



**FACULTAD DE INGENIERÍA, ARQUITECTURA Y  
URBANISMO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL  
TESIS**

**RELACIÓN ENTRE CLIMA LABORAL Y  
PRODUCTIVIDAD EN LOS DOCENTES DE UNA  
UNIVERSIDAD DE LA PROVINCIA DE CHICLAYO  
– 2020**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
INGENIERO INDUSTRIAL**

**Autor (es):**

**Bach. Vives Coronado, Luis Alfonso**

**(Orcid: 0000-0002-7314-4860)**

**Asesor:**

**Dr. Vásquez Coronado, Manuel Humberto**

**(Orcid: 0000-0003-4573-3868)**

**Línea de Investigación:**

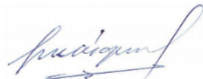
**Infraestructura, Tecnología y Medio Ambiente**

**Pimentel – Perú**

**2022**

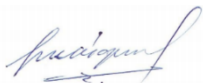
**RELACIÓN ENTRE CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LOS  
DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD DE LA PROVINCIA DE CHICLAYO –  
2020.**

**Aprobación del Jurado**



---

Dr. Vásquez Coronado Manuel Humberto  
**Asesor Metodológico**



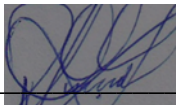
---

Dr. Vásquez Coronado Manuel Humberto  
**Presidente de Jurado**

  
LUIS ROBERTO LARREA COLCHADO

---

Mg. Larrea Colchado Luis Roberto  
**Secretario(a) de Jurado**



---

Msc. Purihuaman Leonardo Celso Nazario  
**Vocal/ Asesor de Jurado**

## **Dedicatoria**

Con mucho amor para mi esposa y a mis hijos,  
cada esfuerzo siempre valdrá la  
pena, ya que siempre cuento con su  
comprensión y apoyo.  
A mis padres, quienes son mi  
mayor soporte y ejemplo; por siempre impulsarme a  
ser una mejor persona y profesional.

## **Agradecimiento**

A mis padres por sus enseñanzas.  
A todos mis maestros y amigos que han  
contribuido en el presente trabajo.

# RELACIÓN ENTRE CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD DE LA PROVINCIA DE CHICLAYO – 2020.

Luis Alfonso Vives Coronado<sup>1</sup>

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre clima laboral y productividad en los docentes de una universidad de la provincia de Chiclayo, la importancia radica en conocer como las condiciones de trabajo puede influenciar significativamente en la producción académica – investigativa de los docentes universitarios, asimismo, se diagnosticó la situación actual de las dos variables; se trabajó con un tipo de investigación básica, cuantitativa, no experimental, correlacional, transversal; la población estuvo conformada por 57 docentes universitarios, se administró dos cuestionarios validados y con consistencia interna, los cuales permitieron encontrar los siguientes resultados: Una relación significativa entre las dos variables analizadas **y sus respectivas dimensiones**, lo que significa que a mejores condiciones laborales, la percepción condiciones de trabajo, la percepción de los docentes y su productividad académica podría aumentar; además; se halló que 5 de cada 10 docentes perciben el clima laboral de su institución como muy malo; del mismo modo el 51% de los docentes tienen un nivel muy bajo de productividad académica lo que indica que no tienen producción académica según las exigencias que solicitan las condiciones básicas de calidad de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria.

**Palabras Clave:** Clima laboral, productividad académica, docentes universitarios

---

<sup>1</sup> Escuela Profesional de Ingeniería Industrial. Bachiller. Universidad Señor de Sipán- SAC. Pimentel. Perú. email: [lucovish@crece.uss.edu.pe](mailto:lucovish@crece.uss.edu.pe), <http://orcid.org/0000-0002-7314-4860>.

## **RELATIONSHIP BETWEEN WORK CLIMATE AND PRODUCTIVITY IN TEACHERS OF A UNIVERSITY OF THE PROVINCE OF CHICLAYO – 2020**

Luis Alfonso Vives Coronado <sup>1</sup>

### **Abstract**

The general objective of this research was to determine the relationship between work environment and productivity in teachers of a university in the province of Chiclayo, the importance lies in knowing how the working conditions can significantly influence the academic production - research of university teachers. Likewise, the current situation of the two variables was diagnosed; we worked with a type of basic, quantitative, non-experimental, correlational, cross-sectional research; the population was made up of 57 university professors, two validated questionnaires were administered with internal consistency, which allowed us to find the following results: A significant relationship between the two variables analyzed and their respective dimensions, which means that the better working conditions, the perception of working conditions, the perception of teachers and their academic productivity could increase; what's more; it was found that 5 out of 10 teachers perceive the work environment of their institution as very bad; Similarly, 51% of teachers have a very low level of academic productivity, which indicates that they do not have academic production according to the requirements requested by the basic quality conditions of the National Superintendence of Higher University Education..

**Key words:** Work environment, academic productivity, university professors

## ÍNDICE

Resumen .....	V
I. INTRODUCCIÓN .....	10
1.1. Realidad Problemática.....	10
1.2. Trabajos previos .....	12
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	15
1.3.2.4 Productividad y su relación con la productividad académica.....	20
1.4 Justificación e importancia del estudio.....	20
1.5. Hipótesis .....	21
1.6    Objetivos .....	21
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	22
2.1. Tipo y diseño de Investigación.....	22
2.2. Población y muestra.....	22
2.3. Variables, Operacionalización.....	23
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. ....	26
2.5. Procedimientos de análisis de datos. ....	29
2.6. Aspectos éticos .....	29
2.7. Criterios de rigor científico.....	29
III. RESULTADOS .....	30
3.1. Diagnóstico de la empresa.....	30
3.1.2. Análisis de la problemática.....	31
3.1.3.1. Resultados de la aplicación de instrumentos .....	31
3.3. Discusión de resultados .....	46
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	48
4.1. Conclusiones.....	48
4.2. Recomendaciones .....	49
V. REFERENCIAS .....	50
ANEXO .....	57

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Esquema de diseño de investigación.....	<b>¡Error! Marcador no definido.1</b>
Figura 2 Niveles de clima laboral en docentes universitario.....	312
Figura 3 Niveles de la dimensión relaciones interpersonales.....	33
Figura 4 Niveles de la dimensión estilo de dirección.....	<b>¡Error! Marcador no definido.34</b>
Figura 5 Niveles de la dimensión retribución.....	35
Figura 6 Niveles de la dimensión sentido de pertenencia	<b>¡Error! Marcador no definido.36</b>
Figura 7 Niveles de la dimensión disponibilidad de recursos .....	37
Figura 8 Niveles de la dimensión estabilidad.....	38
Figura 9 Niveles de la dimensión claridad y coherencia en la dirección .....	39
Figura 10 Niveles de la dimensión valores colectivos .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Figura 11 Niveles de la dimensión investigación en docentes universitarios .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Figura 12 Niveles de la dimensión proyección social en docentes universitarios.....	<b>¡Error! Marcador no definido.2</b>
Figura 13 Niveles de la dimensión ac en docentes universitarios .....	43



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización Clima Laboral.....	243
Tabla 2 Operacionalización de Productividad.....	25
Tabla 3 Confiabilidad de clima laboral .....	28
Tabla 4 Análisis Correlacional entre clima laboral y Productividad en docentes Universitarios.....	321
Tabla 5 Niveles de la dimensión relaciones interpersonales en docentes universitarios.	3332
Tabla 6 Niveles de la dimensión estilo de dirección en docentes universitarios.....	33
Tabla 7 Niveles de la dimensión retribución en docentes universitarios .....	354
Tabla 8 Niveles de la dimensión sentido de pertenencia en docentes universitarios .....	35
Tabla 9 Niveles de la dimensión disponibilidad de recursos en docentes universitarios ..	36
Tabla 10 Niveles de la dimensión estabilidad en docentes universitarios.....	37
Tabla 11 Niveles de la dimensión claridad y coherencia en la dirección en docentes universitarios .....	38
Tabla 12 Niveles de la dimensión valores colectivos en docentes universitarios .....	39
Tabla 13 Niveles de la dimensión investigación en docentes unirsitarios <b>¡Error! Marcador no definido.0</b>	
Tabla 14 Niveles de la dimensión proyección social en docentes universitarios.....	411
Tabla 15 Niveles de la dimensión actividades académicas en docentes universitarios.....	42
Tabla 16 Relación entre la dimensión investigación con las dimensiones de clima organizacional en docentes universitarios .....	43
Tabla 17 Relación entre la dimensión proyección social con las dimensiones de clima organizacional en docentes universitarios.....	44
Tabla 18 Relación entre la dimensión actividades académicas con las dimensiones de clima organizacional en docentes universitarios.....	45

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad Problemática**

El lugar de trabajo es ahora un segundo hogar, con empleados que pasan más tiempo en la oficina realizando múltiples acciones y, en el caso de académicos, disertando y monitoreando informes y presentaciones preparados por los alumnos.

El ser humano tiene un rol importante en la organización, producto de las relaciones que existen entre empleados y directivos, lo que repercute en su trabajo diario. Si es que los docentes no se sienten apoyados, orientados y comprometidos en las decisiones de su universidad, se reduce la eficacia y la eficiencia, el incumplimiento de las sesiones de clase, el escaso interés por aprender y una productividad menor (Ramírez, 2017).

La productividad se entiende simplemente como la relación entre insumos (entradas) y productos (salidas), y a menudo se asocia con organizaciones que producen bienes. No obstante, la economía moderna, basada en el tercer sector, posee sus principales fortalezas en las instituciones de servicios basadas en el conocimiento (SBC), como el ámbito educativo, donde la productividad se vuelve más compleja (López et al., 2017).

En épocas recientes, los lineamientos investigativos de varios países han adoptado procesos para fomentar lo que denominan productividad académica; teniendo en cuenta el eje central que representa para el desarrollo del país, la investigación, y en la evolución cognitiva de los estudiantes universitarios (Acevedo et al., 2015). Gordillo et al., (2020) identifica la productividad académica como fuente de divulgación académica, asociada a la publicación de reportes científicos, consultas de tesis, acuerdos de cooperación, patentes, resultados de actividades creativas y sesiones de aplicación de conocimientos y aprendizajes desarrollados por docentes en diversos campos académicos.

