en la cual se contrasta nuestros resultados, referente al:

A. Clima organizacional positivo

El resultado de la dimensión y criterio de valoración del **clima organizacional óptimo** obtuvo una valoración del 94.44% de confiabilidad, quedando de esta manera demostrado que el clima organizacional óptimo permite a los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco - 2019, un alto grado de desenvolvimiento, familiaridad laboral, confianza, respeto, las que trae consigo la expresión de voluntad, interés y motivación para producir académicamente en favor de nuestros alumnos. La teoría de García, M. se acerca al objetivo de nuestra investigación por cuanto precisa que el clima organizacional genera comportamientos diversos que afectan a un ambiente de trabajo. Puesto que, el clima organizacional es importante en las instituciones ya que genera un ambiente óptimo para el mejor desenvolvimiento de las personas que laboran, pues, en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, se centra en el enfoque del comportamiento de sus docentes. La siguiente teoría planteada por Chiavenato se acerca al objetivo de la investigación por cuanto refiere que el clima organizacional es el ambiente existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados

e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, por cuanto el clima organizacional óptimo guarda relación con el grado de motivación de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, la misma que les permitirá tener la voluntad, interés para producir académicamente. Existe también una estrecha relación con la opinión de los autores Hall, Forehand y Gilmer y Robbins, quienes señalan que, el clima organizacional es un conjunto de propiedades o características objetivas del ambiente laboral, perdurables y fácilmente medibles que son percibidas directamente o indirectamente por empleados y que supone son una fuerza que relación en la conducta de estos. Quedando demostrado la estrecha relación entre el resultado de la presente investigación y la versión de los autores en mención. Advirtiéndose en la presente investigación la importancia del clima organizacional óptimo en la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, que redundará la misma en beneficio de los alumnos.

B. Producción académica

El resultado de la dimensión y criterio de valoración de la **producción académica** obtuvo una valoración del 94.44% de confiabilidad, quedando de esta manera demostrada la relación que existe entre el presente trabajo de investigación y la opinión de O.M Suárez (2008) quien llega a la conclusión que, la baja producción académica del docente se debe a la falta de motivación y carencia de un clima organizacional óptimo, puesto que, la producción académica se centra en la satisfacción del logro de trasmisión de conocimientos de publicaciones de libros, revistas, artículos, trabajos de investigación, y para ello es importante la motivación.

4.3.2 Contrastación de la hipótesis general en base a la prueba de hipótesis.

Al finalizar el presente trabajo de investigación, el valor de $t=5.817$ en el gráfico se ubica a la derecha de $t_c = 2,0555$ que es la zona de rechazo, luego rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna y el coeficiente de $r= 0,824$ (alto grado de correlación), por lo tanto, se tiene datos suficientes que nos prueban que existe correlación significativa entre el clima organizacional y la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco – 2019.

4.4 Aportes de la investigación

Los resultados del presente trabajo de investigación nos muestran que existe correlación significativa entre el clima organizacional y la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco – 2019.

En base a los resultados y conclusiones obtenidos en el presente trabajo de investigación se presenta el siguiente aporte titulado “**Manual de Normas de Convivencia en el Factor Económico, Factor Social y Factor Personal en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Hermilio Valdizán de Huánuco**”, las mismas que servirán como referente no solo para esta facultad, sino para las demás facultades de nuestra prestigiosa Universidad Nacional Hermilio Valdizán y otras universidades que quisieran tomar como modelo para fortalecer la dinámica de convivencia entre los docentes de la facultad, a través del Manual de Convivencia para alcanzar un óptimo clima organizacional en el aspecto social, económico y personal de los docentes, para el logro de una buena producción académica.

4.4.1 Propuesta de Aporte de Manual de Convivencia.

PROPUESTA

MANUAL DE NORMAS DE CONVIVENCIA EN EL FACTOR ECONÓMICO, FACTOR SOCIAL Y FACTOR PERSONAL EN LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO

1. JUSTIFICACIÓN. La aplicación de la presente propuesta logra elevar la producción académica y mejorar el clima organizacional en la facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Hermilio Valdizán de Huánuco, dotándoles de normas de convivencia, mejorando el ambiente laboral, elevando la autoestima de los docentes, logrando que su conducta sea flexible, comprensible y tolerante, entre colegas, alumnos y el personal administrativo de la facultad. Considerando para el efecto, las normas de convivencia que son el marco legal que canalizan las iniciativas basadas en el respeto mutuo, la transparencia, la puntualidad, la solidaridad, justicia, fe y amor.

2. OBJETIVO

2.1. OBJETIVO GENERAL. Fortalecer la dinámica de convivencia entre los docentes de la facultad, a través del Manual de Convivencia para alcanzar un óptimo clima organizacional en el aspecto social, económico y personal de los docentes, para el logro de una buena producción académica.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

2.2.1. Fortalecer hábitos de comunicación.

2.2.2. Promover en la facultad la convivencia y tolerancia entre los docentes.

2.2.3. Fortalecer la dinámica institucional y armónica.

2.2.4. Resolver los conflictos institucionales y personales.

2.2.5. Crear el sentimiento de identificación con la facultad.

2.2.6. Respetar las opiniones de los docentes de la facultad.

- 3. IMPORTANCIA.** La propuesta se centra en crear condiciones adecuadas que permitan a los docentes de la facultad impulsar y potencializar su capacidad de establecer relaciones interpersonales, con transparencia, respeto, equidad, justicia y ética; promoviendo condiciones dignas para la convivencia laboral y ser referentes para las demás facultades.

La metodología para la transmisión de las temáticas propone a través de reuniones, donde se toman las propuestas que surjan de los docentes de la facultad que promuevan la búsqueda y construcción de alternativas para el logro de un clima organizacional significativo que les motive al logro de una producción académica eficiente.

4. INTRODUCCIÓN.

Las normas de convivencia, permite la capacidad de vivir rodeado de otras personas manteniendo la paz, el equilibrio y la armonía con las demás personas por cuanto somos seres inherentemente sociales que necesitamos de los demás

La universidad es una institución académica de enseñanza superior e investigación que otorga títulos académicos en diferentes disciplinas. Se puede ubicar en uno o varios lugares llamados campus. Las universidades gozan de autonomía económica, administrativa, normativa y académica.

Una facultad es un centro académico donde se imparten estudios superiores especializados en alguna materia o rama del saber. La facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Hermilio Valdizán de Huánuco está constituida por las escuelas académicos profesionales de Sociología y Comunicación Social.

Las normas de convivencia son un conjunto de reglas establecidas en una organización social a fin de orientar y facilitar las relaciones entre sus miembros integrantes, garantizando el buen desarrollo de la institución y la vida cotidiana.

- 5. LOS VALORES HUMANOS.** Son un conjunto de virtudes de una persona en cuanto a su actuación, interacción y relación con su entorno. Es decir, se trata de los valores éticos, morales, políticos, económicos y sociales que posee una persona las mismas que le impulsan a diferenciar lo correcto e incorrecto en su vida cotidiana.

5.1. Respeto

Este valor permite respetar a todas las personas sin distinción, respetando sus culturas, su idiosincrasia, sus costumbres, generando de esta manera un ambiente de comunicación, paz y armonía entre los docentes de la facultad, la misma que permitirá lograr un clima organizacional adecuado, el que motivará a la buena producción académica.

- ✓ Que se labore en un entorno donde sea respetado, comprendidos, valorados, de esta manera el respeto será mutuo y surgirá de un sentimiento de reciprocidad.
- ✓ Que no se excluya ni ofenda a nadie por su condición, forma de vida o sus decisiones, tomando en cuenta que dichas decisiones no causen ningún daño, afecten o irrespeten a los demás.
- ✓ Cuando se detecte los errores de los docentes, ayudémoslo a corregir, más no criticarlos, haciendo entender que como humanos todos cometemos errores. De esta manera sentirán en un ambiente con climas organizacional positivo.
- ✓ Los docentes de la facultad asumen con responsabilidad las consecuencias de sus actos, por lo tanto, pueden tomar sus propias decisiones.
- ✓ Ofrecer el apoyo si lo piden los docentes, o si es evidente que lo necesitan, no ser indiferentes.

- ✓ No subestimar a los docentes, se debe considerar y reconocer sus fortalezas y respetar sus debilidades.
- ✓ Respetar la vida privada o familiar de los docentes.

5.2. Tolerancia.

Este valor implica el respeto íntegro hacia el otro, hacia sus ideas o creencias, es el reconocimiento de las diferencias individuales del ser humano. Para lograr la paz y una sana convivencia dentro de la facultad, se empieza en la casa, en la familia.

- ✓ Los docentes de la facultad deben de ser tratados igual que los demás.
- ✓ Entre los docentes de la facultad debemos de aceptarnos tal como somos, con una mentalidad abierta, reconociendo sus fortalezas y debilidades.
- ✓ La tolerancia se va formando de la mano del proceso de educación.
- ✓ Muchos levantan la voz, creyéndose ser el más fuerte o el más capaz, a todos los docentes se les respeta por igual, comprendiendo sus virtudes y defectos.
- ✓ La ayuda que un docente brinda no se debe de rechazar, se debe de agradecer así no sea necesario en ese momento, no se ofenda ni se moleste y no dude de que el agradecimiento fue franco.

5.3. Responsabilidad

Es el compromiso entre los miembros que forman una familia, es el cumplimiento con las obligaciones, estipulado en los principios morales de cada individuo. La responsabilidad está muy vinculada al compromiso y a la honestidad.

- ✓ Los docentes son los indicados para asumir responsabilidades académicas.
- ✓ Puntualice las tareas académicas a desarrollar semanalmente, mensualmente y durante el semestre académico.

- ✓ Organice reuniones académicas periódicamente para socializar los avances de clases, dificultades en la facultad, buscando recibir las sugerencias, opiniones y críticas constructivas para lograr el clima organizacional positivo y la continuación de una producción académica.
- ✓ Diferenciar las responsabilidades académicas entre las responsabilidades familiares y personales, las que no debe mezclarse, aplicándose en el tiempo y el espacio respectivo.
- ✓ Sé cortés con sus colegas catedráticos. Si no tiene tiempo para tenderlos, separe otro momento para conversar. Es de muy mal gusto manifestar prisa por terminar.
- ✓ Muéstrese atento y ansioso de escuchar a sus colegas, alumnos y personal administrativo de la facultad. Recuerde que algunos se sienten discriminados y consideran su conversación como superficial, de poco interés o de mínima importancia.
- ✓ Nunca se dirija a sus colegas docentes de su facultad por intermedio de otros docentes. Hágalo con normalidad y asegúrese que sepa que usted se está dirigiendo a él.
- ✓ Actúe ante todo con sinceridad, piense que algunos docentes, alumnos o personal administrativo de la facultad han crecido entre la inconformidad, la crítica, el despotismo y otros viven sumergidos en conflictos, críticas, marginación y piensan que son las últimas personas con quienes se desea tratar.

5.4. Solidaridad

Consiste en capaz de realizar esfuerzos de manera altruista para ayudar a quienes más lo necesitan. La solidaridad no es condolencia con los demás, es un don de humanidad que cada individuo debe tener para con sus semejantes, es el compartir triunfos, fracasos, penas, alegrías y en las dificultades, sentido de comunidad. El docente debe de transferir este valor a través de sus actos diarios.

- ✓ En circunstancias cotidianas en las que se muestre poco solidario, estimule su reflexión con frases como “si tú fueras esa persona ¿te gustaría que te traten igual?, ¿Cómo te gustaría que te traten a ti?”
- ✓ Mencione y valore situaciones reales que hayan ocurrido en el marco laboral dentro y fuera de la facultad, donde haya sido evidente el acto de solidaridad brindado por el docente.
- ✓ Permita la colaboración de los docentes, alumnos y administrativos de la facultad en los eventos organizados en favor de los más necesitados, demostrando su alto grado de sensibilidad humana.

5.5. Equidad.

Es la cualidad que consiste en dar a cada uno lo que se merece en función de sus méritos o condiciones.

- ✓ Brindar responsabilidades a los docentes de la facultad en forma equitativa.
- ✓ Dar el acceso igualitario a la superación y desenvolvimiento académico equitativamente a los docentes de la facultad, para lograr un clima organizacional armónico que motive a la producción académica.
- ✓ No favorecer indebidamente a un docente en perjuicio de otro docente, otorgarle el derecho que le corresponde por sus logros académicos.
- ✓ Reconocer los méritos de los docentes sin considerar sin distinción alguna.
- ✓ El docente debe de impartir conocimientos con equidad a sus alumnos, sin distinción alguna.

6. NORMAS DE CONVIVENCIA EN EL FACTOR ECONÓMICO EN LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO.

Es indudable que, en la construcción de la seguridad las personas deben conformar un mejor entorno, a partir de los valores colectivos que reúnen los intereses de todos los individuos, definiendo así las relaciones de los ciudadanos, la política y las instituciones; responsabilizando dentro de este contexto a cada individuo acerca de su rol y el de las instituciones. De esta forma, se crea una dinámica que devela los problemas estructurales correspondientes a las personas, porque son ellas la causa que genera la acción y los mecanismos de regulación.

Cada hogar es único: sus reglas, rutinas, códigos y su economía. En cada familia el manejo del dinero se da de forma distinta según sus necesidades, gastos e ingresos. Ante todo, es fundamental que quien sostiene y maneja financieramente el hogar, sea organizado y cuente con un plan a corto, medio y largo plazo. En este contexto, los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales, se ciñen a las normas de nuestra universidad, la misma que le permite del trabajo académico que realizan generar sus ingresos económicos con las cuales cubre sus necesidades básicas, cabe precisar que, como parte de la institución universitaria, el docente se ciñe estrictamente al cumplimiento de dichas normas.

7. NORMAS DE CONVIVENCIA EN EL FACTOR SOCIAL EN LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO.

Cuando hablamos de convivencia social, hablamos de la coexistencia entre las personas. El factor social consiste en el respeto a la convivencia social mutua entre las personas, las cosas y el medio en el cual vivimos y desarrollamos nuestra actividad diaria. Nos referimos a la importancia de las leyes y normas para que éstas regulen y garanticen socialmente la

vida, convergiendo hacia un fin que sea acordado y aceptado por todos para que este se logre los objetivos trazados. En este contexto del factor social, los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales socializan entre ellos intercambiando conocimientos y experiencias, demostrando en gran parte carisma, identificación, desprendimiento y sensibilidad humana.

8. NORMAS DE CONVIVENCIA EN EL FACTOR PERSONAL EN LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO.

Se centra básicamente en los valores y principios que el ser humano asume desde que tiene uso de la razón, demostrando en todo momento de su vida los mismos y diferenciándose con los demás, en este contexto en el factor personal los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales, en lo personal, demuestran su amabilidad, su puntualidad, su aspecto personal, se esmeran en el dictado de sus clases y en el buen trato entre docentes. Se preocupan por el aspecto académico de los alumnos y respetan el espacio que les corresponde a los administrativos, mucho de ellos demuestran empatía e identificación con la facultad.

9. ADQUISICIÓN DE NORMAS DE CONDUCTA PARA UNA BUENA CONVIVENCIA.

9.1. EN LA UNIVERSIDAD.

- ✓ Procure que el trato sea cordial con los docentes, alumnos y administrativos de la facultad.
- ✓ Permita que la convivencia laboral se enmarque dentro de un clima organizacional óptimo que les permita a los docentes producir académicamente, la misma que repercutirá en beneficio de los alumnos.
- ✓ Demuestre identificación con la universidad.
- ✓ Participe en los eventos académicos, deportivos, culturales, sociales y científicos de la universidad.

- ✓ Respete a todos como son.
- ✓ Concurra a diario con el material de clases.
- ✓ Asistir a clases aseados y con ropa adecuada a la actividad a realizar.
- ✓ Entregar las notas dentro del plazo establecido

9.2. EN LA FACULTAD.

- ✓ Socialice con el alumno, docentes y personal administrativo en la facultad, sin excepción.
- ✓ Intercambie conocimientos con los docentes y alumnos de la facultad.
- ✓ Motive a la identificación de docentes, alumnos y personal administrativo en la facultad.
- ✓ Propicie el respeto, la solidaridad, equidad y transparencia.
- ✓ Valore los grados académicos y antigüedad de los docentes.
- ✓ Respete la jerarquía de las autoridades académicas de la facultad.
- ✓ Respete a todos como son.

9.3. ARREGLO DE SU IMAGEN PERSONAL.

- ✓ Esmérese en su arreglo personal como docente para que trasluzca frente a los colegas, alumnos y administrativos.
- ✓ Recuerde que el arreglo personal debe ser acorde a las circunstancias.
- ✓ Procure que, durante el desarrollo de sus labores académicas, el arreglo de su imagen personal impacte.
- ✓ Utilice los ternos que proporciona la universidad.

9.4. EN LA SALA DE DOCENTES.

- ✓ Esmérese para que el trato sea cordial, alturado y con nivel académico con los docentes.
- ✓ Propicie que la sala de docentes sea un ambiente que genere paz, cordialidad y amabilidad.

- ✓ Desarrolle las reuniones académicas, buscando fortalecer los conocimientos, dilucidar las dudas, llegando a un acuerdo armónico.
- ✓ Respete la sala de docentes como tal.
- ✓ Considere que es un ambiente para intercambiar conocimientos entre docentes.
- ✓ Recuerde que, es un ambiente para recepcionar a los alumnos y orientarlos académicamente.
- ✓ Procure en algunos casos, recepcionar y atender a los padres de familia, si se constituyesen.
- ✓ Respete los mobiliarios asignados en sus respectivos lugares.
- ✓ Comparta los equipos de cómputo y otros con los docentes, estableciendo un horario.

9.5. EN EL SALÓN DE CLASE.

- ✓ Explore con el alumno el entorno en que se desenvuelve tanto dentro como fuera del aula.
- ✓ Procure mantener un orden dentro del aula.
- ✓ Controle el nivel de ruido en el aula.
- ✓ Debe propiciar un ambiente ameno para lograr la mejor trasmisión de conocimientos a sus alumnos.
- ✓ Debe de propiciar la participación de todos los alumnos en el salón de clases.
- ✓ Brinde la misma oportunidad a todos los alumnos para la evaluación y participación, respectivamente.
- ✓ Enseñar a los alumnos al cumplimiento de las tareas encomendadas.
- ✓ Concientizar sobre la prevalencia del respeto, la responsabilidad, la honestidad y la equidad.
- ✓ Orientar a los alumnos en resolver sus problemas para satisfacer sus necesidades y lograr sus objetivos trazados.
- ✓ Sembrarles o inducirles a la apertura de la sensibilidad humana.

9.6. EN EL AUDITORIO DEL DECANTO.

- ✓ Intercambie conocimientos con el bagaje de profesionales que asisten.
- ✓ Permita que los alumnos realicen sus exposiciones de las diferentes materias, con los ponentes invitados.
- ✓ Respete el auditorio del decanato como tal.
- ✓ Recepcione a las delegaciones académicas de las diferentes facultades, universidades y/o instituciones.
- ✓ Permita que se socialice los conocimientos y eventos magnos académicos.

9.7. EN EL CAMPUS UNIVERSITARIO.

- ✓ Permita que el trato debe ser cordial entre directivos, docentes, alumnos y administrativos de las diferentes facultades.
- ✓ Haz que prime el respeto, la solidaridad y la transparencia entre el personal docente, alumnos y administrativos.
- ✓ Propicie la identificación para con la institución.
- ✓ Participe activamente en los eventos académicos, administrativos, deportivos, sociales y culturales de la universidad.
- ✓ Hacer uso de la misma respetando el medio ambiente, las infraestructuras, los centros recreativos, bibliotecas, etc.
- ✓ Socialice tus conocimientos.
- ✓ Valore a los colegas, alumnos y personal administrativo, considerando que son seres humanos que merecen el respeto.
- ✓ Respete a las autoridades universitarias, como a los docentes, administrativos y alumnos.
- ✓ Valore y reconozca los grados académicos de los docentes.

CONCLUSIONES

1. Existe una correlación significativa entre el clima organizacional y la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco – 2019. Con el valor de $t=5.817$, en el grafico se ubica a la derecha de $t_c=2.0555$ de la zona de aceptación, con coeficiente de $r=0.824$ que es de alto grado de correlación.
2. Existe una correlación significativa entre el factor personal y la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco – 2019. Con el valor de $t=11,55$, en el grafico se ubica a la derecha de $t_c=2.0555$ de la zona de aceptación, coeficiente de $r=0,945$ que es de alto grado de correlación.
3. Existe una correlación significativa entre el factor social y la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco – 2019. Con el valor de $t=9,133$, en el grafico se ubica a la derecha de $t_c=2.0555$, con coeficiente de $r=0,916$ que es de alto grado de correlación.
4. No existe una correlación significativa entre el factor económico y la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco – 2019. El valor de $t=0,370$, el gráfico se ubica a la izquierda de $t_c=2.0555$, con coeficiente de $r=0,092$ que es de correlación no significativa.

RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

1. Se recomienda a la Ata Dirección, a los directivos y docentes, de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco a seguir practicando, promoviendo y fortaleciendo el clima organizacional en su facultad, impulsando lazos de compañerismo, solidaridad y respeto reflejándose ello en los alumnos.
2. Se recomienda a la Ata Dirección, a los directivos y docentes, de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco a seguir practicando, los valores como son el respeto, la solidaridad, identidad, equidad, justicia, la misma que debe repercutir en los alumnos.
3. Se recomienda a los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales seguir adelante con sus capacitaciones y el logro de sus grados académicos y/o especializaciones, ya que los mismos redundará en beneficio de los alumnos de la Escuela Académica Profesional de Sociología y Comunicación Social.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, Girón, Solano y Torres (2012), realizaron una investigación titulada “Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipales”. Sustentando su tesis de maestría por la Pontificia Universidad Católica del Perú
- Álvarez Presentación, Gaby Ceyla y Lucas Jara, Luz Gabriela, en su tesis titulada “Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco – 2015”
- Andrea Imaginario (2020) Sala de Espera, Vale la pena esperar. Venezuela.
- Ángel José Olaz Capitán, de la Universidad de Murcia - España, publicado en el Papers: Revista de Sociología 91(91), publicado en enero de 2009; realizó un estudio titulado: “Definición de un modelo de clima laboral basado en la gestión por competencias”
- Arteaga, Beatriz (2005), ejecutó una investigación titulada “Grado de relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los docentes de la escuela bolivariana Acatuto, Municipio Píritu, estado Falcón, Universidad Santa María” - Venezuela.
- Blanco Aliaga Manuel, Lazo Salcedo Ciro y Rojas Cotrina Amancio, catedráticos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, de la facultad de Ciencias de la Educación, realizaron el trabajo de investigación sobre el “Clima Organizacional e Incidencia del Mobbing Laboral en los Docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNHEVAL, 2013
- Blanco Prieto (2008) Prieto (Eds.) Tratado de Psicología del Trabajo, 1. La actividad laboral en su contexto. España: Ed. Síntesis S.A.
- Brunet (2002) El Clima de Trabajo en las Organizaciones Definiciones, Diagnósticos y Consecuencias. Editorial Trillas, México.
- Cañellas y Castellanos (2011) Aspectos del clima organizacional del Policlínico Universitario. Medisur, 5(3). Recuperado de

<http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/295/4034>

Castillo (2014) realizó una investigación “Clima organizacional, motivación Intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos de una empresa privada”, en la Universidad Católica del Perú

Cecilia Bembibre del Sitio: Definición ABC (2012)

Chiavenato (2002) Administración de Recursos Humanos, México: Mc Graw Hill.

Chiavenato (2006) Administración de los recursos Humanos. 8° Edición, Mc Graw Hill. México.

Concepto D. (2020) Diccionario de conceptos online con miles de definiciones.

Cuenca (2011) Evolución sociopolítica del siglo XX UCOPress, Edit. Universidad de Córdoba.

Daniel Ángel Pajuelo Villanueva (2016) de la Universidad de Huánuco, Maestría en Ciencias Administrativas, Mención Gestión Pública, en su tesis de posgrado titulado “Clima organizacional en la calidad de servicio de la Corte Superior de Justicia de Huánuco sede Pachitea, período 2016”

David McClelland (1986) Estudio de la Motivación Humana. Edit. Narcea.

Dayni Lisset Palacios Molina, en el año 2019, en su tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias Administrativas por Universidad Nacional Mayor de San Marcos, titulado “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí – Ecuador”

D CPA (2020) Artículo online: en.wikipedia.org.

Definición.de (2020) Diccionario de conceptos online con miles de definiciones.

Dessler (1994) Administración de personal. México: Prentice Hall, 6ta Edición. Domínguez, L., Ramírez, Á. y García, A. (2013). El

- clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración*.
- Díaz Barriga (2003) *Cognición situada y estrategias para el aprendizaje significativo*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Didriksson (2000) *La universidad del futuro: relaciones entre la educación superior, la ciencia y la tecnología*
- Eudonia Isabel Alvarado Ortega (2018) de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, en su tesis para optar el grado de doctor titulada "Influencia del clima organizacional en el síndrome de Burnout del personal de salud que labora en centro quirúrgico y central de esterilización, Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2015"
- García, M. (2016) *Clima Organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual*. *Los Cuadernos de Administración* 2009; 42: 43-61. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>
- Georgina María Junco Rodríguez (2015), Universidad Técnica Salesiana, Ecuador.
- Goncalves (2000) *Gestión y Dirección de Recursos Humanos*. Prentice may, México.
- Guía para Valoración de la Producción Académica (2009) de los profesores de la Universidad de La Sabana – Colombia
- Guillermo Briones (1996) *Reflexiones sobre los supuestos en investigación educativa y el enfoque cuantitativo*. Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado.
- Hall (1996) *Cuestiones de identidad cultural*. Amorrortu editores. Buenos Aires, Argentina.
- Hall (2004), Forehand y Gilmer (1965) y Robbins (2004) *El comportamiento organizacional: teoría y práctica* (Séptima ed.). Prentice-Hall Hispanoamérica.
- Hernández Sampier (2010) *Metodología de la Investigación*. México Mc Graw Hill.

Hernández y Pozo (1999) El fracaso académico en la Universidad: Diseño de un sistema de evaluación y detección temprana. Psicología Educativa

<https://blog.oxfamintermon.org/valores-humanos-lista-mas-importantes/#:~:text=Podr%C3%ADamos%20definir%20los%20valores%20humanos,y%20qu%C3%A9%20no%20lo%20es.>

https://www.ecured.cu/Normas_de_convivencia#Respeto_a_los_lugares

Ibáñez - Salgado (2011) Aprendizaje-enseñanza: mejora a partir de la interacción de los actores. Educ. Educ. Vol. 14, No. 3, 457-474.

Johnny Mitchell Gomero Mancesidor, en su tesis para optar el grado académico de Doctor en Administración en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho, titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad de Barranca” en el año 2019

José Livia (2008) de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú, en la tesis titulada “La producción científica y los estudios de post grado en psicología en el Perú”

Julián Pérez Porto y Ana Gardey (2008) Clima Organizacional y Gerencia: Inductores del cambio organizacional. Investigación y Postgrado.

Julián Pérez Porto y Ana Gardey (2009) Las dinámicas interactivas en el ámbito universitario: el clima de aula. Revista Electrónica Educare

Kuah y Wong (2011) “Efficiency assessment of universities through data envelopment analysis”. Procedia Computer Science, v. 3.

Ley 28740 “Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa”, SINEACE

Marcela Deisy Ortega Iturri (2017), de la Universidad César Vallejo, en su tesis para optar el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud en la Micro Red de Salud Ambo - Huánuco, 2017”

- Marchant, (2005) Actualizaciones para el desarrollo organizacional. Primer seminario Viña del Mar. Chile.
- Mariano Urraco Solanillas (2015), de la Universidad de Extremadura – España,
- Mario Bunge (2002) La ciencia. Su método y su filosofía – Dcc Uchile CI.
- Martínez Ruiz (2017) Sociología 2 Editorial: GRUPO EDITORIAL PATRIA S.A.
- Melissa Lizet Meza Pagano (2016) de la Universidad de Huánuco, en su tesis para optar el grado académico de maestro en ciencias de la salud, mención salud pública y docencia universitaria, titulada “Autoestima y rendimiento académico en niños de una institución educativa estatal del distrito de Pillco Marca – Huánuco, 2016”
- Meralda García de Medina, (2008), realizó un estudio para optar el grado de Magister en Gerencia Educativa, titulado “Cultura y clima en las organizaciones educativas, factor determinante en la eficacia del personal docente”, en la Universidad Pedagógica Libertador – Venezuela
- Mescua (2010), en su tesis titulado “El Clima Organizacional y el Desempeño Docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario, del distrito de Pichanaqui – Chanchamayo en el año 2010”, para optar el Grado Académico de Magíster en Ciencias de la Educación en la Mención de Gestión Educacional
- Miguel Blanco Canto; Lydia Bares López; Oksana Hrynevych, Publicado el 25/03/2019, su trabajo de investigación “Análisis de la Eficiencia Global de las 50 Mejores Universidades del Mundo”, Ministerio de Educación (MINEDU), página oficial web.
- Montenegro (2003) y Barberá (2013) Lineamiento para la autoevaluación del desempeño docente en las funciones de la docencia. Miranda - Venezuela
- Naveda Fernández, Karla Alexandra (2017) de la Universidad de Huánuco, Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico

- Profesional de Administración de Empresas, en su tesis titulada "Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Alto Huallaga - 2017"
- Nelson (2005) 1001 formas de motivar a los empleados.
- Olaz Capitán (2009) en su estudio titulado: "Definición de un modelo de clima laboral basado en la gestión por competencias"
- Página web de la UNHEVAL. La Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco
- Pajuelo Garay, Paola Elizabeth (2018) de la Universidad de Huánuco, en su tesis para optar el grado de Doctora en Ciencias de la Educación, en su tesis titulada "Programa metacognitivo en el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes del 4to año de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades, Universidad de Huánuco, 2016"
- Pino et al. (2010) "Evaluación de la eficiencia de grupos de investigación mediante análisis envolvente de datos (DEA)". El profesional de la información, v. 19(2).
- Ponce Saavedra, Francisco Rodrigo; Ramón Pérez, Marco Antonio y Suárez Sánchez, Elena; en su trabajo de investigación titulado "Gestión del Clima Laboral y su Relación con el Desempeño del Personal Administrativo en la UNHEVAL - 2017"
- Revista Redacción (última edición: 23 de julio del 2019)
- Revistas.unilibre.edu.co. <https://es.wikipedia.org/wiki/Universidad>
- Saccca J. (2010) en su trabajo de investigación titulado "El Clima Institucional y el Desempeño Académico de los docentes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – 2010"
- Saccca J. (2010) en su trabajo titulado "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 Porras"
- Sagarra, Mar - Molinero y Agasisti, (2017) "Exploring the efficiency of Mexican universities: Integrating data envelopment analysis and multidimensional scaling". Omega, v. 67.