La productividad académica viene a ser un elemento clave en las universidades, por los siguientes motivos: primero, porque está directamente relacionada con su calidad. Y, en segundo lugar, porque su evaluación permite evaluar la manera en que se están logrando los objetivos, identificando los puntos débiles y también los fuertes del sistema de investigación, tomando decisiones para mejorar progresivamente el sistema, y determinando el mismo nivel de eficacia y eficiencia (Ruiz, 2001)

Los docentes de las universidades desarrollan sus funciones de investigación y mejora continua y permanente de esa profesión, la gestión institucional, así como la proyección social en sus correspondientes campos (Ley Universitaria Peruana, 2014).

En México, la productividad docente se asocia con cuatro actividades realizadas por profesionales de tiempo completo: enseñanza, tutoría, gestión del aprendizaje, creación y aplicación de conocimientos, seguida de una clase de desarrollo para docentes universitarios (Gordillo et al., 2020).

En Colombia, gracias al Poder Ejecutivo, se instauró la Política de Ciencia, Tecnología e Innovación 2015 - 2025, que tiene como objetivo potenciar la investigación mediante cuatro ejes fundamentales y de base, a saber: formar recursos humanos para incrementar la productividad, intensificar la investigación y el desarrollo tecnológico, generación innovadora de actividades en empresas privadas y la divulgación científica en todo el país (Colciencias, 2016).

Es así que, en el Perú, de acuerdo con la política de Estado, se ha creado una Superintendencia Nacional de la Educación Superior (SUNEDU), la cual se encarga de monitorear el cumplimiento de las condiciones básicas de calidad (CBC) universitaria, licenciando las universidades (SUNEDU, 2021). Por otro lado, se cuenta con el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) quien plantea y supervisa los elementos que deben tenerse en cuenta para acreditar y certificar la calidad en la educación.

En la Cumbre Mundial de Educación Superior, llevada a cabo a fines del siglo XX en la UNESCO, se dejó claro que las universidades en América Latina están dirigidas por amateurs, referencia directa a que, en gran parte de las universidades, los docentes y personal administrativo no cuentan con la formación y educación mínimas para ejecutar sus funciones básicas (Mendez y Leal, 2007).

Topete et al., (2012) hace referencia a los obstáculos que nos impiden alcanzar la productividad académica deseada: egoísmo, resistirse al cambio, diferencias informáticas, burocracia, falta de presupuesto, investigación insuficiente, falta de innovación y creatividad, sobreorganización.

Para Marvel et al., (2011) hay tres elementos que impactan en la productividad: los individuales (compromiso, metas personales, involucramiento), los grupales (unión, organización coordinación) y los organizacionales (clima y cultura organizacional, liderazgo).

La universidad estudiada no se encuentra ajena a todo lo anterior, se aprecian ineficiencias por algunas autoridades en la implementación de políticas (empleo de personas, formación, programas de motivación) que promuevan el desarrollo del talento (docentes

universitarios). creando así un ambiente de trabajo que permita al liderazgo transformar el trabajo en equipo guiado que cumpla con las CBC determinadas por la SUNEDU (generación de patentes, producción de artículos científicos, proyectos de consultoría, intercambios académicos, pasantías, proyección social, edición de libros).

Es por ello que se planteó la presente investigación con las variables mencionadas en el título.

## **1.2. Trabajos previos**

### **A nivel internacional**

Casanova & Pino (2017) estudiaron los elementos que impactan en la productividad investigativa de los docentes del Instituto Universitario de Educación Tecnológica FITEC de la ciudad de Bucaramanga. La población se conformó por 42 participantes, se utilizaron técnicas de encuesta y cuestionarios para recopilar los datos requeridos. Se utilizó un estudio de tipo explicativo, con un diseño transaccional descriptivo no empírico, ya que tuvo como objetivo dar a conocer los factores de elegibilidad del estudio entre los docentes relacionados con Universidad Tecnológica-Fitec. Los hallazgos son los siguientes: La promoción de la investigación está dividida por muchos factores internos y factores externos, así como el crecimiento, cambios cíclicos en la demanda, compra de nuevos aparatos tecnológicos.

Vega (2017) estudió la producción académica de los docentes del Departamento de Relaciones Internacionales de la Universidad Militar Nueva Granada. Se utilizó una metodología mixta, siendo por un lado cuantitativa y también cualitativa debido a que responde a una investigación descriptiva-exploratoria basada en información de la literatura, entrevistas cara a cara y expresiones de docentes en conversaciones organizadas. final. Se ha identificado un elemento de análisis; producción de textos (artículos, capítulos de libros, libros, módulos académicos, monografías, artículos, patentes, disertaciones). Como resultado: Los profesores de Relaciones Internacionales están menos involucrados en incubadoras de investigación, menos comprometidos en círculos académicos o reuniones que puedan enriquecer sus actividades; además, las motivaciones y comportamientos de los profesores han cambiado, convirtiéndolos en nuevos académicos cuyo objetivo final es escribir y publicar un trabajo como una tarea fundamental más que como un placer y meta individual, porque cumple más con un requisito institucional.

Ortíz (2018) se centró en encontrar la relación entre dos variables. El tipo de estudio fue una mezcla de cuantitativo y cualitativo, se utilizaron técnicas de encuesta y los resultados de un instrumento tomado a 64 estudiantes de los grados siete al once, un grupo de 24 docentes y una entrevista a la directora y subdirectora. Se concluye que el clima laboral interno es positivo, aun cuando existen conflictos; además de factores externos, afectando el mecanismo de transmisión de mensajes entre el equipo directivo, docentes y alumnos. El liderazgo del personal directivo oscila entre democrático y pedagógico, dificultando la innovación en los procesos organizacionales basados en la calidad educativa.

En el trabajo de Betancur (2019) su objetivo fue saber qué tan estrechamente están relacionadas el liderazgo y clima laboral. La metodología utilizada incluye métodos cuantitativos, descriptivos y correlacionales. La técnica utilizada es una encuesta, aplicando dos cuestionarios (liderazgo y clima laboral). Los hallazgos señalan que existe una relación positiva entre liderazgo y clima laboral, de igual forma las dimensiones tienden a dominar en promedio alto y en la dimensión orgullo laboral tiende a ser muy alto.

Gonzales et al. (2018) determinó la influencia del liderazgo en el clima laboral de una organización de Ambato en Ecuador. Las variables se analizan a través de la aplicación de escalas y entrevistas a colaboradores y directivos para obtener antecedentes y organizar criterios de evaluación del liderazgo. La muestra está compuesta por 50 colaboradores de las áreas técnicas y administrativas de la organización. Se observan las interacciones de los colaboradores y directivos para identificar los motivos del bajo desempeño en el trabajo, y se han sugerido acciones para promover cambios dentro de la organización, transformar los elementos negativos para generar que los colaboradores potencien sus habilidades en el trabajo.

### **A nivel nacional**

Pérez et al., (2016) investigó la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los docentes de la Facultad de Enfermería de la UNCP. Huancayo. Participaron 26 docentes que recibieron cuestionarios para medir las variables. Conclusión: La mayoría de los docentes (38%) tiene satisfacción laboral moderada y el 30% tiene satisfacción baja frente al 30% con satisfacción laboral alta. La productividad investigativa de los profesores es baja; aunque el estudio se realiza año tras año, la falencia radica en que no se suelen hacer

publicaciones en revistas reconocidas. Se demostró que no hay relación entre las variables, independientemente de los niveles de ambas.

Ruíz (2019). Determinó la relación entre el estilo de liderazgo y el clima organizacional, la muestra está compuesta por 45 colaboradores. La metodología empleada en este estudio es el tipo de aplicación, la descripción del grado de correlación y el diseño no empírico. La herramienta utilizada es un cuestionario; de igual forma, se utilizan técnicas de encuesta y procesamientos no paramétricos para comparar hipótesis. Los resultados señalaron que existe una relación positiva entre las variables, con una correlación de 0.313 con un nivel de confianza del 95%.

Sánchez (2019). El propósito es determinar el grado de relación entre el liderazgo gerencial y cultura organizacional. En cuanto a la metodología, este estudio sigue un enfoque cuantitativo descriptivo. La muestra fue de 72 docentes utilizando dos cuestionarios mediante técnicas de investigación para medir variables de gobierno corporativo y cultura organizacional. Ambas medidas fueron efectivas y confiables. Como resultado se halló una relación directa y alta entre los constructos. También se estableció una correlación directa y alta entre la gestión de conflictos y el clima organizacional. En conclusión, encontramos una relación importante y directa entre el liderazgo de liderazgo y el clima organizacional. Sugiriendo que, un liderazgo más fuerte de la gerencia está asociado con una cultura organizacional más alta.

Castillo et al., (2019). El objetivo era hallar la relación entre el liderazgo y el clima organizacional. Esta investigación se realizó en trabajadores de un establecimiento de salud en Huaraz. Los resultados fueron los siguientes: De un total de 88 empleados, el 54,5% demostró liderazgo transaccional y el 55,7% demostró alta o baja transformación. El nivel de gestión de los administradores de micro redes es moderado (50 %) y la cultura de los empleados es mejorable (68,2 %). El coeficiente RS mostró una relación positiva y significativa entre las variables ( $r_s = 0,644$ ;  $p = 0,000$ ). La relación entre los tipos de liderazgo de los gerentes y los climas organizacionales de los colaboradores fue significativa, por lo tanto, a mejor liderazgo, mejor nivel de clima organizacional.

## **A nivel local**

García & Reyes (2016) han estudiado la relación entre el trabajo y la productividad de los maestros completos de una universidad privada en Chiclayo, con enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional. La muestra incluye 40 maestros de diferentes universidades, con más de 3 años de trabajo, los cuestionarios fueron validados por las evaluaciones de 3 jueces expertos. Se encuentran los siguientes resultados: una relación fuerte y significativa entre las variables, y el 40 % de los maestros muestran niveles medios en cuanto a productividad y el 25 % un bajo nivel.

## **1.3 Teorías relacionadas al tema**

### **1.3.1. Clima Laboral**

#### **1.3.1.1 Definiciones**

El clima laboral, también llamado clima organizacional, es la percepción que tienen los empleados sobre las políticas, procedimientos, programas de evaluación, formas de liderar sanciones y gratificaciones.

Existe un debate sobre este asunto si debe ser considerado objetivamente o en respuestas subjetivas. Al hablar de elementos objetivos, se hace referencia a aquellos que son físicos o estructurales, mientras que las respuestas subjetivas se refieren a la percepción que tienen los trabajadores sobre su entorno de trabajo. (Quispe y Paucar, 2018)

Litwin y Stringer (1968) se refiere al ambiente de trabajo como la influencia subjetiva y percibida del sistema organizacional formal, los líderes y otros elementos del ambiente que son importantes sobre las creencias y valores que poseen los colaboradores.

#### **1.3.1.2 Tipos de Clima Organizacional**

Likert (citado por Brunet, 1987) afirma que el comportamiento del subordinado está causalmente relacionado con el comportamiento del superior y se debe a las limitaciones organizativas percibidas.

##### **a) Autoritario: Sistema I Autoritarismo explotador.**

En este sistema, los jefes no confían en sus colaboradores, solo toman las opiniones de sus principales líderes que trabajan en medio de un ambiente hostil, y jamás son recompensados, son solo órdenes porque parecen aceptables, pero generalmente son sin posibilidad a decir que no. Plantea una resistencia inherente.

**b) Autoritario: Sistema II – Autoritarismo paternalista.**

Aquí, los superiores crean buena confianza con sus compañeros, cuando toman decisiones, el jefe toma estas decisiones, pero también tiene en cuenta las sugerencias de los compañeros. Laboran en un ambiente agradable y estable porque la gerencia cree en sus empleados.

**c) Participativo: Sistema III – Consultivo.**

Los líderes confían en sus empleados, y el gerente suele tomar decisiones aquí, pero hay momentos en que los empleados tienen que tomar decisiones. Aquí se llega a trabajar en un entorno dinámico y estructurado, el puesto es generalmente próspero y la mayoría de los colaboradores se muestran responsables de lo que están haciendo.

**d) Participativo: Sistema IV – Participación en grupo.**

Los líderes confían en sus colaboradores, y están entusiasmados porque poseen confianza entre ellos y esto los convierte en un buen equipo para cumplir las metas establecidas por la compañía, debido a la presencia de la total aceptación de los colaboradores.

### **1.3.1.3 Características del Clima Laboral**

Rodríguez, (2001) sostiene que presenta las siguientes características:

Es constante, es decir, las instituciones mantienen una estabilidad del entorno empresarial con algunos cambios paulatinos.

La conducta del empleado es cambiada por el entorno de la institución.

Tiene influencia sobre la capacidad de los colaboradores para identificarse y comprometerse con la empresa.

Algunas de las variables estructurales de la compañía afectan y se convierten, lo que puede verse afectado por el tiempo.

Los problemas regulatorios como la rotación y la ausencia pueden ser una advertencia a la presencia de un mal ambiente de trabajo en la empresa, lo que significa que sus empleados pueden estar insatisfechos.

Pritchard y Karasick (1980) otorgan los siguientes elementos característicos:

Independencia: La forma en que el colaborador tiene libertad para tomar sus propias decisiones.

Conflicto y cooperación: Referida a la forma en que entre colegas existe cooperación y evitar los conflictos innecesarios.



Relaciones sociales: este es el tipo de atmósfera social y amistad observadas en la organización.

Estructura: esto incluye instrucciones, lemas y políticas que la organización puede emitir, lo que afecta directamente el curso del rendimiento de la actividad.

Recompensas: este aspecto depende de la manera en que se les paga a los trabajadores.

Rendimiento: referidas a las recompensas y buen trabajo y de acuerdo con las habilidades del puesto.

Motivación: depende de los aspectos dinámicos desarrollados por la organización en sus empleados.

Estado: diferencia descentralizada (subordinado/subordinado) y la importancia de la organización de estas diferencias.

Flexibilidad e innovación: muestra la apertura a experimentar diversos métodos de ejecutar el trabajo y obtener buenos resultados.

Centralización de la toma de decisiones: un análisis de cómo una entidad descentraliza su proceso de toma de decisiones entre jerarquías.

Soporte: referido a la ayuda que los empleados brindan a la alta gerencia cuando se enfrentan a problemas relativos o no laborales.

#### **1.3.1.4 Dimensiones del Clima Organizacional**

Litwin y Stinger (2006) dan cuenta de 9 factores que componen al clima laboral, y que están asociados a sus características propias.

Estructura: viene a ser la percepción de los colaboradores sobre las normas, procedimientos, procesos y otros aspectos que encuentran en el desempeño de su trabajo. El grado en que la institución enfatiza la burocracia, en comparación con el grado en que la organización enfatiza el ambiente de trabajo informal e informal.

Responsabilidad: es la percepción que tienen los colaboradores de su independencia en la forma de tomar decisiones referidas con su trabajo. Este es el grado en que reciben supervisión general y sin restricciones, este es el sentirse autónomo y no ser examinado en el lugar de trabajo.

Recompensa: aceptación de la remuneración recibida por el buen trabajo. Se asocia con la manera en que la institución hace uso más de las recompensas que las sanciones.

Desafío: Tiene que ver con cómo se sienten los colaboradores frente a los desafíos que plantea el trabajo. Es el grado en que se anima a la entidad a aceptar riesgos previstos para alcanzar las metas planteadas.

Relación: Es la valoración de los colaboradores sobre el desarrollo de relaciones armoniosas entre colegas y directivos.

Colaboración: Percepción de los colaboradores sobre la disposición a ayudar por parte del gerente y demás colegas.

Estándares: Tiene que ver con la forma en que la organización establece determinadas normas para brindar servicios de calidad.

Conflicto: Forma en que los colaboradores, sus pares y superiores, dan por hecho las posturas divergentes y no tienen miedo confrontar y resolver los conflictos cuando se presentan.

Identidad: Es sentirse parte de la organización.

### **1.3.2 Productividad Académica**

#### **1.3.2.1 Definición**

Buela y López (2005) mencionan que tiene que ver con la cantidad de publicaciones escritas y/o inventos que poseen determinados actores académicos, y que puede corroborarse mediante fuente de confianza autorizadas.

Antony y Raveling (1999) sostienen que no debe limitarse solo a la cantidad de publicaciones en revistas indizadas, sino también que debe tomarse en cuenta las conferencias realizadas, los libros publicados, entre otros.

Joy (2009) señala que debe asociarse solamente con la aplicación provechosa de los saberes en pro de la innovación, y que ésta repercutirá sobre las universidades para que se les reconozca como prestigiosas.

Martínez y Coronado (2003), postulan que tiene que ver con la producción científica que se desarrolla a lo largo de las actividades académicas.

Munévar y Villaseñor (2008) mencionan que tiene que ver con la cantidad de recursos que se han utilizado en actividades de investigación y extensión, con la cantidad de resultados de calidad obtenidos.

Acevedo et al., (2016) señalan que tiene que ver con el número de publicaciones en revistas científicas, reconocimientos e incluso asesoría en investigaciones a nivel de posgrado.

Se puede observar que existen múltiples definiciones de productividad académica, pero para efectos de esta investigación, se tomará la de Gordillo et al., (2020) quienes mencionan que es la creación de productos académicos, relacionados a la producción científica, como resultado de la creación y aplicación de conocimientos, aplicaciones y actividades formativas que desarrollan los docentes en su desenvolvimiento académico.

### **1.3.2.2 Factores que influyen en la productividad académica**

#### **Internos**

Sumanth (1990) afirmó que hay factores internos a la institución que impactan en la productividad del aprendizaje: materiales, insumos, gestiones, cultura, etc.

#### **Externos**

Sumanth (1990) dice que los factores externos que afectan de forma importante la productividad del aprendizaje son: regulaciones institucionales, competencia/mercados, clientes, políticas económicas gubernamentales, infraestructura, política, estabilidad social, inestabilidad económica, problemas ambientales, cambios cíclicos en la demanda; inversión en nueva planta y equipos.

#### **Individuales, grupales e institucionales**

Marvel, et al., (2011) Factores individuales relacionados con la personalidad, motivación intrínseca, habilidades/habilidades, satisfacción e identificación, compromiso y participación en la investigación, proyección social y proceso de segregación. Además, los grupos están inmersos en la cohesión entre pares y otros elementos propios de ello. Los factores institucionales están influenciados por una estructura más fuerte como: clima y cultura organizacional, formas de liderar, maneras de comunicarse.

### **1.3.2.3 Determinantes de la productividad académica**

Dundar y Lewis (1998) señalan que hay aspectos de la personalidad que tienen un impacto significativo en la productividad académica: nivel intelectual, formación académica, niveles jerárquicos, escuela académica y tamaño de la facultad.

Carayol y Matt (2006) detallan varios factores determinantes: los ingresos económicos de la universidad, el hecho que estén disponibles ciertos equipos para realizar actividades de investigación, la cantidad de artículos publicados por la universidad, el empleo de políticas, pasantías y permisos de intercambio profesional, y presupuesto para la investigación.

Ndege et al., (2011) sostiene que se deben manejar otro tipo de determinantes, tales como: número de estudiantes que apoyan la preparación investigativa de la escuela, financiamiento de la investigación, cargo académico administrativo, universidad e investigadores con reputación escolar, y horas semanales destinadas a la investigación y el campo de conocimiento.

Amado et al., (2015) señalan que se deben mejorar los aspectos decisivos: los maestros deben pertenecer a un grupo académico, premio económico a la investigación, experiencia,

capaz de investigar y dominar el contenido del estudio, el porcentaje de los maestros participan en proyectos de investigación.

#### **1.3.2.4 Productividad y su relación con la productividad académica**

Vargas (2009) menciona, acertadamente, que la productividad tiene que ver con la cantidad de resultados obtenidos, en función de los recursos empleados durante ese proceso.

Brinda la siguiente fórmula:

**Productividad** =  $P = \text{Producción obtenida} / \text{Recursos empleados}$

Donde:

**Producción:** Número de productos académicos

**Recursos:** capital, tiempo, insumos, mano de obra

Puede tomarse la productividad de la siguiente manera:

#### **Productividad Global**

Suma de todos los elementos aplicados para lograr el objetivo.

$\text{Productividad} = P = \text{Producción obtenida} / (\text{Mano de Obra} + \text{Materia Prima} + \text{Tecnología} + \text{Energía} + \text{Capital})$

## **1.2. Formulación del problema**

¿Qué relación existe entre el clima laboral y la productividad en los docentes de una universidad de la provincia de Chiclayo?;

## **1.4 Justificación e importancia del estudio**

Los profesores universitarios crean investigación, promueven la docencia, proyectan comunidad y dirigen la universidad, en sus respectivos campos, así como la universidad tiene la responsabilidad de brindar un ambiente de trabajo ameno, estimulante, profesional y sin complicaciones.