- Schneider (1975) Organizational climates: An essay. Personnel Psychology,
- Segredo (2013) Realizó en su investigación “Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización Efectuado en la Escuela Nacional de Salud Pública. La Habana, Cuba”
- Significados.com (2020) conceptos online con miles de definiciones
- Teresita de Jesús Méndez Rebolledo (2018) de la Universidad de Barcelona - España, en su tesis doctoral titulada “La producción académica de los egresados del posgrado de instituciones de educación superior en México”
- Valdés (2004) Relación entre Habilidades Sociales y Desempeño Docente desde la percepción de estudiantes adultos de universidad privada en Lima, Perú.
- Vargas (2015) Realizó una investigación: “Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional en la I.E. Sara Antonieta Bullón – Lambayeque”, por la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
- Verónica Ilián Baños Monroy de la Universidad Autónoma de Madrid, España, en su tesis doctoral titulado “Competencias esenciales, clima organizacional e innovación como factores de competitividad empresarial: Propuesta y aplicación de un modelo para la detección y desarrollo de competencias en la Pequeña y Mediana Empresa del sector calzado en México” publicado en el año 2011
- Wikipedia (2020) Conceptos online con miles de definiciones
- Wilfredo Bulege Gutiérrez (2017) en su investigación titulada “Las Mejores Universidades Peruanas en Producción Científica 2017”
- Xiaofu y Qiwen (2007) An analysis of the relation between secondary school organizational climate and teacher job satisfaction. Chinese Education and Society
- Zabala y Arnau (2008) 11 Ideas clave: como aprender a enseñar competencias. Barcelona, Es. Edit. Narcea. España

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCCIÓN ACADÉMICA DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO - 2019

MARCO TEÓRICO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA	POBLACION Y MUESTRA	INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
<p>Antecedentes Internacionales Según Olaz Capitán (2009) realizó un estudio titulado: "Definición de un modelo de clima laboral basado en la gestión por competencias", concluye que el clima es, en principio, una cuestión "ajena" a la tarea que esté realizando el individuo</p> <p>Antecedentes Nacionales. Sacca J. (2010) Relación entre el Clima institucional y el desempeño académico de los docentes de la UNMSM. Utilizó el método estadístico de regresión y una correlación</p>	<p>¿En qué medida influye el clima organizacional y la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación del clima organizacional y la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: O.E.1 Establecer la relación del clima organizacional a través del factor profesional y la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco O.E.2 Establecer la relación del clima organizacional a través del factor social y la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco. O.E.3 Establecer la relación del clima organizacional a través del factor económico y la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco</p>	<p>El clima organizacional influye significativamente en la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE: Clima organizacional</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE: Producción académica</p> <p>VARIABLE INTERVINIENTE: . Cargos directivos . Comisiones de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Título • Grado • Especialización • Interrelación • Socialización • Identificación • I. Sueldos • I. Otros • I. Investigación • I. Cargos • Intelectuales • Investigación • Proyección social 	<p>1. Diseño Metodológico: a. Heurístico - Hermenéutico.</p> <p>2. Método: a. Heurístico. b. Hermenéutico.</p> <p>3. Técnica: a. Mixta: Abierta - Cerrada. b. Dinámica de grupos.</p> <p>4. Procedimientos: a. Observación: Directa - Indirecta. b. Producción de problemas e ideas c. Análisis e interpretación científica.</p>	<p>Docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la UNHEVAL.</p>	<p>1. Entrevista: Se aplicará a los docentes de la FF.CC.SS como son: a. Principal b. Asociado c. Auxiliar</p> <p>2. Encuesta: Se aplicará a los docentes de la FF.CC.SS como son: a. Principal b. Asociado c. Auxiliar</p> <p>3. Cuestionario: Se aplicará a: a. Los alumnos de la FF.CC.SS. b. Los docentes de la FF.CC.SS.</p> <p>4. Guías de observación.</p> <p>5. Fichas.</p> <p>6. Escalas de logros y deficiencias</p> <p>7. Ratios y comparaciones</p> <p>8. Tablas y cuadros estadísticos</p>

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del estudio.

“Clima organizacional y la producción académica de los docentes de la facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco - 2019”

Objetivo.

Determinar la relación del clima organizacional y la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Metodología.

El nivel de estudio de la presente investigación se centra en el marco del nivel explicativo.

El tipo de estudio es de alcance correlacional explicativo.

Seguridad.

El estudio no pondrá en riesgo la salud física ni psicológica.

Participantes en el estudio.

Se incluirán a los docentes universitarios de la facultad de Ciencias Sociales, Escuela Académica Profesional de Sociología y Comunicación Social de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Compromiso.

Se le pedirá su consentimiento informado para poder aplicarle los instrumentos de recolección de datos (guía de entrevista y dos escalas). En tal efecto es posible contar con su aprobación refrendándolo con su firma y la de un testigo de ser el caso. No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar la invitación. No tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio.

No recibirá pago alguno por su participación, ni de parte del investigador ni de las instituciones participantes. En el transcurso del estudio usted podrá solicitar información actualizada sobre el mismo, a mi persona en mi condición de investigadora responsable.

Tiempo de participación en el estudio.

Se tomará un tiempo aproximado de 10 a 15 minutos.

Beneficio por participar en el estudio.

El beneficio que usted obtendrá por participar en el estudio, es el de recibir información oportuna y actualizada sobre la influencia del clima organizacional y la producción académica de los docentes de la facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco - 2019.

Confidencialidad.

La información recabada se mantendrá confidencialmente en los archivos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. No se publicarán nombres de ningún tipo. Así que puedo garantizar confidencialidad absoluta.

La participación en el estudio es voluntaria. Usted puede escoger no participar o puede abandonar el estudio en cualquier momento. El retirarse del estudio no le representará ninguna penalidad o pérdida de beneficios a los que tiene derecho.

Le notificaremos sobre cualquiera nueva información que pueda afectar su salud, bienestar o interés por continuar en el estudio.

Responsables del estudio de investigación.

Comuníquese con: Libba Hipólita Quiroz Laguna

Para obtener más información

Escribir al correo: libbaquiroz@yahoo.com o al celular 965966055

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la entrevista sin que me afecte de ninguna manera.

Participante:

Investigadora: Libba Hipólita Quiroz Laguna

Fecha _____/_____/__2020_____

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del estudio.

"Clima organizacional y la producción académica de los docentes de la facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco - 2019"

Objetivo.

Determinar la relación del clima organizacional y la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Metodología.

El nivel de estudio de la presente investigación se centra en el marco del nivel explicativo.

El tipo de estudio es de alcance correlacional explicativo.

Seguridad.

El estudio no pondrá en riesgo la salud física ni psicológica.

Participantes en el estudio.

Se incluirán a los docentes universitarios de la facultad de Ciencias Sociales, Escuela Académica Profesional de Sociología y Comunicación Social de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Compromiso.

Se le pedirá su consentimiento informado para poder aplicarle los instrumentos de recolección de datos (guía de entrevista y dos escalas). En tal efecto es posible contar con su aprobación refrendándolo con su firma y la de un testigo de ser el caso. No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar la invitación. No tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio.

No recibirá pago alguno por su participación, ni de parte del investigador ni de las instituciones participantes. En el transcurso del estudio usted podrá solicitar información actualizada sobre el mismo, a mi persona en mi condición de investigadora responsable.

Tiempo de participación en el estudio.

Se tomará un tiempo aproximado de 10 a 15 minutos.

Beneficio por participar en el estudio.

El beneficio que usted obtendrá por participar en el estudio, es el de recibir información oportuna y actualizada sobre la influencia del clima organizacional y la producción académica de los docentes de la facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco - 2019.

Confidencialidad.

La información recabada se mantendrá confidencialmente en los archivos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. No se publicarán nombres de ningún tipo. Así que puedo garantizar confidencialidad absoluta.

La participación en el estudio es voluntaria. Usted puede escoger no participar o puede abandonar el estudio en cualquier momento. El retirarse del estudio no le representará ninguna penalidad o pérdida de beneficios a los que tiene derecho.

Le notificaremos sobre cualquiera nueva información que pueda afectar su salud, bienestar o interés por continuar en el estudio.

Responsables del estudio de investigación.

Comuníquese con: Libba Hipólita Quiroz Laguna

Para obtener más información

Escribir al correo: libbaquiroz@yahoo.com o al celular 965966055

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la entrevista sin que me afecte de ninguna manera.

Participante: **MARIO SALOMÓN AGUILAR PARI**

Investigadora: Libba Hipólita Quiroz Laguna

Fecha 02 / 03 / 2020

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del estudio.

"Clima organizacional y la producción académica de los docentes de la facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco - 2019"

Objetivo.

Determinar la relación del clima organizacional y la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Metodología.

El nivel de estudio de la presente investigación se centra en el marco del nivel explicativo.

El tipo de estudio es de alcance correlacional explicativo.

Seguridad.

El estudio no pondrá en riesgo la salud física ni psicológica.

Participantes en el estudio.

Se incluirán a los docentes universitarios de la facultad de Ciencias Sociales, Escuela Académica Profesional de Sociología y Comunicación Social de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Compromiso.

Se le pedirá su consentimiento informado para poder aplicarle los instrumentos de recolección de datos (guía de entrevista y dos escalas). En tal efecto es posible contar con su aprobación refrendándolo con su firma y la de un testigo de ser el caso. No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar la invitación. No tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio.

No recibirá pago alguno por su participación, ni de parte del investigador ni de las instituciones participantes. En el transcurso del estudio usted podrá solicitar información actualizada sobre el mismo, a mi persona en mi condición de investigadora responsable.

Tiempo de participación en el estudio.

Se tomará un tiempo aproximado de 10 a 15 minutos.

Beneficio por participar en el estudio.

El beneficio que usted obtendrá por participar en el estudio, es el de recibir información oportuna y actualizada sobre la influencia del clima organizacional y la producción académica de los docentes de la facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco - 2019.

Confidencialidad.

La información recabada se mantendrá confidencialmente en los archivos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. No se publicarán nombres de ningún tipo. Así que puedo garantizar confidencialidad absoluta.

La participación en el estudio es voluntaria. Usted puede escoger no participar o puede abandonar el estudio en cualquier momento. El retirarse del estudio no le representará ninguna penalidad o pérdida de beneficios a los que tiene derecho.

Le notificaremos sobre cualquiera nueva información que pueda afectar su salud, bienestar o interés por continuar en el estudio.

Responsables del estudio de Investigación.

Comuníquese con: Libba Hipólita Quiroz Laguna

Para obtener más información

Escribir al correo: libbaquiroz@yahoo.com o al celular 965966055

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la entrevista sin que me afecte de ninguna manera.

Participante: ROGELIO ALVARADO DUEÑAS



CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCCIÓN ACADÉMICA DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES - UNHEVAL

E.A.P.

SOCIOLOGÍA

CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

Fecha: / /

INSTRUCCIONES: El propósito del presente cuestionario es conocer su punto de vista respecto al clima organizacional y la producción académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco. Es importante que sus respuestas sean objetivas.

1 **¿Cómo se da el clima organizacional en la Facultad de Ciencias Sociales?**

POSITIVO

NEGATIVO

¿PORQUÉ?.....

2 **¿Considera importante el clima organizacional óptimo en su facultad?**

SI

NO

¿PORQUÉ?.....

3 **¿Cree usted que el clima organizacional óptimo influye en la producción académica de los docentes?**

SI

NO

EXPLIQUE.....

4 **¿Usted contribuye para que el clima organizacional en su facultad sea óptimo?**

SI

NO

EXPLIQUE.....

5 **¿El clima organizacional óptimo, le permite a usted, como profesional, brindar sus conocimientos a sus alumnos con voluntad, interés y motivación?**

SI

NO

¿PORQUÉ?.....

6 **¿Influye las relaciones sociales en el clima organizacional de su facultad?**

SÍ

NO

¿PORQUÉ?.....

7 **¿El clima organizacional óptimo, en su facultad, le motiva para socializar con sus colegas y el personal administrativo?**

SÍ

NO

EXPLIQUE.....

8 **¿Considera que los valores como el respeto, la honestidad y la transparencia, permiten que el clima organizacional sea óptimo en su facultad?**

SÍ

NO

¿PORQUÉ?.....

9 **¿Socializa sus opiniones y conocimientos con sus colegas de la facultad?**

SÍ

NO

EXPLIQUE.....

Investigadora: Libba Hipólita Quiroz Laguna

Fecha 02 / 03 / 2020

- 10 ¿Su carácter, le ha permitido interrelacionarse fácilmente con las personas que laboran en su facultad?
Sí NO
¿PORQUÉ?.....
- 11 ¿El sueldo que usted percibe como catedrático, es suficiente?
Sí NO
¿PORQUÉ?.....
- 12 ¿En la producción académica, usted invierte hasta el 40% de su sueldo?
Sí NO
- 13 ¿Con el sueldo que percibe, cubrió sus capacitaciones, estudios de maestría y doctorado?
Sí NO
EXPLIQUE.....
- 14 ¿Percibe usted otros ingresos, fuera de su sueldo dentro de la universidad?
Sí NO
DETALLE.....
- 15 ¿Considera que, el sueldo que percibe mensualmente, justifica el sacrificio de los estudios realizados de: diplomados, maestría, doctorado, etc.?
Sí NO
- 16 ¿Usted, se siente motivado para producir académicamente?
Sí NO
¿PORQUÉ?.....
- 17 ¿Usted ha realizado publicaciones de libros, revistas, etc.?
Sí NO
- 18 ¿Usted intercambia, con sus colegas, conocimientos y experiencias para producir académicamente?
Sí NO
¿PORQUÉ?.....
- 19 ¿Con su grupo de investigación viene trabajando más de 3 años?
Sí NO
- 20 ¿Usted utiliza su biblioteca personal para producir académicamente?
Sí NO



**CONTEO DEL CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCCIÓN ACADÉMICA DE LOS
DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES - UNHEVAL**

E.A.P. SOCIOLOGÍA

CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

1 ¿Cómo se da el clima organizacional en la Facultad de Ciencias Sociales?

RESPUESTA	CONTEO	TOTAL
POSITIVO		11
NEGATIVO		7

2 ¿Considera importante el clima organizacional óptimo en su facultad?

RESPUESTA	CONTEO	TOTAL
SI		18
NO		0

3 ¿Cree usted que el clima organizacional óptimo influye en la producción académica de los docentes?

RESPUESTA	CONTEO	TOTAL
SI		17
NO		1

4 ¿Usted contribuye para que el clima organizacional en su facultad sea óptimo?