La presente investigación realizada con el problema en mente da a conocer la gestión actual de una universidad del municipio de Chiclayo. Por parte de las autoridades, las autoridades carecen de políticas (selección de personas, capacitación, programas de incentivos) que promuevan el talento (docentes universitarios) y, de este modo, promover un ambiente de trabajo que permita a los líderes transformacionales dirigir el trabajo. Un equipo que respeta las CBC establecidas por la SUNEDU (publicación de artículos académicos, patentes, consultoría de tesis, movilidad estudiantil, formación, proyección social, edición de libros), la inadecuada gestión de estos elementos afecta la productividad del docente.

Argumentos prácticos: A partir de los objetivos de estudio, los resultados ayudarán a diagnosticar las percepciones de los colaboradores sobre las variables para sugerir estrategias de cambio para mejorar los procedimientos de gestión de la universidad.

Justificación teórica: Este trabajo se realizó utilizando conceptos y teorías asociadas con las variables, las mismas teorías que brindan las dimensiones y métricas que se utilizarán para encontrar una solución al problema en cuestión. En este sentido, la investigación debe ser considerada como un valor teórico como precursor de futuros estudios, reiterando o refutando otras teorías.

### **1.5. Hipótesis**

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre el clima laboral y la productividad académica en los docentes de una universidad de la provincia de Chiclayo.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre el clima laboral y la productividad académica en los docentes de una universidad de la provincia de Chiclayo

### **1.6 Objetivos**

#### **1.6.1 Objetivo General**

Establecer la relación entre el clima laboral y la productividad en los docentes de una universidad de la provincia de Chiclayo.

#### **1.6.2 Objetivos Específicos**

- Ejecutar el diagnóstico situacional de la institución, basado en las variables de estudio.
- Identificar los niveles de clima laboral y productividad académica.
- Explicar las valoraciones de los docentes, de acuerdo a las dimensiones de cada variable.
- Calcular la correlación entre las dimensiones de Clima organizacional con las dimensiones de Productividad Académica en los docentes de una universidad de la provincia de Chiclayo.

## II. MATERIAL Y MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de Investigación

#### 2.1.1. Tipo de Investigación

Este estudio fue de tipo aplicada, ya que busca la utilización o aplicación de conocimientos a problemas de la sociedad, obtenidos mediante la investigación básica. Muntané (2010) señala que se basa en un marco referencial y está caracterizada por tener como finalidad incrementar el conocimiento académico.

#### 2.1.2. Diseño de Investigación

Sigue un diseño no experimental y transversal, ya que no se manipulan las variables, solo se observan los procesos tal y como surgen de forma natural para el análisis (Hernández et al., 2014).

Es transversal, ya que se analiza y recopila información sobre los procesos de la institución en un momento.

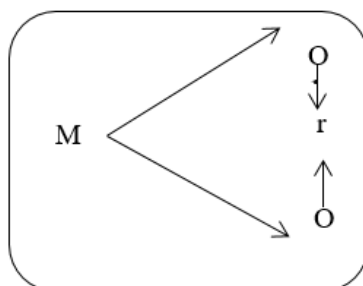


Figura 1 Esquema de diseño de investigación

Donde M= es la muestra;  
O1=Variable1 clima laboral,  
O2=Variable productividad,  
r =relación entre variables

### 2.2. Población y muestra

Para Tamayo (1997), una población es el universo de participantes de un estudio, constituida por unidades analíticas que tienen elementos particulares, es por ello que se define los datos que se estudian. En este estudio la población está constituida por todos los docentes de la universidad, siendo un total de 813.

La muestra se conformó por 57 profesores universitarios de una Universidad de Chiclayo: de las EAP Ingeniería industrial (6), Ingeniería de Sistemas (6) , Derecho (10) y Psicología (35)

La muestra encuestada es de una institución que provee servicios de educación superior universitaria, actualmente ofrece 19 carreras universitarias.

El muestreo utilizado fue no probabilístico de tipo intencional por conveniencia, dado que la elección de los participantes fue a criterio del investigador.

### **2.3. Variables, Operacionalización**

**VI:** Clima Laboral

**VD:** Productividad

## Operacionalización de las variables

**Tabla 1 Operacionalización Clima Laboral**

<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Técnicas/instrumentos</b>
Clima Laboral	Relaciones interpersonal	Grado en que los empleados se ayudan entre si	Encuesta Observación Cuestionario
	Estilo de dirección	Grado en que los jefes apoyan, estimulan y dan participación a sus colaboradores	
	Retribución	Grado de beneficio derivado de la vinculación con la institución.	
	Sentido de pertenencia	Grado de compromiso y responsabilidad con la institución.	
	Disponibilidad de recursos	Grado en que los empleados cuentan con recursos e información	
	Estabilidad	Grado en que los empleados ven en la empresa claras posibilidades de crecimiento	
	Claridad y coherencia en la dirección	Grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la empresa Medida en que las metas y programas son consistente con las políticas de la alta gerencia	
	Valores colectivos	Grado en que se perciben la cooperación, responsabilidad y respeto	



**Tabla 2 Operacionalización de Productividad**

<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Técnicas/Instrumento</b>
Productividad Académica	Investigación	Número de publicaciones/Cantidad de docentes	
	Proyección Social	Número de Proyectos Elaborados/Cantidad de docentes	Encuesta Cuestionario Lista de cotejo
	Actividades Académicas	Nº Silabus entregados/Cantidad de docentes	

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

### **2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**Observación.** Se ha utilizado para recoger datos fácilmente accesibles a simple vista, como, por ejemplo: se ha mejorado el funcionamiento de procesos clave y su interrelación con los problemas que puedan existir. La herramienta utilizada es la guía de observación. Con base en la participación del estudio, la observación es no participativa, debido a que no se es parte directa del personal que realiza los procesos comerciales que fueron objeto de la investigación.

**Entrevista.** Esta técnica debe utilizarse para obtener datos adicionales sobre planes de estrategia y factores de apoyo que no están disponibles a simple vista. Para obtenerlos, se debe acudir a las personas claves dentro de la institución. La herramienta utilizada es un cuestionario.

**Análisis de documentos.** Las técnicas de indagación de documentos se aplican para analizar los datos disponibles para la institución y contenidos en los documentos disponibles. Durante la encuesta, apoyó a recopilar información fidedigna sobre los mismos temas de investigación. Esto ayudó a identificar la causa de los problemas que existían en el proceso comercial. La herramienta utilizada es una guía de análisis de documentos.

## Instrumento N°01

<b>Cuestionario de Clima laboral</b>	
<b>Ficha Técnica</b>	
Nombre del Test	Escala de Clima Laboral (EDCO)
Nombre del Autor	Acero Yuset, Echeverri Lina María, Lizarazo Sandra, Qevero Ana Judith, Sanabria Bibiana
Creado	Universidad Konrad Lorenz de Santafé de Bogotá
Objetivo	Evaluar el nivel de clima laboral en docentes.
Estructuración	El cuestionario tiene 7 dimensiones
Dimensiones	Dimensión I: Relaciones interpersonal
	Dimensión II: Estilo de dirección
	Dimensión III: Retribución
	Dimensión IV: Disponibilidad de recursos
	Dimensión V: Estabilidad
	Dimensión VI: Claridad y coherencia en la dirección
	Dimensión VII: Valores colectivos

### **Calificación:**

La puntuación total es el resultado de sumar los puntos obtenidos en las respuestas de cada ítem; las puntuaciones alcanzables oscilan entre 30 y 150. Una puntuación alta significa "entorno de trabajo óptimo" y una puntuación baja significa "entorno de trabajo hostil".

## 2.4.2. Validez y confiabilidad

### Validez

Después de diseñar dos conjuntos de preguntas, habiendo establecido la validez de contenido, trasladar el cuestionario piloto a cuatro expertos que son expertos, profesionales con cualificación, entusiasmo por el trabajo de gestión de personas, experiencia en el campo de la gestión del talento y la investigación científica, realizan análisis factorial. Los resultados de este análisis conducen a mantener el número total de ítems realizando ciertos cambios en su redacción.

En cuanto a la validez de las herramientas, Arocha (citado por Hernández, 2003) afirma que “este es uno de los requisitos técnicos más importantes que debe cumplir cualquier herramienta de recolección de datos” (p. 238). Se utilizó el juicio de expertos, en el cual se evaluaron tanto el contenido como la pertinencia de los datos.

### Confiabilidad

Es explicada por la consistencia con que se ejecuta la medición. Palella (2004) menciona que: “La confiabilidad de un instrumento se refiere al grado en que los datos medidos no están sesgadas por error causal” (p.150). De acuerdo con esto, una herramienta es confiable cuando los resultados de aplicarla al mismo sujeto en diferentes circunstancias no muestran una diferencia significativa.

**Tabla 3 Confiabilidad de clima laboral**

<b>Cuestionario de clima laboral</b>	
Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,866	30

*Fuente: Elaboración propia.*

## **2.5. Procedimientos de análisis de datos.**

El director del programa académico de Psicología ha aplicado un cuestionario al personal docente, ambas herramientas de evaluación tienen instrucciones claras, además, se requiere el consentimiento. Las evaluaciones se realizan individualmente y en fechas programadas. En el análisis estadístico de este estudio se utilizó Microsoft Excel para crear la base de datos, luego se utilizó el programa estadístico SPSS 24 para tabular y observar las frecuencias por niveles cada elemento que les corresponde, luego para comprobar la hipótesis establecer la relación entre variables, se hizo uso de Chi-cuadrado (Siegel & Castellon, 2005, p. 33).

## **2.6. Aspectos éticos**

Noreña et al. (2012) afirma que en este estudio se aplicarán ciertos criterios éticos:

- a) Consentimiento informado y explícito: Los empleados deben dar su aceptación para proporcionar información y conocer sus derechos.
- b) Confidencialidad: La certificación de protección de la identidad de los informantes interferirá con este estudio.
- c) Contribución observacional: poner a los investigadores en el campo requiere un compromiso ético con los resultados que pueden resultar de las interacciones definidas con los actores de la investigación.

## **2.7. Criterios de rigor científico**

Noreña et al. (2012) reitera algunos criterios de rigor científico que se aplicaron en este estudio:

- a) Fiabilidad, por medio de la veracidad y autenticidad, de que los hallazgos obtenidos de las dos variables fueron fidedignos.
- b) Transferibilidad y aplicabilidad: Los hallazgos obtenidos serán comprensibles e intercambiables.
- c) Consistencia para la reproducibilidad: El investigador hará el trabajo de reflexión, análisis e interpretación.
- d) Relevancia y neutralidad: Los hallazgos de la encuesta se fundamentarán en la honestidad y la solidez en la descripción detallada de los fenómenos a buscar para cada variable.

### III. RESULTADOS

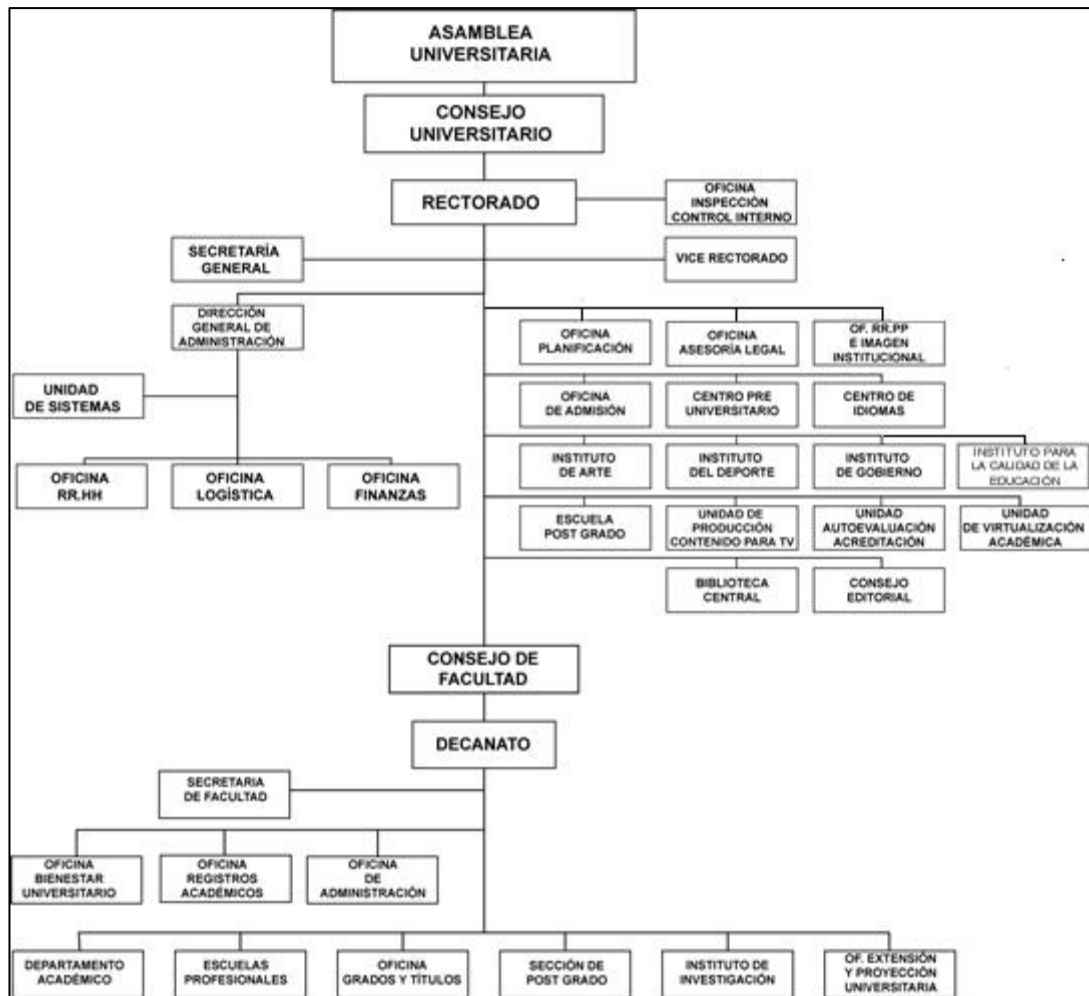
#### 3.1. Diagnóstico de la empresa

##### 3.1.1. Información general

En los últimos años, la universidad ha cumplido con los estándares básicos de calidad exigidos por la SUNEDU.

Es una universidad reconocida nacional e internacionalmente por su calidad académica en la formación de profesionales competitivos, con visión empresarial que aportan al desarrollo de la sociedad. Que está conformado por 19 escuelas, 5 facultades de pregrado y una escuela de posgrado.

##### a) Organigrama



### 3.1.2. Análisis de la problemática

Existen falencias dentro de la institución que pueden subsanarse aplicando diversas técnicas, y herramientas de ingeniería industrial para detectar problemáticas como la inadecuada gestión de los recursos humanos. Investigar y publicar colaborativamente producción científica en revistas indexadas en bases de datos acreditadas por CONCYTEC.

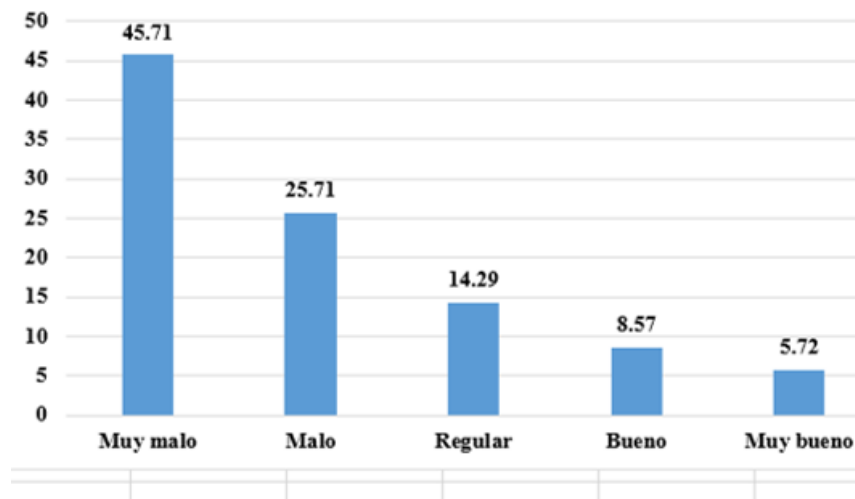
Dado el estado actual de la empresa, la encuesta actual tiene como objetivo principal conocer el nivel del clima laboral, describir el nivel de productividad académica y detectar inconvenientes relacionados con el clima laboral.

### 3.1.3.1. Resultados de la aplicación de instrumentos

**Tabla 6**

*Niveles de clima laboral en docentes universitarios*

Clima laboral		
Niveles	F	%
Muy malo	27	49
Malo	17	29
Regular	6	11
Bueno	5	9
Muy bueno	2	3
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100</b>



*Figura 2 Niveles de clima laboral en docentes universitarios*

Fuente: Encuesta

En la tabla 6 y figura 2, se muestra que el 45,71% de los docentes puntúan al clima laboral en un nivel muy malo, el 25,71% en el nivel malo, el 14,29% en nivel regular, 8,57% en nivel bueno y el 5,72% en nivel muy bueno, pudiéndose inferir que el clima laboral en la institución es inadecuado, existiendo diversas falencias que merecen ser solucionadas.

### 3.1.3.1.1 Situación de la variable independiente

Los datos que fueron recopilados por medio de un instrumento para medir el clima laboral, asociado a la productividad laboral, fueron procesados y los resultados que arrojó dicho procesamiento se muestran a continuación.

**Tabla 4**

*Análisis correlacional entre clima laboral y productividad en docentes universitarios*

	Valor	gl	Sig. (p)
Chi-cuadrado	35,87	56	<,001**

Nota: La relación es altamente significativa ( $p < ,01$ )

En la tabla 4, se muestra que la relación existente entre el clima laboral y la productividad en los docentes universitarios, es altamente significativa ( $p < ,01$ ). Esto quiere decir que, cuando el clima laboral sea adecuado y las relaciones entre colegas y superiores sea armoniosa, aumentan las probabilidades de una mejor productividad, y viceversa. Por tanto, se aprueba la hipótesis planteada

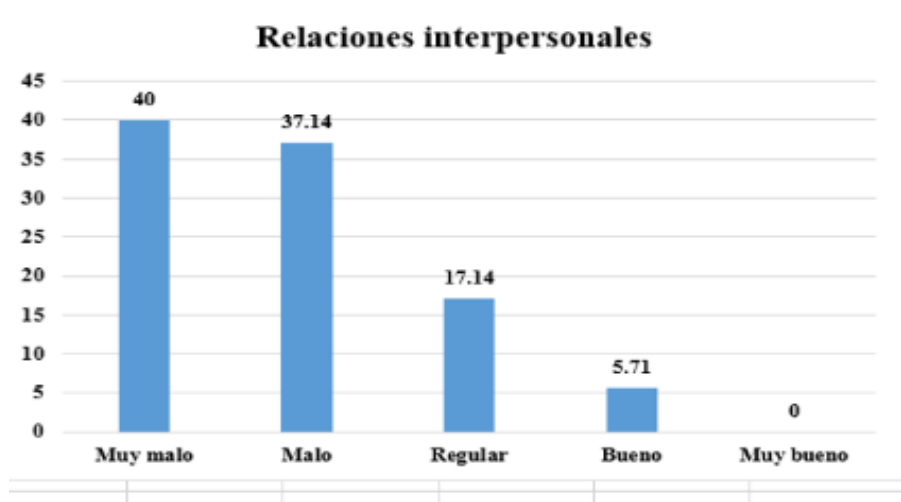


**Tabla 5**

*Niveles de la dimensión relaciones interpersonales en docentes universitarios*

<b>Relaciones interpersonal</b>		
<b>Niveles</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Muy malo	23	40
Malo	21	37.14
Regular	10	17.14
Bueno	3	5.71
Muy bueno	0	0
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta



*Figura 3 Niveles de la dimensión relaciones interpersonales*

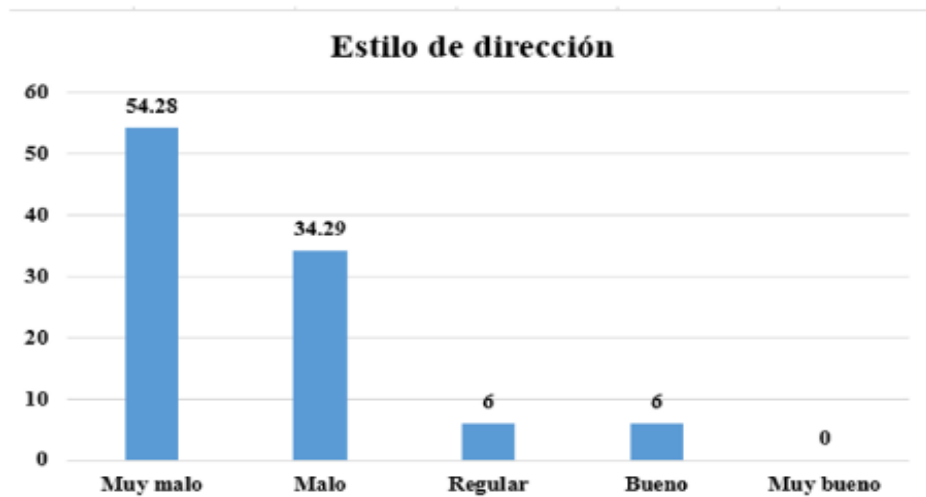
En la tabla 5 y figura 3, se muestra que el 40% de los docentes puntúan el nivel de las relaciones interpersonales como muy malas, el 37,14% las perciben como malo, el 17,14% en nivel regular y el 5,71% en nivel bueno, sugiriendo que el apoyo entre colegas es prácticamente nulo, viendo cada quien por su propio beneficio personal.