RESPUESTA	CONTEO	TOTAL
SI		15
NO		3

5 ¿El clima organizacional óptimo, le permite a usted, como profesional, brindar sus conocimientos a sus alumnos con voluntad, interés y motivación?

RESPUESTA	CONTEO	TOTAL
SI		17
NO		1

6 ¿Influye las relaciones sociales en el clima organizacional de su facultad?

RESPUESTA	CONTEO	TOTAL
SI		17
NO		1

7 ¿El clima organizacional óptimo, en su facultad, le motiva para socializar con sus colegas y el personal administrativo?

RESPUESTA	CONTEO	TOTAL
SI		14
NO		4

8 ¿Considera que los valores como el respeto, la honestidad y la transparencia, permiten que el clima organizacional sea óptimo en su facultad?

RESPUESTA	CONTEO	TOTAL
SÍ		15
NO		3

9 ¿Socializa sus opiniones y conocimientos con sus colegas de la facultad?

RESPUESTA	CONTEO	TOTAL
SI		15
NO		3

10 ¿Su carácter, le ha permitido interrelacionarse fácilmente con las personas que laboran en su facultad?

RESPUESTA	CONTEO	TOTAL
SI		14
NO		4

11 ¿El sueldo que usted percibe como catedrático, es suficiente?

RESPUESTA	CONTEO	TOTAL
SI		3
NO		15

12 ¿En la producción académica, usted invierte hasta el 40% de su sueldo?

RESPUESTA	CONTEO	TOTAL
SÍ		5
NO		13

13 ¿Con el sueldo que percibe, cubrió sus capacitaciones, estudios de maestría y doctorado?

RESPUESTA	CONTEO	TOTAL
SI		9
NO		9

14 ¿Percibe usted otros ingresos, fuera de su sueldo dentro de la universidad?

RESPUESTA	CONTEO	TOTAL
SI		4
NO		14

15 ¿Considera que, el sueldo que percibe mensualmente, justifica el sacrificio de los estudios realizados de: diplomados, maestría, doctorado, etc.?

RESPUESTA	CONTEO	TOTAL
SI		5
NO		13

16 ¿Usted, se siente motivado para producir académicamente?

RESPUESTA	CONTEO	TOTAL
SI		16
NO		2

17 ¿Usted ha realizado publicaciones de libros, revistas, etc.?

RESPUESTA	CONTEO	TOTAL
SI		15
NO		3

18 ¿Usted intercambia, con sus colegas, conocimientos y experiencias para producir académicamente?

RESPUESTA	CONTEO	TOTAL
SI		14
NO		4

19 ¿Con su grupo de investigación viene trabajando más de 3 años?

RESPUESTA	CONTEO	TOTAL
SÍ		10
NO		8

20 ¿Usted utiliza su biblioteca personal para producir académicamente?

RESPUESTA	CONTEO	TOTAL
SÍ		13
NO		5



TABULACIÓN DEL CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCCIÓN

ACADÉMICA DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES - UNHEVAL

1 ¿Cómo se da el clima organizacional en la Facultad de Ciencias Sociales?

POSITIVO	NEGATIVO	TOTAL
11	7	18

2 ¿Considera importante el clima organizacional óptimo en su facultad?

SÍ	NO	TOTAL
18	0	18

3 ¿Cree usted que el clima organizacional óptimo influye en la producción académica de los docentes?

SÍ	NO	TOTAL
17	1	18

4 ¿Usted contribuye para que el clima organizacional en su facultad sea óptimo?

SÍ	NO	TOTAL
15	3	18

5 ¿El clima organizacional óptimo, le permite a usted, como profesional, brindar sus conocimientos a sus alumnos con voluntad, interés y motivación?

SÍ	NO	TOTAL
17	1	18

6 ¿Influye las relaciones sociales en el clima organizacional de su facultad?

SÍ	NO	TOTAL
17	1	18

- 7 ¿El clima organizacional óptimo, en su facultad, le motiva para socializar con sus colegas y el personal administrativo?

SÍ	NO	TOTAL
14	4	18

- 8 ¿Considera que los valores como el respeto, la honestidad y la transparencia, permiten que el clima organizacional sea óptimo en su facultad?

SÍ	NO	TOTAL
15	3	18

- 9 ¿Socializa sus opiniones y conocimientos con sus colegas de la facultad?

SÍ	NO	TOTAL
15	3	18

- 10 ¿Su carácter, le ha permitido interrelacionarse fácilmente con las personas que laboran en su facultad?

SÍ	NO	TOTAL
14	4	18

- 11 ¿El sueldo que usted percibe como catedrático, es suficiente?

SÍ	NO	TOTAL
3	15	18

- 12 ¿En la producción académica, usted invierte hasta el 40% de su sueldo?

SÍ	NO	TOTAL
5	13	18

- 13 ¿Con el sueldo que percibe, cubrió sus capacitaciones, estudios de maestría y doctorado?

SÍ	NO	TOTAL
9	9	18

- 14 ¿Percibe usted otros ingresos, fuera de su sueldo dentro de la universidad?

SÍ	NO	TOTAL
4	14	18

- 15 ¿Considera que, el sueldo que percibe mensualmente, justifica el sacrificio de los estudios realizados de: diplomados, maestría, doctorado, etc.?

SÍ	NO	TOTAL
5	13	18

16 ¿Usted, se siente motivado para producir académicamente?

SÍ	NO	TOTAL
16	2	18

17 ¿Usted ha realizado publicaciones de libros, revistas, etc.?

SÍ	NO	TOTAL
15	3	18

18 ¿Usted intercambia, con sus colegas, conocimientos y experiencias para producir académicamente?

SÍ	NO	TOTAL
14	4	18

19 ¿Con su grupo de investigación viene trabajando más de 3 años?

SÍ	NO	TOTAL
10	8	18

20 ¿Usted utiliza su biblioteca personal para producir académicamente?

SÍ	NO	TOTAL
13	5	18

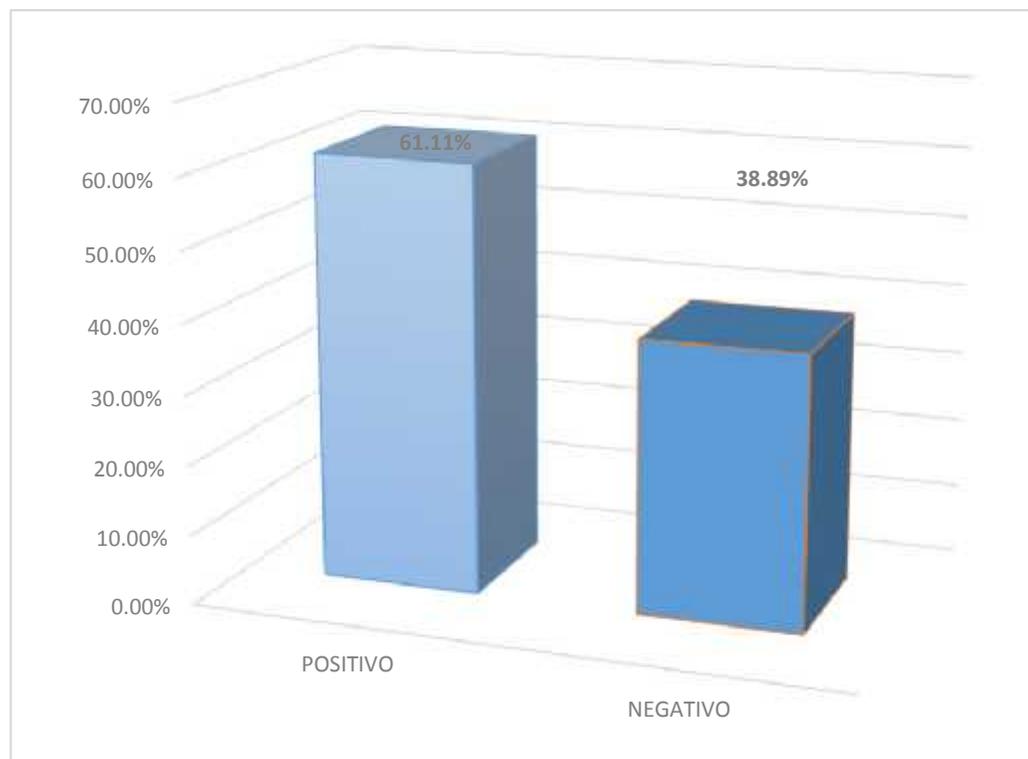


TABULACIÓN DEL CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCCIÓN ACADÉMICA DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO HUÁNUCO - 2019

1 ¿El clima organizacional óptimo, le permite a usted, como profesional, brindar sus conocimientos a sus alumnos con voluntad, interés y motivación?

RESPUESTA	CONTEO	PORCENTAJE
POSITIVO	11	61.11%
NEGATIVO	7	38.89%
TOTAL	18	100.00%

<https://www.youtube.com/watch?v=FzUB1p-QZwl&t=556s>

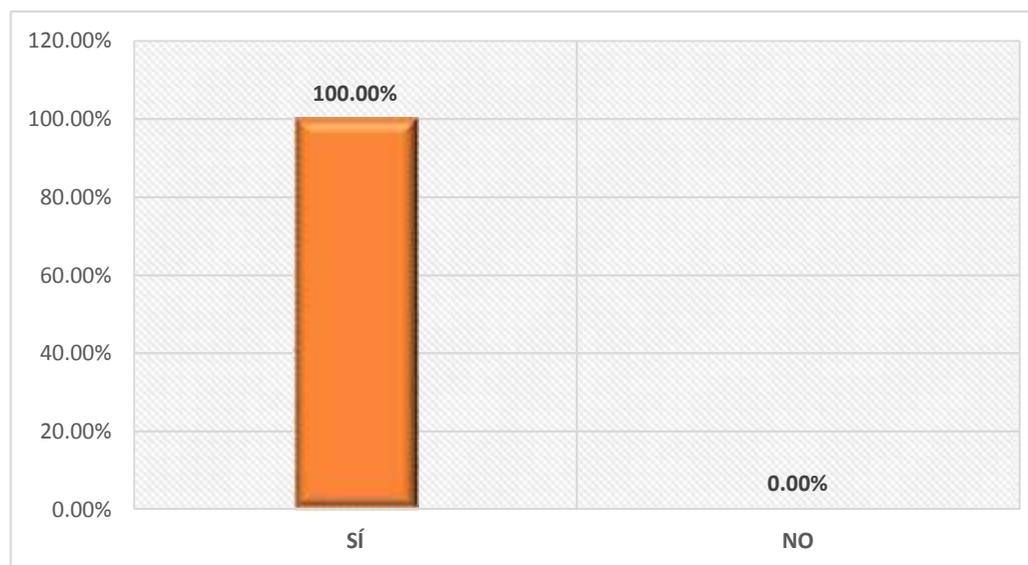




TABULACIÓN DEL CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCCIÓN ACADÉMICA DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO HUÁNUCO - 2019

2 ¿Considera importante el clima organizacional óptimo en su facultad?

RESPUESTA	CONTEO	PORCENTAJE
SÍ	18	100.00%
NO	0	0.00%
TOTAL	18	100.00%

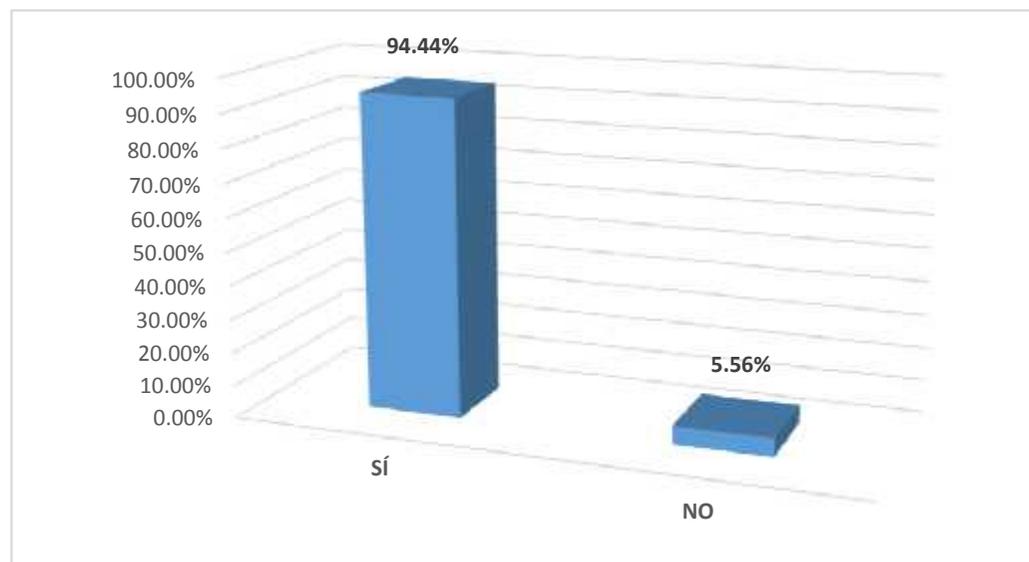




TABULACIÓN DEL CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCCIÓN ACADÉMICA DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO HUÁNUCO - 2019

3 ¿Cree usted que el clima organizacional óptimo influye en la producción académica de los docentes?

RESPUESTA	CONTEO	PORCENTAJE
SÍ	17	94.44%
NO	1	5.56%
TOTAL	18	100.00%

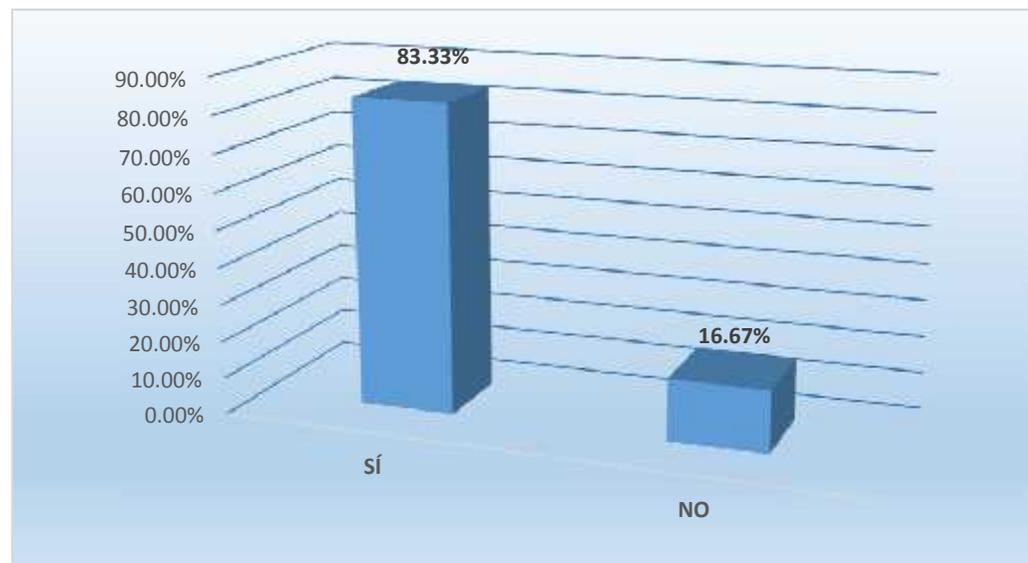




TABULACIÓN DEL CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCCIÓN ACADÉMICA DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO HUÁNUCO - 2019

4 ¿Usted contribuye para que el clima organizacional en su facultad sea óptimo?

RESPUESTA	CONTEO	PORCENTAJE
SÍ	15	83.33%
NO	3	16.67%
TOTAL	18	100.00%

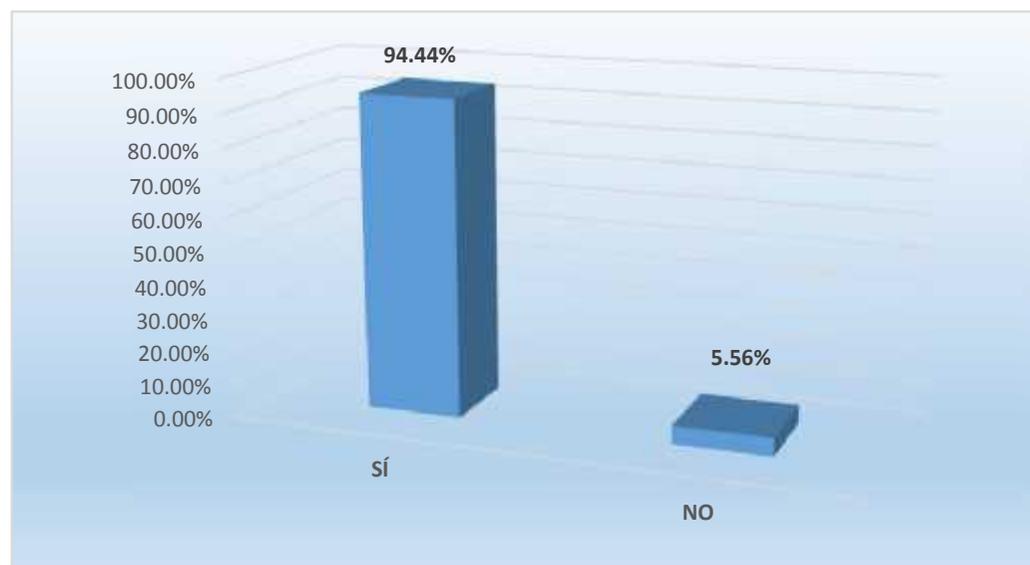




TABULACIÓN DEL CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCCIÓN ACADÉMICA DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO HUÁNUCO - 2019

5 ¿El clima organizacional óptimo, le permite a usted, como profesional, brindar sus conocimientos a sus alumnos con voluntad, interés y motivación?

RESPUESTA	CONTEO	PORCENTAJE
SÍ	17	94.44%
NO	1	5.56%
TOTAL	18	100.00%

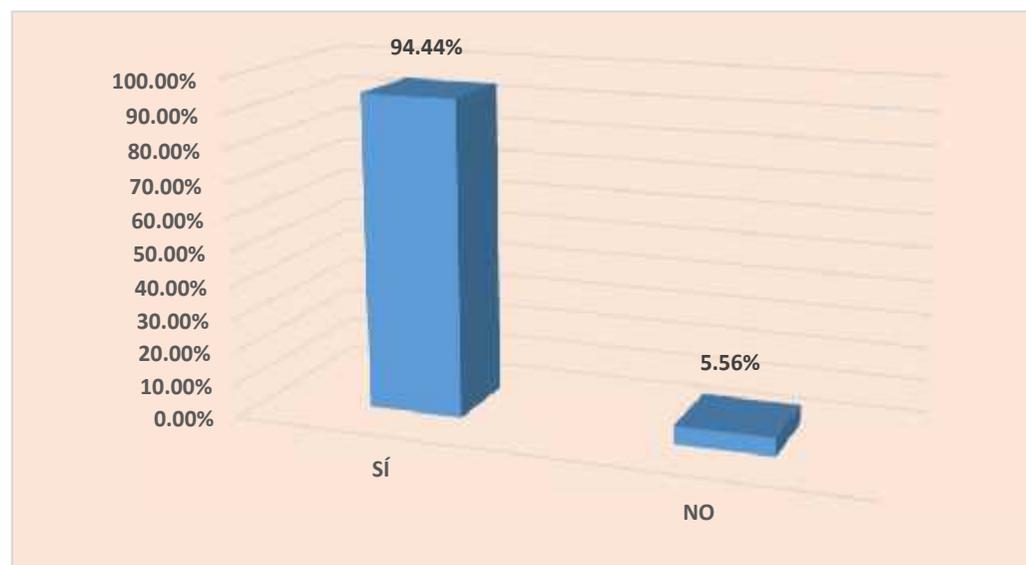




TABULACIÓN DEL CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCCIÓN ACADÉMICA DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO HUÁNUCO - 2019

6 ¿Influye las relaciones sociales en el clima organizacional de su facultad?

RESPUESTA	CONTEO	PORCENTAJE
SÍ	17	94.44%
NO	1	5.56%
TOTAL	18	100.00%

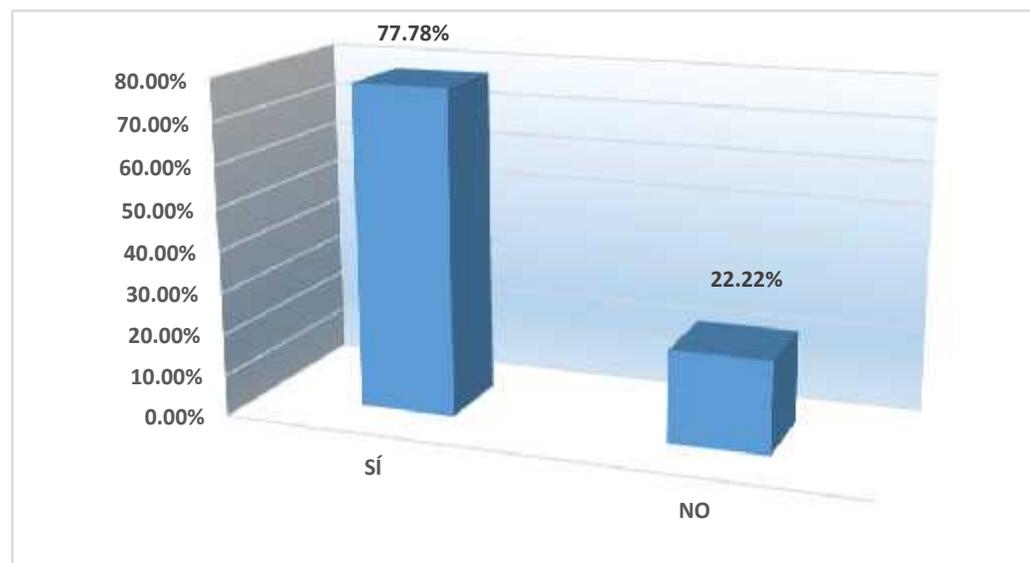




TABULACIÓN DEL CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCCIÓN ACADÉMICA DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO HUÁNUCO - 2019

7 ¿El clima organizacional óptimo, en su facultad, le motiva para socializar con sus colegas y el personal administrativo?

RESPUESTA	CONTEO	PORCENTAJE
SÍ	14	77.78%
NO	4	22.22%
TOTAL	18	100.00%

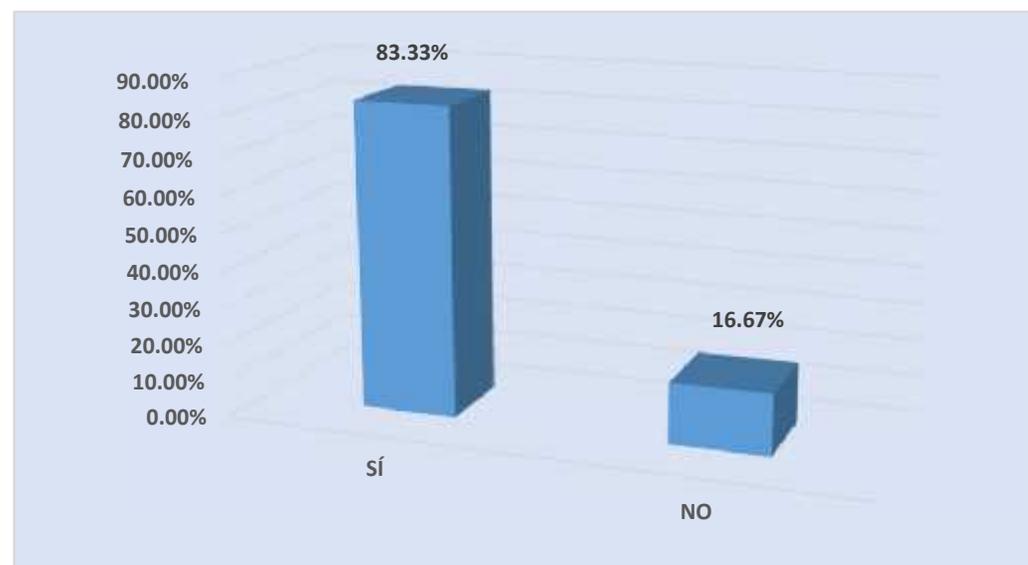




TABULACIÓN DEL CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCCIÓN ACADÉMICA DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO HUÁNUCO - 2019

8 ¿Considera que los valores como el respeto, la honestidad y la transparencia, permiten que el clima organizacional sea óptimo en su facultad?

RESPUESTA	CONTEO	PORCENTAJE
SÍ	15	83.33%
NO	3	16.67%
TOTAL	18	100.00%

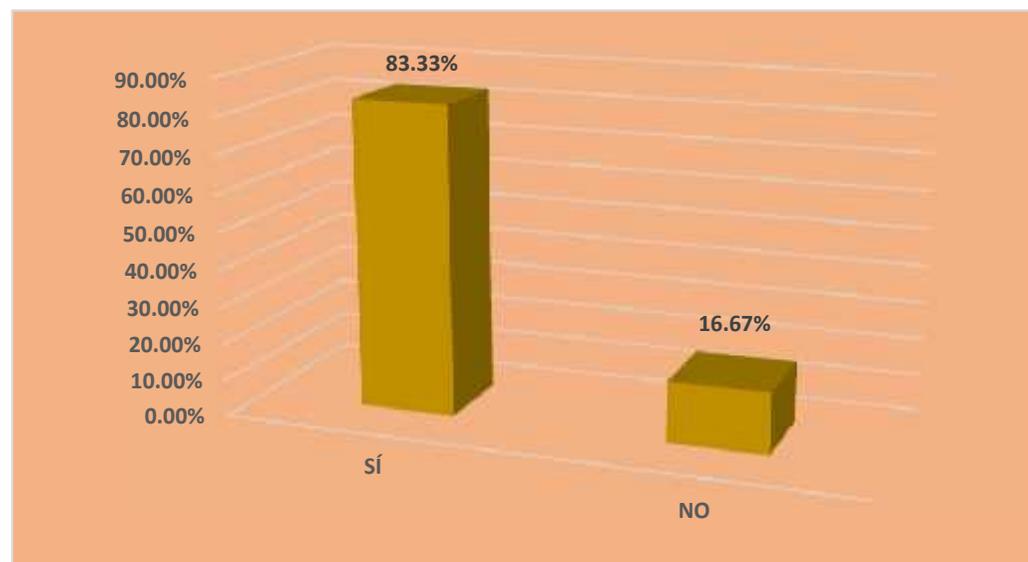




TABULACIÓN DEL CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCCIÓN ACADÉMICA DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO HUÁNUCO - 2019

9 ¿Socializa sus opiniones y conocimientos con sus colegas de la facultad?

RESPUESTA	CONTEO	PORCENTAJE
SÍ	15	83.33%
NO	3	16.67%
TOTAL	18	100.00%

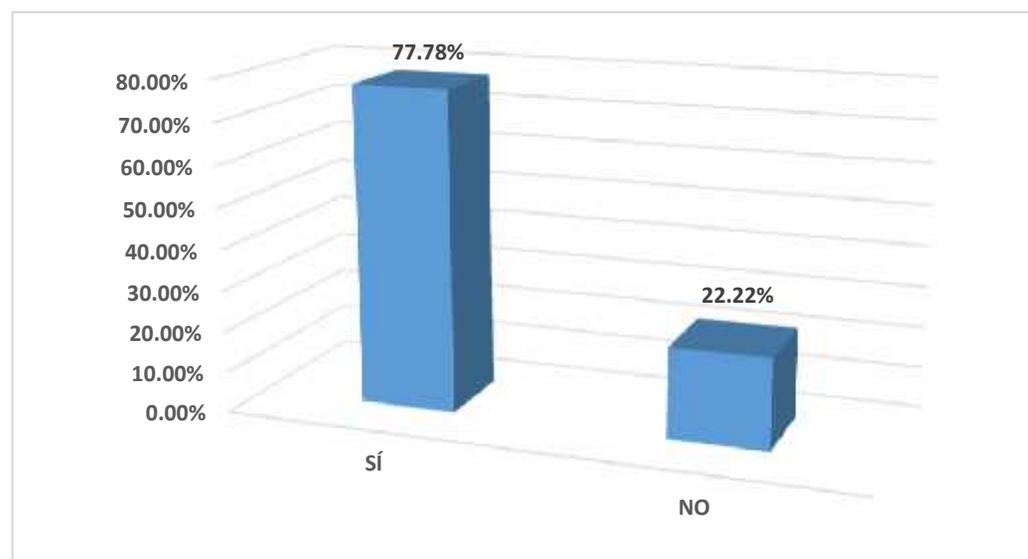




TABULACIÓN DEL CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCCIÓN ACADÉMICA DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO HUÁNUCO - 2019

10 ¿Su carácter, le ha permitido interrelacionarse fácilmente con las personas que laboran en su facultad?

RESPUESTA	CONTEO	PORCENTAJE
SÍ	14	77.78%
NO	4	22.22%
TOTAL	18	100.00%

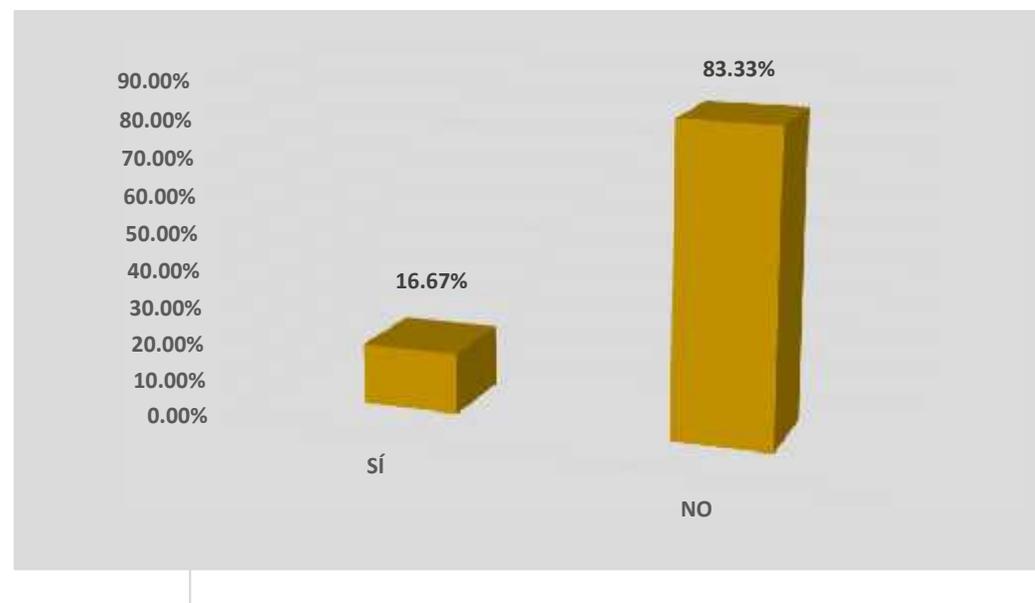




TABULACIÓN DEL CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCCIÓN ACADÉMICA DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO HUÁNUCO - 2019

11 ¿El sueldo que usted percibe como catedrático, es suficiente?