**Tabla 6**

*Niveles de la dimensión estilo de dirección en docentes universitarios*

<b>Estilo de dirección</b>		
<b>Niveles</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Muy malo	31	54.28
Malo	20	34.29
Regular	3	6
Bueno	3	6
Muy bueno	0	0
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta



*Figura 4 Niveles de la dimensión estilo de dirección*

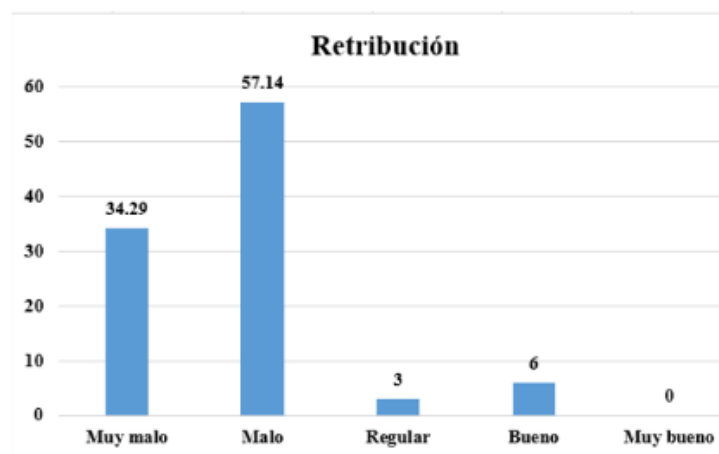
En la tabla 7 y figura 4, se aprecia que el 54,28% de los docentes puntúan al estilo de dirección de los jefes como muy malo, el 34,29% perciben un nivel malo y, tanto el nivel regular como bueno, en un 6%, sugiriendo que los directivos no poseen una adecuada manera de gestionar las labores.

**Tabla 7**

*Niveles de la dimensión retribución en docentes universitarios*

Retribución		
Niveles	F	%
Muy malo	20	34.29
Malo	33	57.14
Regular	2	3
Bueno	3	6
Muy bueno	0	0
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta



*Figura 5 Niveles de la dimensión retribución*

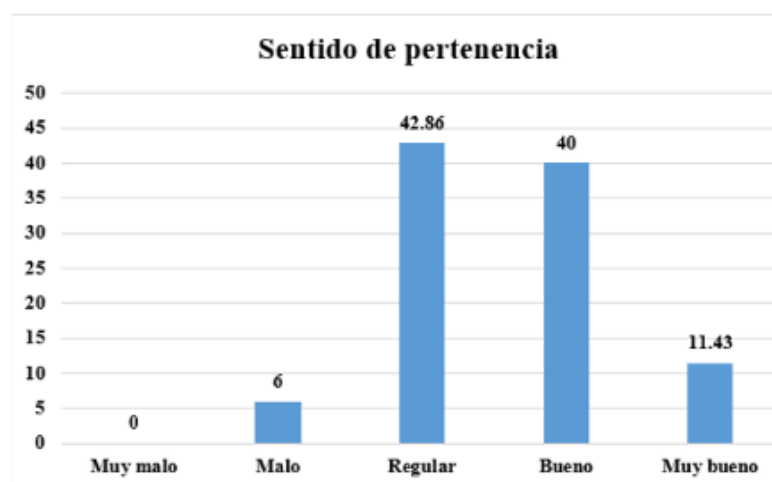
En la tabla 7 y figura 5, se muestra que el 57,14% de los docentes reportan que las recompensas brindadas por la universidad referidas a sus labores (retribución) es percibida como mala, el 34,29% la cataloga como muy malo y el 3% regular, esto sumado a que las remuneraciones suelen no ser puntuales.

**Tabla 8**

*Niveles de la dimensión sentido de pertenencia en docentes universitarios*

<b>Sentido de pertenencia</b>			
<b>Niveles</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	
Muy malo	0	0	
Malo	2	6	
Regular	15	42.86	
Bueno	14	40	
Muy bueno	4	11.43	
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>	

Fuente: Encuesta



*Figura 6. Niveles de la dimensión sentido de pertenencia*

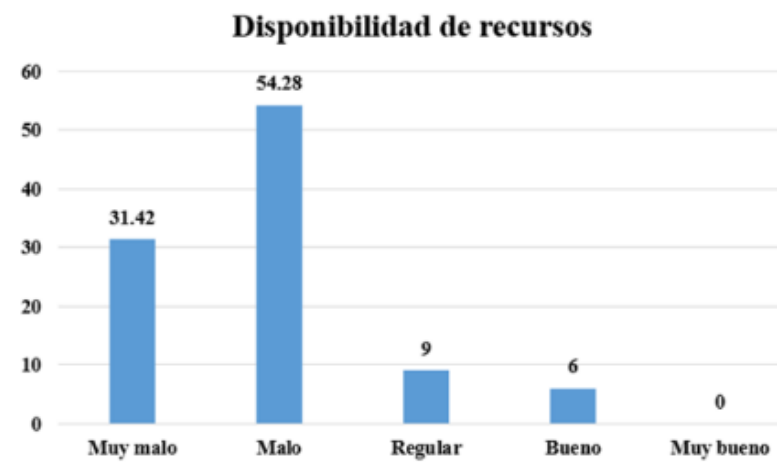
En la tabla 8 y figura 6, se observa que el 40% de los docentes reportan que el sentirse parte de la institución es bueno, el 42,86% sostienen que están en un nivel regular y el 11,43% señalan que tienen un nivel muy bueno.

**Tabla 9**

*Niveles de la dimensión disponibilidad de recursos en docentes universitarios*

Disponibilidad de recursos		
Niveles	F	%
Muy malo	18	31.42
Malo	31	54.28
Regular	5	9
Bueno	3	6
Muy bueno	0	0
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta



*Figura 7 Niveles de la dimensión disponibilidad de recursos*

En la tabla 9 y figura 7, se muestra que el 54,28% de los docentes sostienen que la disponibilidad de recursos en la institución es mala, el 31,42% manifiestan que es muy malo y el 9% lo visualiza como regular.

**Tabla 10**

*Niveles de la dimensión estabilidad en docentes universitarios*

<b>Estabilidad</b>		
<b>Niveles</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Muy malo	23	40
Malo	54	54.29
Regular	2	3
Bueno	3	3
Muy bueno	0	0
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta

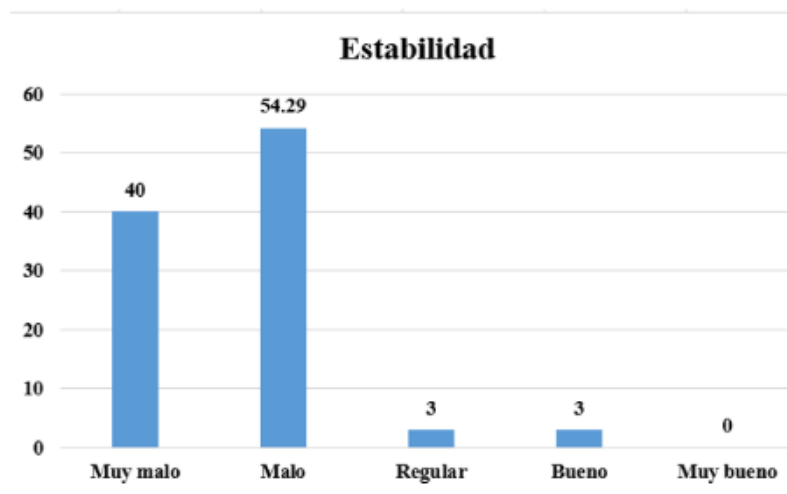


Figura 8 Niveles de la dimensión estabilidad

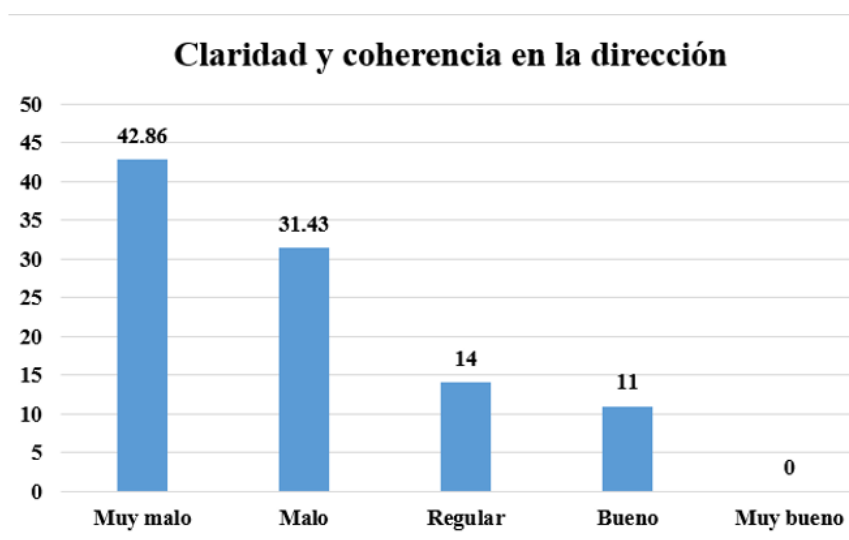
En la tabla 10 y figura 8, se muestra que el 54,29% de los docentes señalan que la estabilidad laboral dentro de la institución se percibe en un nivel malo, el 40% refiere que es muy malo y el 3% sostienen que es regular.