RESPUESTA	CONTEO	PORCENTAJE
SÍ	3	16.67%
NO	15	83.33%
TOTAL	18	100.00%

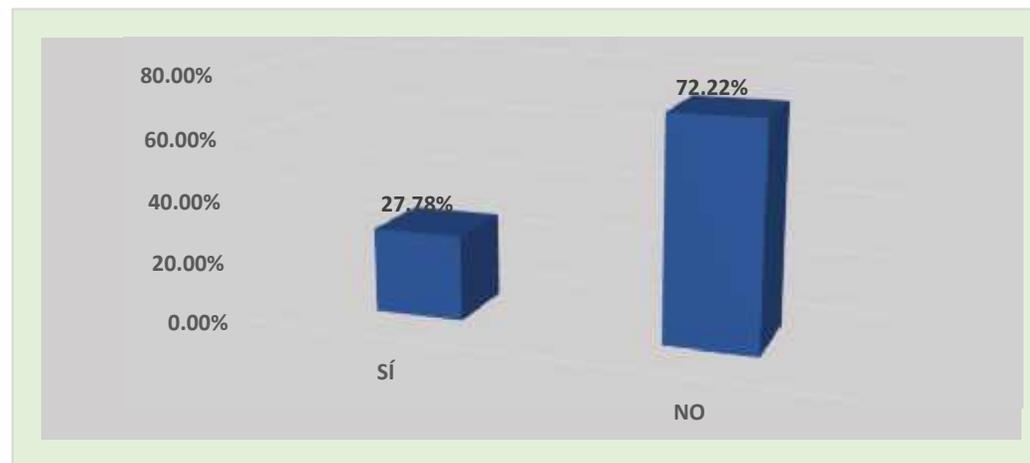




TABULACIÓN DEL CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCCIÓN ACADÉMICA DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO HUÁNUCO - 2019

12 ¿En la producción académica, usted invierte hasta el 40% de su sueldo?

RESPUESTA	CONTEO	PORCENTAJE
SÍ	5	27.78%
NO	13	72.22%
TOTAL	18	100.00%

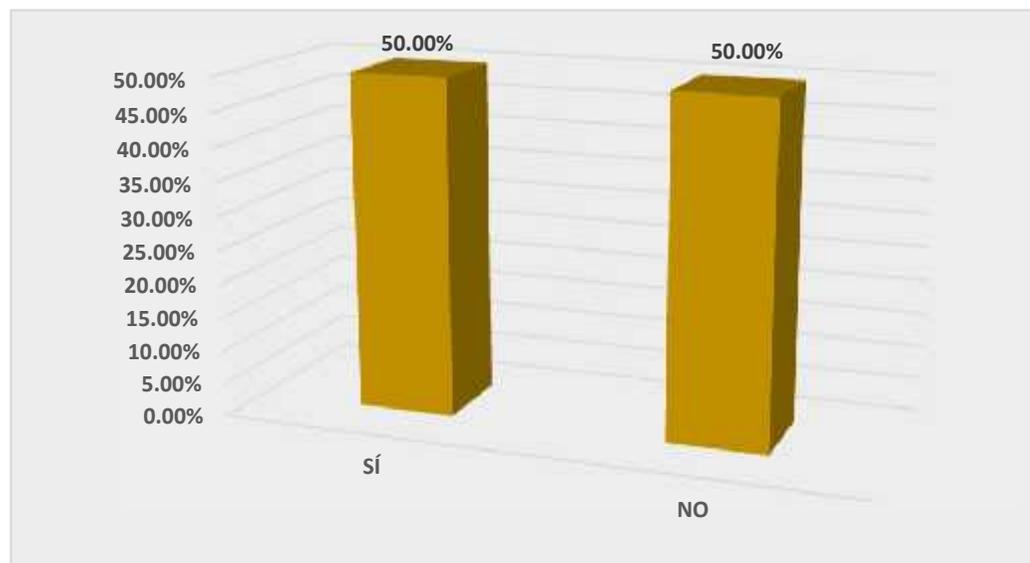




TABULACIÓN DEL CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCCIÓN ACADÉMICA DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO HUÁNUCO - 2019

13 ¿Con el sueldo que percibe, cubrió sus capacitaciones, estudios de maestría y doctorado?

RESPUESTA	CONTEO	PORCENTAJE
SÍ	9	50.00%
NO	9	50.00%
TOTAL	18	100.00%

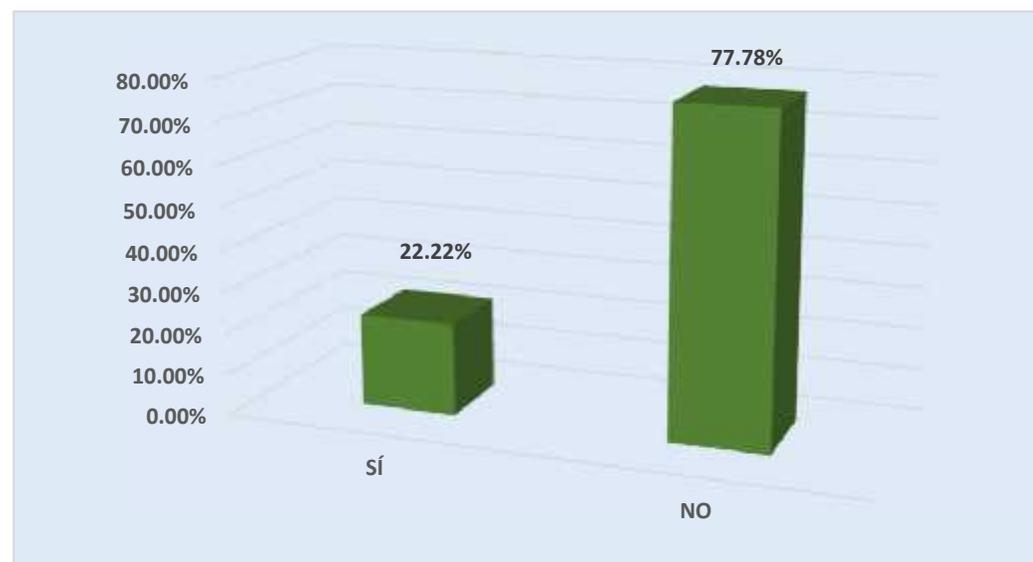




TABULACIÓN DEL CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCCIÓN ACADÉMICA DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO HUÁNUCO - 2019

14 ¿Percibe usted otros ingresos, fuera de su sueldo dentro de la universidad?

RESPUESTA	CONTEO	PORCENTAJE
SÍ	4	22.22%
NO	14	77.78%
TOTAL	18	100.00%

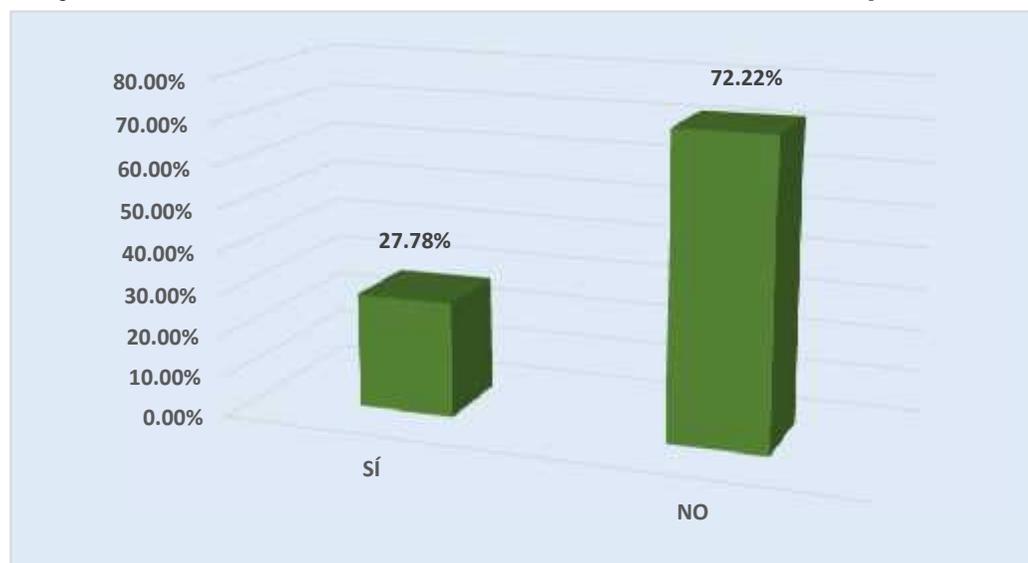




TABULACIÓN DEL CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCCIÓN ACADÉMICA DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO HUÁNUCO - 2019

15 ¿Considera que, el sueldo que percibe mensualmente, justifica el sacrificio de los estudios realizados de: diplomados, maestría, doctorado, etc.?

RESPUESTA	CONTEO	PORCENTAJE
SÍ	5	27.78%
NO	13	72.22%
TOTAL	18	100.00%

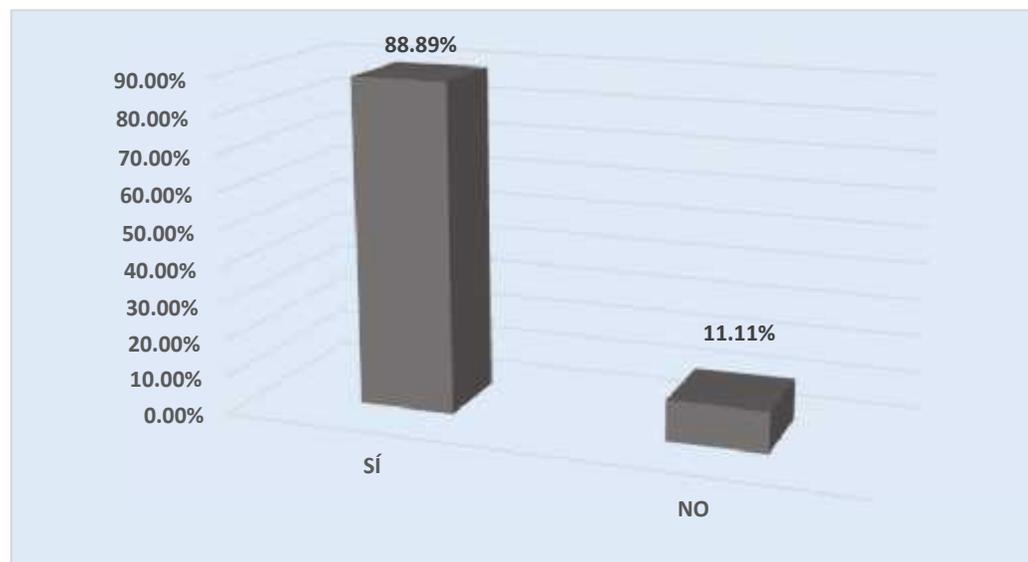




TABULACIÓN DEL CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCCIÓN ACADÉMICA DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO HUÁNUCO - 2019

16 ¿Usted, se siente motivado para producir académicamente?

RESPUESTA	CONTEO	PORCENTAJE
SÍ	16	88.89%
NO	2	11.11%
TOTAL	18	100.00%

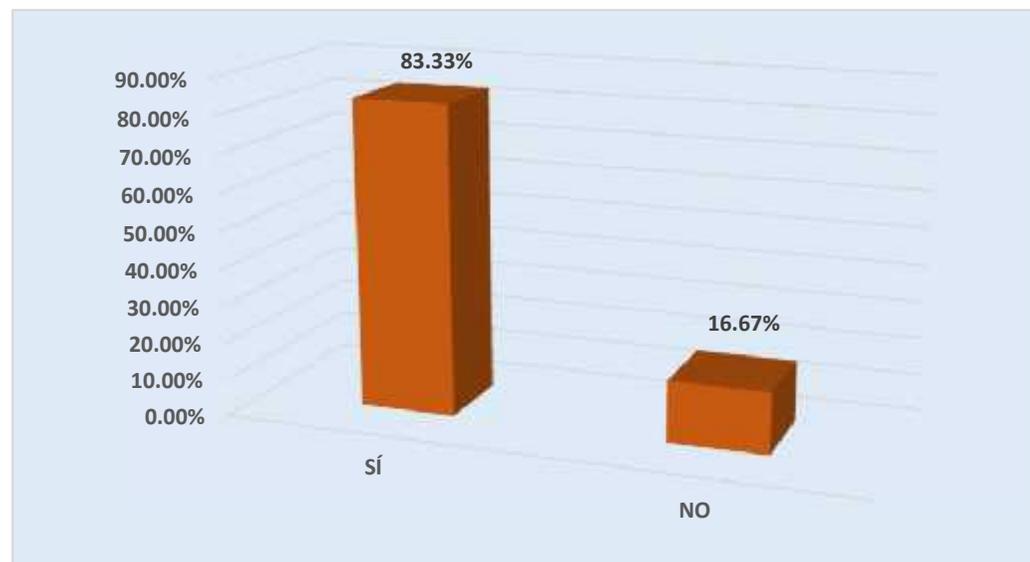




TABULACIÓN DEL CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCCIÓN ACADÉMICA DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO HUÁNUCO - 2019

17 ¿Usted ha realizado publicaciones de libros, revistas, etc.?

RESPUESTA	CONTEO	PORCENTAJE
SÍ	15	83.33%
NO	3	16.67%
TOTAL	18	100.00%

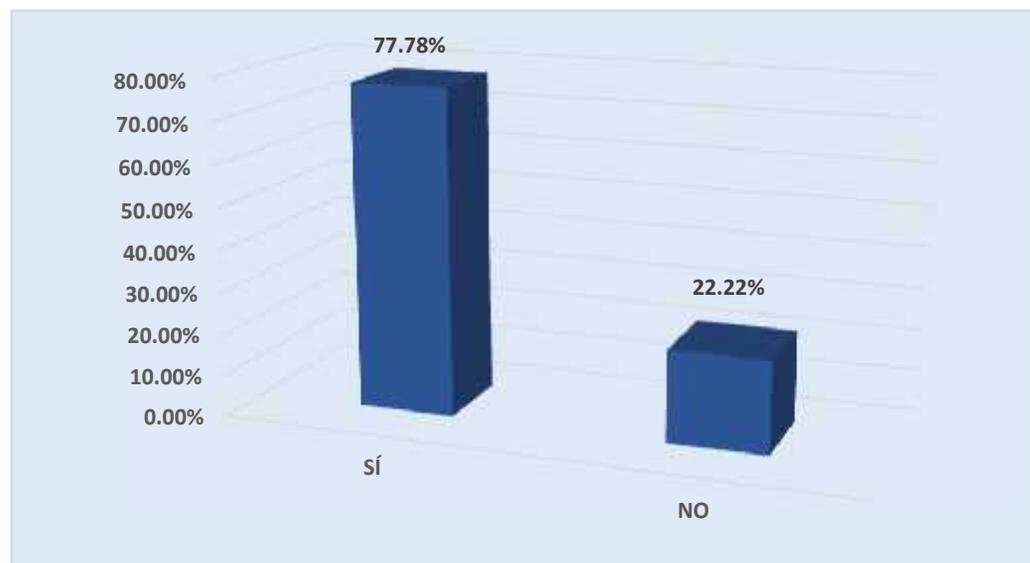




TABULACIÓN DEL CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCCIÓN ACADÉMICA DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO HUÁNUCO - 2019

18 ¿Usted intercambia, con sus colegas, conocimientos y experiencias para producir académicamente?

RESPUESTA	CONTEO	PORCENTAJE
SÍ	14	77.78%
NO	4	22.22%
TOTAL	18	100.00%

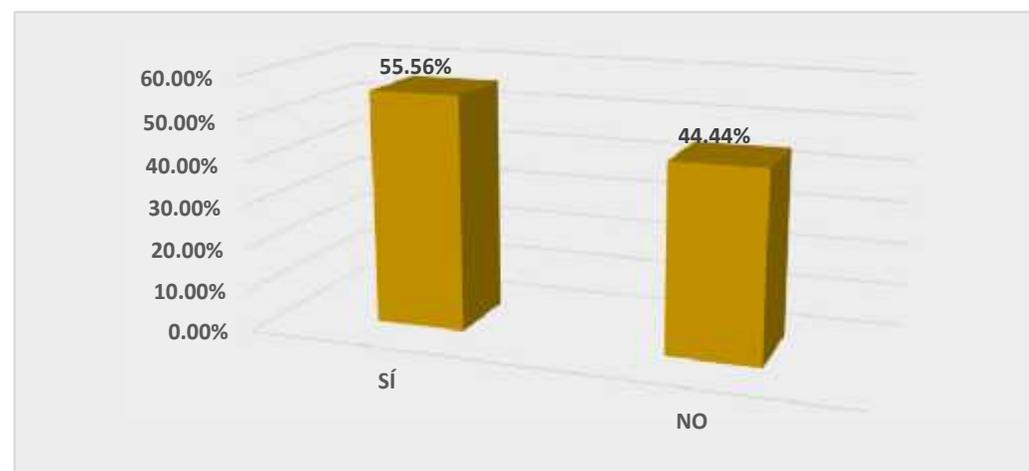




TABULACIÓN DEL CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCCIÓN ACADÉMICA DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO HUÁNUCO - 2019

19 ¿Con su grupo de investigación viene trabajando más de 3 años?

RESPUESTA	CONTEO	PORCENTAJE
SÍ	10	55.56%
NO	8	44.44%
TOTAL	18	100.00%

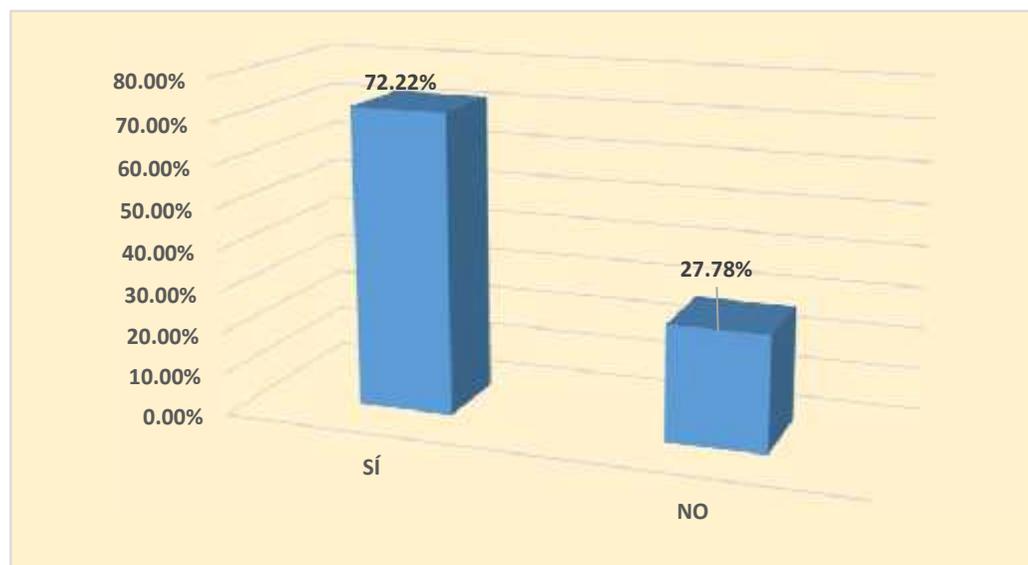




TABULACIÓN DEL CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCCIÓN ACADÉMICA DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO HUÁNUCO - 2019

20 ¿Usted utiliza su biblioteca personal para producir académicamente?

RESPUESTA	CONTEO	PORCENTAJE
SÍ	13	72.22%
NO	5	27.78%
TOTAL	18	100.00%



BASE DE DATOS

ENCUESTADO	CLIMA ORGANIZACIONAL																			TCO	PRODUCCIÓN ACADÉMICA					TP
	FACTOR PERSONAL					T1	FACTOR SOCIAL					T2	FACTOR ECONÓMICO					T3	P16		P17	P18	P19	P20		
	P1	P2	P3	P4	P5		P6	P7	P8	P9	P10		P11	P12	P13	P14	P15									
1	0	1	1	1	1	4	1	0	1	1	0	3	0	0	1	0	0	1	8	1	1	0	1	0	3	
2	0	1	1	1	1	4	1	1	1	0	1	4	1	1	0	1	1	4	12	1	1	1	0	1	4	
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	0	0	1	0	0	1	11	1	1	1	1	1	5	
4	0	1	1	0	1	3	0	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0	5	1	1	0	0	0	2	
5	0	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	0	0	1	1	0	2	11	1	1	1	0	1	4	
6	1	1	0	1	1	4	1	1	1	1	1	5	1	1	0	0	1	3	12	1	0	1	1	1	4	
7	0	1	1	1	0	3	1	1	0	0	0	2	0	0	1	1	0	2	7	1	1	0	0	0	2	
8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	0	0	0	0	0	0	10	1	1	1	1	1	5	
9	0	1	1	0	1	3	1	1	0	0	0	2	0	1	0	0	0	1	6	1	0	1	0	0	2	
10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	0	0	1	0	0	1	11	1	1	1	1	1	5	
11	0	1	1	1	1	4	1	0	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	13	1	1	1	0	1	4	
12	0	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	0	0	0	0	0	0	9	1	1	1	1	0	4	
13	0	1	1	1	1	4	1	0	1	1	0	3	0	0	1	0	0	1	8	1	0	1	0	1	3	
14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	0	1	1	0	0	2	12	1	1	1	1	1	5	
15	0	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	0	0	0	0	0	0	9	1	1	1	0	1	4	
16	0	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	0	0	0	0	0	0	9	0	1	1	1	1	4	
17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	0	0	1	0	1	2	12	1	1	1	1	1	5	
18	1	1	1	0	1	4	1	1	1	1	1	5	0	0	0	0	1	1	10	0	1	1	1	1	4	
SI	7	18	17	15	17	74	17	14	15	15	14	75	3	5	9	4	5	26	175	16	15	15	10	13	69	
NO	11	0	1	3	1		1	4	3	3	4		15	13	9	14	13			2	3	3	8	5		

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCCIÓN ACADÉMICA

Unidad de Análisis	Clima Organizacional (X)	Producción Académica (y)	x^2	y^2	XY
1	8	3	64	9	24
2	12	4	144	16	48
3	11	5	121	25	55
4	5	2	25	4	10
5	11	4	121	16	44
6	12	4	144	16	48
7	7	2	49	4	14
8	10	5	100	25	50
9	6	2	36	4	12
10	11	5	121	25	55
11	13	4	169	16	52
12	9	4	81	16	36
13	8	3	64	9	24
14	12	5	144	25	60
15	9	4	81	16	36
16	9	4	81	16	36
17	12	5	144	25	60
18	10	4	100	16	40
Σ	175	69	1789	283	704
	ΣX	ΣY	ΣX^2	ΣY^2	ΣXY

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA1

FACTOR PERSONAL Y PRODUCCIÓN ACADÉMICA

Unidad de Análisis	Factor Personal (X)	Producción Académica (y)	X^2	Y^2	XY
1	4	3	16	9	12
2	4	4	16	16	16
3	5	5	25	25	25
4	3	2	9	4	6
5	4	4	16	16	16
6	4	4	16	16	16
7	3	2	9	4	6
8	5	5	25	25	25
9	3	2	9	4	6
10	5	5	25	25	25
11	4	4	16	16	16
12	4	4	16	16	16
13	4	3	16	9	12
14	5	5	25	25	25
15	4	4	16	16	16
16	4	4	16	16	16
17	5	5	25	25	25
18	4	4	16	16	16
Σ	74	69	312	283	295
	ΣX	ΣY	ΣX^2	ΣY^2	ΣXY

CONTRASTACION DE HIPOTESIS ESPECIFICA2

FACTOR SOCIAL Y PRODUCCIÓN ACADÉMICA

Unidad de Análisis	Factor Social (X)	Producción Académica (y)	X^2	Y^2	XY
1	3	3	9	9	9
2	4	4	16	16	16
3	5	5	25	25	25
4	2	2	4	4	4
5	5	4	25	16	20
6	5	4	25	16	20
7	2	2	4	4	4
8	5	5	25	25	25
9	2	2	4	4	4
10	5	5	25	25	25
11	4	4	16	16	16
12	5	4	25	16	20
13	3	3	9	9	9
14	5	5	25	25	25
15	5	4	25	16	20
16	5	4	25	16	20
17	5	5	25	25	25
18	5	4	25	16	20
Σ	75	69	337	283	307
	ΣX	ΣY	ΣX^2	ΣY^2	ΣXY

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA3

FACTOR ECONÓMICO Y PRODUCCIÓN ACADÉMICA

Unidad de Análisis	Factor Económico (X)	Producción Académica (y)	X^2	Y^2	XY
1	1	3	1	9	3
2	4	4	16	16	16
3	1	5	1	25	5
4	0	2	0	4	0
5	2	4	4	16	8
6	3	4	9	16	12
7	2	2	4	4	4
8	0	5	0	25	0
9	1	2	1	4	2
10	1	5	1	25	5
11	5	4	25	16	20
12	0	4	0	16	0
13	1	3	1	9	3
14	2	5	4	25	10
15	0	4	0	16	0
16	0	4	0	16	0
17	2	5	4	25	10
18	1	4	1	16	4
Σ	26	69	72	283	102
	ΣX	ΣY	ΣX^2	ΣY^2	ΣXY



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



ANEXO 10

VALIDACIÓN POR JUECES O EXPERTOS

Hoja de instrucciones para la evaluación

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras que utilizan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: _____ Especialidad: _____

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
FACTOR PROFESIONAL	1. ¿Cómo se da el clima organizacional en la Facultad de Ciencias Sociales?				
	2. ¿Considera importante el clima organizacional óptimo en su facultad?				
	3. ¿Cree usted que el clima organizacional óptimo influye en la producción académica como docente?				
	4. ¿Usted contribuye para que el clima organizacional en su facultad sea óptimo?				
	5. ¿El clima organizacional óptimo, le permite a usted, como profesional, brindar sus conocimientos a sus alumnos con voluntad, interés y motivación?				
FACTOR SOCIAL	1. ¿Influye las relaciones sociales en el clima organizacional de su facultad?				
	2. ¿El clima organizacional óptimo, en su facultad, le motiva para socializar con sus colegas y el personal administrativo?				
	3. ¿Considera que los valores como el respeto, la honestidad y la transparencia, permiten que el clima organizacional sea óptimo en su facultad?				
	4. ¿Socializa sus opiniones y conocimientos con sus colegas de la facultad?				
	5. ¿su carácter, le ha permitido interrelacionarse fácilmente con las personas que laboran en su facultad?				
	1. ¿El sueldo que usted percibe como catedrático, es suficiente?				
	2. ¿Qué porcentaje de su sueldo invierte en la producción académica?				

FACTOR ECONÓMICO	3.	¿Con el sueldo que percibe, cubrió sus capacitaciones, estudios de maestría y doctorado?				
	4.	¿Percibe usted otros ingresos, fuera de su sueldo dentro de la universidad?				
	5.	¿Considera que, el sueldo que percibe mensualmente, justifica el sacrificio de los estudios realizados: diplomados, maestría, doctorado, etc.?				
FACTOR PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA	1.	¿Usted, se siente motivado para producir académicamente?				
	2.	¿Usted ha realizado publicaciones de libros, revistas, etc.?				
	3.	¿Usted intercambia conocimientos y experiencias para producir académicamente?				
	4.	¿Cuánto tiempo viene trabajando con su grupo de investigación?				
	5.	¿Para producir académicamente, usted utiliza su biblioteca personal, institucional?				