**Tabla 11**

*Niveles de la dimensión claridad y coherencia en la dirección en docentes universitarios*

<b>Claridad y Coherencia en la Dirección</b>		
<b>Niveles</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Muy malo	24	42.86
Malo	19	31.43
Regular	8	14
Bueno	6	11
Muy bueno	0	0
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta



*Figura 9. Niveles de la dimensión claridad y coherencia en la dirección*

En la tabla 13 y figura 9, se aprecia que el 42,86% de los docentes sostienen que el crecimiento institucional producto de los directivos, es muy malo; el 31,43% señalan que malo y el 14% reportan que es regular.

**Tabla 12**

*Niveles de la dimensión valores colectivos en docentes universitarios*

Valores colectivos		
Niveles	F	%
Muy malo	15	25.71
Malo	24	42.86
Regular	10	17.14
Bueno	8	14.29
Muy bueno	0	0
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta

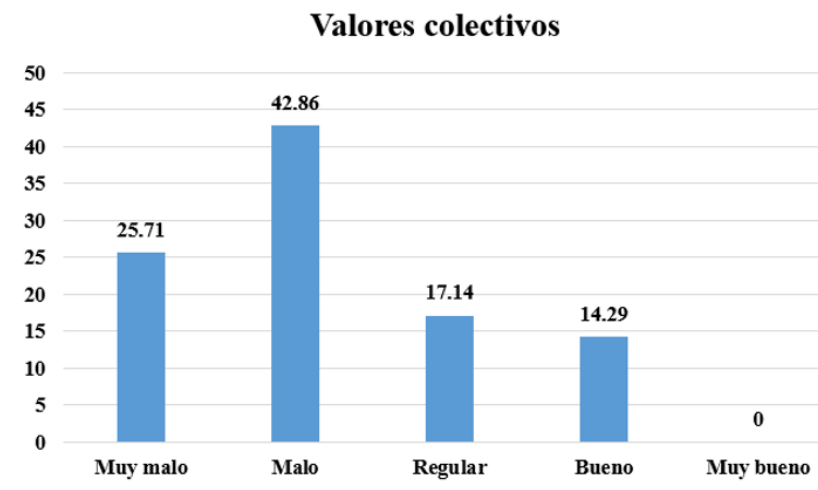


Figura 10 Niveles de la dimensión valores colectivos

En la tabla 12 y figura 10, se muestra que el 42,86% de los docentes sostienen que el respeto y las ganas de cooperar entre colegas es malo, el 25,71% señalan que el nivel es muy malo y el 17,14% manifiestan que el nivel es regular.



### 3.1.3.1.2 Situación actual de la variable dependiente

Para esta parte del trabajo, se midió la productividad académica de los docentes universitarios, de acuerdo a las dimensiones y los indicadores que se expondrán a continuación.

**Tabla 13**

*Niveles de la dimensión investigación en docentes universitarios*

Investigación		
Niveles	F	%
Con Publicación	8	14
Sin Publicación	49	86
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100</b>



En la tabla 13 y figura 11, se muestra que el 86% de los docentes no poseen publicaciones en revistas científicas, no son autores de libros o capítulos ni asesoran tesis. Solo el 14% de los docentes poseen producción científica.

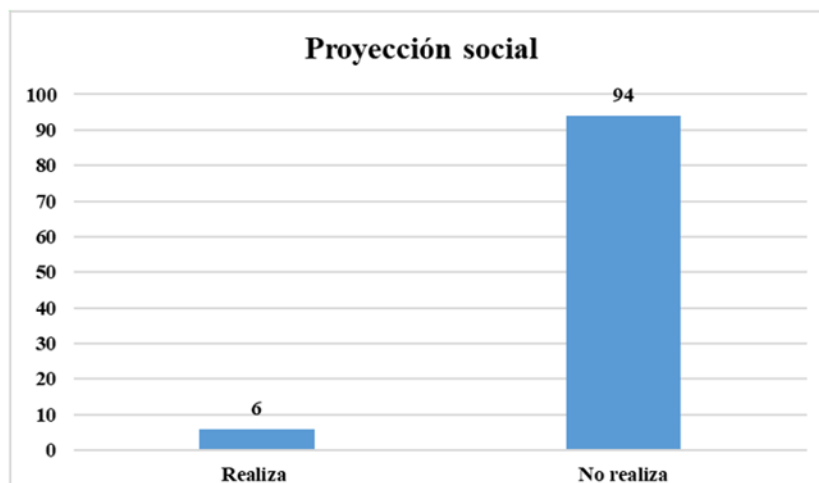
$$\% \text{ del nivel de investigación} = \frac{\text{N}^{\circ} \text{ de docentes con publicaciones}}{\text{N}^{\circ} \text{ de docentes}} \times 100\%$$

$$\% \text{ del nivel de productividad en el área de investigación} = \frac{8}{57} \times 100\% = 14\%$$

**Tabla 14**

*Niveles de la dimensión proyección social en docentes universitarios*

Proyección Social		
Niveles	F	%
No realiza	54	94
Realiza	3	6
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100</b>



En la tabla 14 y figura 12, se muestra que el 94% de los docentes no ejecutan labores de proyección social considerados en los sílabos de cada curso, designados por la escuela profesional a la que pertenecen.

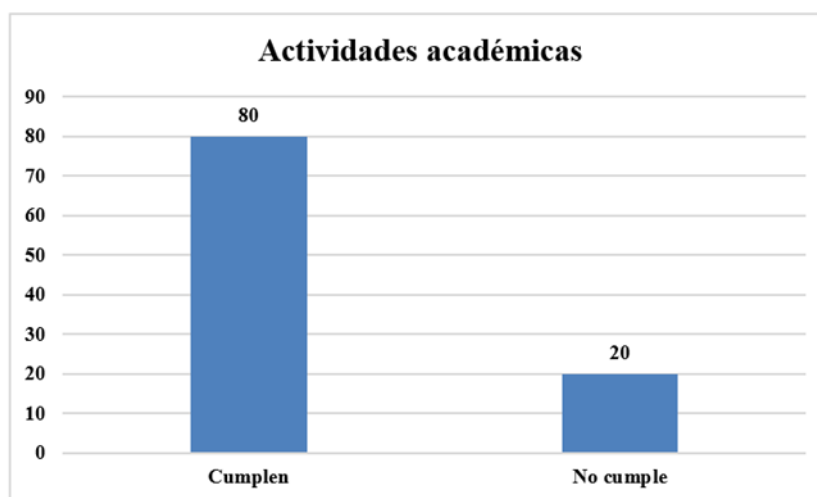
$$\% \text{ del nivel de Proyección Social} = \frac{\text{N}^{\circ} \text{ Proyectos Elaborados (Realiza)}}{\text{N}^{\circ} \text{ de docentes}} \times 100\%$$

$$\% \text{ del nivel de Proyección Social} = \frac{3}{57} \times 100\% = 5\%$$

**Tabla 15**

*Niveles de la dimensión actividades académicas en docentes universitarios*

Actividades Académicas		
Niveles	F	%
Cumplen	46	80
No Cumplen	11	20
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100</b>



En la tabla 15 y figura 13, se observa que el 80% de los docentes cumplen con las actividades propias en la ejecución de sus labores académicas, tales como desarrollo de clases, utilización de material didáctico, entre otros.

$$\% \text{ del nivel de Actividades Acad.} = \frac{\text{N}^{\circ} \text{ Silabus entregados (cumplen)}}{\text{N}^{\circ} \text{ de docentes}} \times 100\%$$

$$\% \text{ del nivel de Actividades Acad.} = \frac{46}{57} \times 100\% = 81\%$$

**Tabla 16**

*Relación entre la Dimensión Investigación con las Dimensiones de Clima organizacional en docentes universitarios*

<b>Investigación</b>		
<b>Dimensiones de Clima Organizacional</b>	<b>Chi cuadrado</b>	<b>Sig. (p)</b>
Relaciones Interpersonales	32.43	<,001**
Estilo de Dirección	31.98	<,001**
Retribución	38.89	<,001**
Disponibilidad de Recursos	39.86	<,001**
Estabilidad	34.19	<,001**
Claridad y Coherencia en la Dirección	33.77	<,001**
Valores colectivos	33.82	<,001**

En la tabla 16, se observa que la dimensión investigación correlaciona de manera altamente significativa con todas las dimensiones de clima organizacional, lo que quiere decir que cuando las relaciones interpersonales, disponibilidad de recursos, retribución, entre otras dimensiones, poseen un nivel adecuado, hará probable que los docentes realicen actividades de investigación.

**Tabla 17**

*Relación entre la Dimensión Proyección Social con las Dimensiones de Clima organizacional en docentes universitarios*

<b>Proyección Social</b>		
<b>Dimensiones de Clima Organizacional</b>	<b>Chi cuadrado</b>	<b>Sig. (p)</b>
Relaciones Interpersonales	41.66	<,001**
Estilo de Dirección	38.47	<,001**
Retribución	34.91	<,001**
Disponibilidad de Recursos	42.79	<,001**
Estabilidad	40.56	<,001**
Claridad y Coherencia en la Dirección	37.28	<,001**
Valores colectivos	38.75	<,001**

En la tabla 17, se observa que la dimensión proyección social correlaciona de manera altamente significativa con todas las dimensiones de clima organizacional, lo que quiere decir que cuando las relaciones interpersonales, disponibilidad de recursos, retribución, entre otras dimensiones, poseen un nivel adecuado, hará probable que los docentes realicen actividades de Proyección social.

**Tabla 18**

*Relación entre la Dimensión Actividades Académicas con las Dimensiones de Clima organizacional en docentes universitarios*

<b>Actividades Académicas</b>		
<b>Dimensiones de Clima Organizacional</b>	<b>Chi cuadrado</b>	<b>Sig. (p)</b>
Relaciones Interpersonales	36.18	<,001**
Estilo de Dirección	34.26	<,001**
Retribución	38.36	<,001**
Disponibilidad de Recursos	41.28	<,001**
Estabilidad	37.19	<,001**
Claridad y Coherencia en la Dirección	35.62	<,001**
Valores colectivos	36.48	<,001**

En la tabla 20, se observa que la dimensión Actividades Académicas correlaciona de manera altamente significativa con todas las dimensiones de clima organizacional, lo que quiere decir que cuando las relaciones interpersonales, disponibilidad de recursos, retribución, entre otras dimensiones, poseen un nivel adecuado, hará probable que los docentes realicen actividades académicas.