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()

Firma y sello del experto



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: ERASMO ALEJANDRO FERNÁNDEZ SIXTO Especialidad: DR.º ING' CIVIL

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
FACTOR PROFESIONAL	1. ¿Cómo se da el clima organizacional en la Facultad de Ciencias Sociales?	4	4	4	4
	2. ¿Considera importante el clima organizacional óptimo en su facultad?	4	4	4	4
	3. ¿Cree usted que el clima organizacional óptimo influye en la producción académica como docente?	4	4	4	4
	4. ¿Usted contribuye para que el clima organizacional en su facultad sea óptimo?	4	4	4	4
	5. ¿El clima organizacional óptimo, le permite a usted, como profesional, brindar sus conocimientos a sus alumnos con voluntad, interés y motivación?	4	4	4	4
FACTOR SOCIAL	1. ¿Influye las relaciones sociales en el clima organizacional de su facultad?	4	4	4	4
	2. ¿El clima organizacional óptimo, en su facultad, le motiva para socializar con sus colegas y el personal administrativo?	4	4	4	4
	3. ¿Considera que los valores como el respeto, la honestidad y la transparencia, permiten que el clima organizacional sea óptimo en su facultad?	4	4	4	4
	4. ¿Socializa sus opiniones y conocimientos con sus colegas de la facultad?	4	4	4	4
	5. ¿su carácter, le ha permitido interrelacionarse fácilmente con las personas que laboran en su facultad?	4	4	4	4
	1. ¿El sueldo que usted percibe como catedrático, es suficiente?	4	4	4	4
	2. ¿Qué porcentaje de su sueldo invierte en la producción académica?	4	4	4	4

FACTOR ECONÓMICO	3. ¿Con el sueldo que percibe, cubrió sus capacitaciones, estudios de maestría y doctorado?	f	f	f	f
	4. ¿Percibe usted otros ingresos, fuera de su sueldo dentro de la universidad?	f	f	f	f
	5. ¿Considera que, el sueldo que percibe mensualmente, justifica el sacrificio de los estudios realizados: diplomados, maestría, doctorado, etc.?	f	f	f	f
FACTOR PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA	1. ¿Usted, se siente motivado para producir académicamente?	f	f	f	f
	2. ¿Usted ha realizado publicaciones de libros, revistas, etc.?	f	f	f	f
	3. ¿Usted intercambia conocimientos y experiencias para producir académicamente?	f	f	f	f
	4. ¿Cuánto tiempo viene trabajando con su grupo de investigación?	f	f	f	f
	5. ¿Para producir académicamente, usted utiliza su biblioteca personal, institucional?	f	f	f	f

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Firma y sello del experto

DR. GERARDO FERNÁNDEZ SIXTO
DNI 22418652



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: HAIBER POUCARPO ECHEVARRÍA RODRÍGUEZ Especialidad: DR : EDUCACIÓN

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

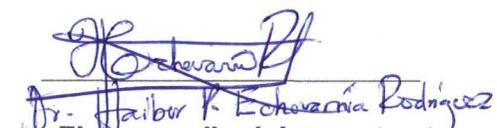
DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
FACTOR PROFESIONAL	1. ¿Cómo se da el clima organizacional en la Facultad de Ciencias Sociales?	4	4	4	4
	2. ¿Considera importante el clima organizacional óptimo en su facultad?	4	4	4	4
	3. ¿Cree usted que el clima organizacional óptimo influye en la producción académica como docente?	4	4	4	4
	4. ¿Usted contribuye para que el clima organizacional en su facultad sea óptimo?	4	4	4	4
	5. ¿El clima organizacional óptimo, le permite a usted, como profesional, brindar sus conocimientos a sus alumnos con voluntad, interés y motivación?	4	4	4	4
FACTOR SOCIAL	1. ¿Influye las relaciones sociales en el clima organizacional de su facultad?	4	4	4	4
	2. ¿El clima organizacional óptimo, en su facultad, le motiva para socializar con sus colegas y el personal administrativo?	4	4	4	4
	3. ¿Considera que los valores como el respeto, la honestidad y la transparencia, permiten que el clima organizacional sea óptimo en su facultad?	4	4	4	4
	4. ¿Socializa sus opiniones y conocimientos con sus colegas de la facultad?	4	4	4	4
	5. ¿su carácter, le ha permitido interrelacionarse fácilmente con las personas que laboran en su facultad?	4	4	4	4
	1. ¿El sueldo que usted percibe como catedrático, es suficiente?	4	4	4	4
	2. ¿Qué porcentaje de su sueldo invierte en la producción académica?	4	4	4	4

FACTOR ECONÓMICO	3. ¿Con el sueldo que percibe, cubrió sus capacitaciones, estudios de maestría y doctorado?	4	4	4	4
	4. ¿Percibe usted otros ingresos, fuera de su sueldo dentro de la universidad?	4	4	4	4
	5. ¿Considera que, el sueldo que percibe mensualmente, justifica el sacrificio de los estudios realizados: diplomados, maestría, doctorado, etc.?	4	4	4	4
FACTOR PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA	1. ¿Usted, se siente motivado para producir académicamente?	4	4	4	4
	2. ¿Usted ha realizado publicaciones de libros, revistas, etc.?	4	4	4	4
	3. ¿Usted intercambia conocimientos y experiencias para producir académicamente?	4	4	4	4
	4. ¿Cuánto tiempo viene trabajando con su grupo de investigación?	4	4	4	4
	5. ¿Para producir académicamente, usted utiliza su biblioteca personal, institucional?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


 Dr. Haibor P. Echevarría Rodríguez
Firma y sello del experto
 DNI 22669203



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: HERNÁN ABEL LOPEZ Y ROJAS Especialidad: DR.: ING. INDUSTRIAL

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
FACTOR PROFESIONAL	1. ¿Cómo se da el clima organizacional en la Facultad de Ciencias Sociales?	f	f	f	f
	2. ¿Considera importante el clima organizacional óptimo en su facultad?	f	f	f	f
	3. ¿Cree usted que el clima organizacional óptimo influye en la producción académica como docente?	f	f	f	f
	4. ¿Usted contribuye para que el clima organizacional en su facultad sea óptimo?	f	f	f	f
	5. ¿El clima organizacional óptimo, le permite a usted, como profesional, brindar sus conocimientos a sus alumnos con voluntad, interés y motivación?	f	f	f	f
FACTOR SOCIAL	1. ¿Influye las relaciones sociales en el clima organizacional de su facultad?	f	f	f	f
	2. ¿El clima organizacional óptimo, en su facultad, le motiva para socializar con sus colegas y el personal administrativo?	f	f	f	f
	3. ¿Considera que los valores como el respeto, la honestidad y la transparencia, permiten que el clima organizacional sea óptimo en su facultad?	f	f	f	f
	4. ¿Socializa sus opiniones y conocimientos con sus colegas de la facultad?	f	f	f	f
	5. ¿su carácter, le ha permitido interrelacionarse fácilmente con las personas que laboran en su facultad?	f	f	f	f
	1. ¿El sueldo que usted percibe como catedrático, es suficiente?	f	f	f	f
	2. ¿Qué porcentaje de su sueldo invierte en la producción académica?	f	f	f	f

FACTOR ECONÓMICO	3. ¿Con el sueldo que percibe, cubrió sus capacitaciones, estudios de maestría y doctorado?	f	f	f	f
	4. ¿Percibe usted otros ingresos, fuera de su sueldo dentro de la universidad?	f	f	f	f
	5. ¿Considera que, el sueldo que percibe mensualmente, justifica el sacrificio de los estudios realizados: diplomados, maestría, doctorado, etc.?	f	f	f	f
FACTOR PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA	1. ¿Usted, se siente motivado para producir académicamente?	f	f	f	f
	2. ¿Usted ha realizado publicaciones de libros, revistas, etc.?	f	f	f	f
	3. ¿Usted intercambia conocimientos y experiencias para producir académicamente?	f	f	f	f
	4. ¿Cuánto tiempo viene trabajando con su grupo de investigación?	f	f	f	f
	5. ¿Para producir académicamente, usted utiliza su biblioteca personal, institucional?	f	f	f	f

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Firma y sello del experto

Hernán A. Lopez y Rojas
DNI: 22407496



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
HUÁNUCO - PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: ROGELIO ALVARADO DUEÑAS Especialidad: DR.: SOCIOLOGO

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
FACTOR PROFESIONAL	1. ¿Cómo se da el clima organizacional en la Facultad de Ciencias Sociales?	4	4	4	4
	2. ¿Considera importante el clima organizacional óptimo en su facultad?	4	4	4	4
	3. ¿Cree usted que el clima organizacional óptimo influye en la producción académica como docente?	4	4	4	4
	4. ¿Usted contribuye para que el clima organizacional en su facultad sea óptimo?	4	4	4	4
	5. ¿El clima organizacional óptimo, le permite a usted, como profesional, brindar sus conocimientos a sus alumnos con voluntad, interés y motivación?	4	4	4	4
FACTOR SOCIAL	1. ¿Influye las relaciones sociales en el clima organizacional de su facultad?	4	4	4	4
	2. ¿El clima organizacional óptimo, en su facultad, le motiva para socializar con sus colegas y el personal administrativo?	4	4	4	4
	3. ¿Considera que los valores como el respeto, la honestidad y la transparencia, permiten que el clima organizacional sea óptimo en su facultad?	4	4	4	4
	4. ¿Socializa sus opiniones y conocimientos con sus colegas de la facultad?	4	4	4	4
	5. ¿su carácter, le ha permitido interrelacionarse fácilmente con las personas que laboran en su facultad?	4	4	4	4
	1. ¿El sueldo que usted percibe como catedrático, es suficiente?	4	4	4	4
	2. ¿Qué porcentaje de su sueldo invierte en la producción académica?	4	4	4	4

FACTOR ECONÓMICO	3. ¿Con el sueldo que percibe, cubrió sus capacitaciones, estudios de maestría y doctorado?	f	f	f	f
	4. ¿Percibe usted otros ingresos, fuera de su sueldo dentro de la universidad?	f	f	f	f
	5. ¿Considera que, el sueldo que percibe mensualmente, justifica el sacrificio de los estudios realizados: diplomados, maestría, doctorado, etc.?	f	f	f	f
FACTOR PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA	1. ¿Usted, se siente motivado para producir académicamente?	f	f	f	f
	2. ¿Usted ha realizado publicaciones de libros, revistas, etc.?	f	f	f	f
	3. ¿Usted intercambia conocimientos y experiencias para producir académicamente?	f	f	f	f
	4. ¿Cuánto tiempo viene trabajando con su grupo de investigación?	f	f	f	f
	5. ¿Para producir académicamente, usted utiliza su biblioteca personal, institucional?	f	f	f	f

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


 Rafael Alejandro Dávalos
Firma y sello del experto
 DNI 22403943



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: VÍCTOR GOICOCHEA VARGAS Especialidad: DR.: ARQUITECTO

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
FACTOR PROFESIONAL	1. ¿Cómo se da el clima organizacional en la Facultad de Ciencias Sociales?	4	4	4	4
	2. ¿Considera importante el clima organizacional óptimo en su facultad?	4	4	4	4
	3. ¿Cree usted que el clima organizacional óptimo influye en la producción académica como docente?	4	4	4	4
	4. ¿Usted contribuye para que el clima organizacional en su facultad sea óptimo?	4	4	4	4
	5. ¿El clima organizacional óptimo, le permite a usted, como profesional, brindar sus conocimientos a sus alumnos con voluntad, interés y motivación?	4	4	4	4
FACTOR SOCIAL	1. ¿Influye las relaciones sociales en el clima organizacional de su facultad?	4	4	4	4
	2. ¿El clima organizacional óptimo, en su facultad, le motiva para socializar con sus colegas y el personal administrativo?	4	4	4	4
	3. ¿Considera que los valores como el respeto, la honestidad y la transparencia, permiten que el clima organizacional sea óptimo en su facultad?	4	4	4	4
	4. ¿Socializa sus opiniones y conocimientos con sus colegas de la facultad?	4	4	4	4
	5. ¿su carácter, le ha permitido interrelacionarse fácilmente con las personas que laboran en su facultad?	4	4	4	4
	1. ¿El sueldo que usted percibe como catedrático, es suficiente?	4	4	4	4
	2. ¿Qué porcentaje de su sueldo invierte en la producción académica?	4	4	4	4

FACTOR ECONÓMICO	3. ¿Con el sueldo que percibe, cubrió sus capacitaciones, estudios de maestría y doctorado?	4	4	4	4
	4. ¿Percibe usted otros ingresos, fuera de su sueldo dentro de la universidad?	4	4	4	4
	5. ¿Considera que, el sueldo que percibe mensualmente, justifica el sacrificio de los estudios realizados: diplomados, maestría, doctorado, etc.?	4	4	4	4
FACTOR PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA	1. ¿Usted, se siente motivado para producir académicamente?	4	4	4	4
	2. ¿Usted ha realizado publicaciones de libros, revistas, etc.?	4	4	4	4
	3. ¿Usted intercambia conocimientos y experiencias para producir académicamente?	4	4	4	4
	4. ¿Cuánto tiempo viene trabajando con su grupo de investigación?	4	4	4	4
	5. ¿Para producir académicamente, usted utiliza su biblioteca personal, institucional?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Firma y sello del experto
DR. VICTOR GÓICOCHEA YARGAS
 DNI: 22515431

NOTA BIOGRÁFICA.

Libba Hipólita Quiroz Laguna, catedrática de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, docente nombrada en la Facultad de Ciencias Sociales, adscrita al departamento de Ciencias Sociales.

Nació en el distrito de La Unión, provincia de Dos de Mayo, departamento de Huánuco. Realizó sus estudios primarios en la Escuela de Aplicación N° 32205 de La Unión y el nivel secundario en el Colegio Nacional Aurelio Cárdenas Pachas de su tierra natal; realizó sus estudios universitarios en la Universidad San Martín de Porres de Lima y en la Universidad de Huánuco, obteniendo sus títulos universitarios de Abogada y Licenciada en Trabajo Social.

Magíster en Gestión y Planeamiento Educativo por la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco; concluyó sus estudios de doctorado en Ciencias de la Educación en la misma universidad. Así mismo, realizó sus estudios de diplomado en Docencia Universitaria en la Universidad Nacional de Trujillo y Gestión Universitaria en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, autora de libros.

Inició sus labores profesionales en la ex Corde Ancash, en la Universidad Los Ángeles de Chimbote, con sede en Huaraz y en el Poder Judicial de Ancash.

Posteriormente trabajó como perito judicial en la Corte Superior de Justicia de Huánuco.

Realizó labores de consultoría social y legal, y, se desempeña actualmente como catedrática de la prestigiosa Universidad nacional Hermilio Valdizán de Huánuco



Huánuco – Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna
Teléfono 514760 -Pág. Web. www.posgrado.unheval.edu.pe



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE DOCTOR

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado; siendo las **19:00h**, del día sábado **05 DE DICIEMBRE DE 2020**; la aspirante al **Grado de Doctor en Ciencias de la Educación, Doña Libba Hipólita QUIROZ LAGUNA**, procedió al acto de Defensa de su Tesis titulado: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCCIÓN ACADÉMICA DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN DE HUÁNUCO, 2019"**, ante los miembros del Jurado de Tesis señores:

Dr. Amancio Ricardo ROJAS COTRINA	Presidente
Dr. Ciro Angel LAZO SALCEDO	Secretario
Dr. Lester Froilan SALINAS ORDOÑEZ	Vocal
Dra. Clorinda Natividad BARRIONUEVO TORRES	Vocal
Dr. Edwin Roger ESTEBAN RIVERA	Vocal

Asesor de tesis: Dr. Pio TRUJILLO ATAPOMA (Resolución N° 01639-2019-UNHEVAL/EPG-D)

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante a Doctor, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado planteó a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....
.....
.....
.....

Obteniendo en consecuencia la Doctorando la Nota de Dieciséis (16)
Equivalente a Bueno, por lo que se declara Aprobado
(Aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado firman la presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 20:55 horas del 05 de diciembre de 2020.

.....
PRESIDENTE
DNI N° 04025628

.....
VOCAL
DNI N° 40379952

.....
SECRETARIO
DNI N° 22915848

.....
VOCAL
DNI N° 22922313

.....
VOCAL
DNI N° 20719667

Leyenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 01558-2020-UNHEVAL/EPG-D)



Obtención de grado - Anexo 04

**AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO –
 DOCTORADO**

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL

Apellidos y nombres: Quiroz Laguna, Libba Hipólita

DNI: 31673863 Correo electrónico: libbaquiroz@yahoo.com

Teléfono de casa: 052 781315 Celular: 965966055 Oficina:

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS DE POSGRADO

POSGRADO
Doctorado: EN EDUCACIÓN

Grado académico obtenido: Doctorado

Título de la tesis: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCCIÓN ACADÉMICA DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO, 2019".

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de acceso	Descripción de acceso
X	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, más no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Libba Quiroz



.....
.....
Así mismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

1 año 2 años 3 años 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma: Huánuco, diciembre de 2020

.....
Firma de la autora