### **3.3. Discusión de resultados**

Esta investigación, luego de aplicar cuestionarios, procesamiento de datos y relaciones, tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima laboral de los docentes universitarios de Chiclayo y la productividad docente. Manejar adecuadamente condiciones como infraestructura, instalaciones, presupuestos y beneficios. Beneficios de empleo, mayores niveles de productividad académica, lo que permite a la facultad y al personal llevar a cabo sus responsabilidades asignadas, desarrollo de programas y conducta académica.

Estos resultados son consistentes con los de Casanova & Pino (2017), quienes analizaron los elementos que inciden en la productividad investigativa de los docentes de las instituciones de educación superior técnica de la ciudad de Bucaramanga, es decir, equipo, maquinaria, métodos de trabajo, insumos, cultura, etc. De manera similar, factores externos como la inversión, la estabilidad política organizacional, la inflación y los movimientos del

mercado laboral también tienen un gran impacto en la productividad. De igual forma, este resultado es consistente con un estudio de Vega (2017) que investigó las limitaciones asociadas a la producción académica en el Colegio Militar Nueva Granada, concluyendo que: Tenga en cuenta que artículos científicos, capítulos de libros, patentes, presentaciones, preparación de consultas de disertaciones y más, el equipo docente publica para el Instituto, no para el crecimiento o la satisfacción personal.

Según una variedad de diagnósticos climáticos laborales, se descubrió que cada una de las cuatro personas tenía un mal ambiente de trabajo y el error incorrecto. Junto con un maestro de la Universidad Nacional de Pelne, señaló que el 30% de los maestros han recibido su entorno de trabajo y se ven significativamente afectados por el aprendizaje de la productividad. Además, los resultados son adecuados para García y Rayes (2016). En la ciudad de Chiclayo se ha evaluado a 40 maestros completos y conoce la relación entre la satisfacción y la productividad del público en general.

Debido a la variable de diagnóstico de productividad, puede ver que cinco de los diez maestros han perdido su licencia. Estos resultados coincidieron con Casanova y Pinot (2017). El mismo método es el mismo método en el mismo método en el mismo método de la misma manera de la misma manera de la misma manera. Los resultados de Vega (2017) descubrieron un nivel con baja productividad de aprendizaje entre los maestros universitarios en Granada.

## **IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **4.1. Conclusiones**

Existe relación altamente significativa entre el clima laboral y la productividad académica. En otras palabras, cuanto mejores sean las condiciones de trabajo, mejor será la percepción y la productividad del aprendizaje de los docentes.

Una evaluación de la situación encontró que el 49% de los docentes visualizan que el ambiente de trabajo de la universidad es muy malo. Esto sugiere que los docentes tienen un ambiente de trabajo hostil, falta de comunicación definitiva, conjeturas y falta de trabajo en equipo entre pares.

En respuesta al diagnóstico de la productividad, el 51% de los docentes dijo que sus actividades de aprendizaje social, investigación y predictivo eran muy débiles, lo que indica que no se están cumpliendo las funciones dispuestas por la universidad y la SUNEDU, tales como investigar y publicar artículos científicos en revistas influyentes a nivel nacional.

Con el uso de herramientas de recolección de datos se ha constatado que el principal problema en el ámbito laboral es la falta de programas, procedimientos y políticas de incentivo a la investigación desactualizados e inadecuados con los requisitos de calidad exigidos por la SUNEDU como lo desean los docentes y las universidades. para obtener una licencia de conducir.



## **4.2. Recomendaciones**

Potenciar las habilidades investigativas de los profesores académicos en los departamentos profesionales de psicología con el fin de aumentar su productividad académica.

El campo de la gestión del talento recomienda potenciar las condiciones laborales de los docentes para que cuenten con las herramientas que necesitan para desempeñar su trabajo de manera óptima y cumplir con unos requisitos mínimos de calidad.

Solicitar al Decanato de Psicología Escolar que implemente un plan de motivación e incentivos para monitorear y retroalimentar las actividades que necesitan mejorar de acuerdo a los criterios establecidos por la SUNEDU.

Fomentar la formación y convenios con instituciones académicas internacionales que elaboren producción científica, con la finalidad de poder obtener publicaciones en revistas indexadas.

## V. REFERENCIAS

- Acevedo, D., Montero, P., & Duran, M. (2016). Análisis de la Productividad Académica de Profesores del Área de Ingeniería. *Formación Universitaria*, 9(2).
- Amado-Moreno, M., Sevilla-García, J., Galaz-Fontes, J., & Brito-Páez, R. (2015). Análisis preliminar de la productividad académica en los institutos públicos tecnológicos mexicanos. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 4(11), 125–135. [https://doi.org/10.1016/s2007-2872\(13\)71936-x](https://doi.org/10.1016/s2007-2872(13)71936-x)
- Antony, J. y Raveling, J. (20019). A comparative analysis of tenure and faculty productivity: Moving beyond traditional approaches. Institute for Higher Education Law and Governance Monograph Series, 99(3). University of Houston Law Center
- Betancur, Y. (2019). Influencia del liderazgo en el clima laboral de la corporación colombiana de investigación Agropecuaria Agrosavia—Centro de investigación el NUS [Tesis para optar al título profesional, Universidad de Antioquia]. [http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/11901/1/BetancurYuleysy\\_2](http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/11901/1/BetancurYuleysy_2)
- Bland JM, Altman DG. (2002) Validating scales and indexes. *Br Med J*, 24, 606-6079\_InfluenciaLiderazgoClima.pdf
- Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias. Editorial Trillas. México.
- Buela – Casal, G. y López, W. (2005). Evaluación de las revistas científicas iberoamericanas de psicología. Iniciativas y estado actual. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 37(1), 211-217.

- Calderón, C., Chanduví, R., Chávarry, P., Coronel, R., Gálvez, N., & Sotomayor, G. (2016). *Metología de la Investigación Científica* (Tercera ed.). Chiclayo: Centro Editorial USS
- Carayol, N., & Matt, M. (2006). Individual and collective determinants of academic scientists' productivity. *Information Economics and Policy*, 18, 55–72.  
<https://doi.org/10.1016/j.infoecopol.2005.09.002>
- Casanova, E., & Pino, M. (2017). *Factores que condicionan la productividad en investigación de los docentes de la Institución de Educación Superior Tecnológica FITEC de la ciudad de Bucaramanga*.  
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/10395/Casanovaerikajohanna2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C., Ayala, C., Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C., & Ayala, C. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0864-34662019000200004&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-34662019000200004&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Castillo Saavedra, E. F., Medina Reyes, M. A., Bernardo Trujillo, J. V., Reyes Alfaro, C. E., Ayala Jara, C. I., Castillo Saavedra, E. F., Medina Reyes, M. A., Bernardo Trujillo, J. V., Reyes Alfaro, C. E., & Ayala Jara, C. I. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0864-34662019000200004&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-34662019000200004&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

- Dulzaides, M., & Molina, A. (2004). Análisis documental y de información: dos componentes de un mismo proceso. *ACIMED*, 12(2), 1 - 1.
- Dundar, H., & Lewis, D. (1998). Determinants of research productivity in higher education. *Research in Higher Education*, 39, 607–631.  
<https://doi.org/10.1023/A:1018705823763>
- García, A., & Reyes, M. (2016). *Relación entre satisfacción laboral y productividad laboral en docentes a tiempo completo de una Universidad Privada de la Provincia de Chiclayo 2016*. [Tesis para optar el título profesional de ingeniero industrial, Universidad Señor de Sipán].  
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5432>
- García-Cepero, M. C. (2008) Panorama de las publicaciones seriadas y producción académica en el área de Educación, Iberoamérica. *Magis, Revista Internacional de Investigación en Educación*, 1(1), 13-30.
- Gliner JA, Morgan GA, Harmon RJ. (2001) Measurement reliability. *J Am Acad Child Adolesc Psychiatry*, 40, 486-492.
- Gonzales, J., Paredes, M., Núñez, R., Paredes, V., & Paredes, I. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. Septiembre - Diciembre, 42.  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/3761/376160247012/376160247012.pdf>
- Gordillo, J., Sánchez, Y., Terrones, A., & Cruz, M. (2020). La productividad académica en las instituciones de educación superior en México: De la teoría a la práctica. *Scielo*, 8(3). <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.441>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación (5ta edición ed.). Mexico D.F, Mexico: Mc Graw Hi Educación.

- Joy, S. (2009). ¿Qué debo hacer y cómo debo hacerlo?: productividad académica de los psicólogos académicos. *Boletín de psicología*, (97), 93–116. Recuperado de <https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N97-6.pdf>
- López, A., Niembro, A., & Ramos, D. (2017). Las empresas de servicios en América Latina: Un estudio exploratorio sobre factores de competitividad internacional , obstáculos y políticas públicas. *TEC Empresarial* 7, 11, 7–22. Recuperado de [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1659-33592017000100007&lng=en&nrm=iso&tlng=es](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1659-33592017000100007&lng=en&nrm=iso&tlng=es)
- Martínez, M., & Coronado, G. (2003). Indicadores para la evaluación integral de la productividad académica en la educación superior. *RELIEVE - Revista Electronica de Investigacion y Evaluacion Educativa*, 9(1), 45–72. Recuperado de [https://www.uv.es/RELIEVE/v9n1/RELIEVEv9n1\\_2](https://www.uv.es/RELIEVE/v9n1/RELIEVEv9n1_2)
- Marvel, M., Rodríguez, C., & Núñez, M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 7, 549–584. <https://doi.org/10.3926/ic.194>
- Morales, H., Torres, A., & Zapata, E. (2017). *Clima laboral dirigido a docentes del colegio Luis Carlos Galán Sarmiento de Inírida—Guainía* [Tesis para obtener el título profesional de Psicología, Universidad cooperativa de Colombia]. [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/12241/1/2017\\_clima\\_laboral\\_dirigido..pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/12241/1/2017_clima_laboral_dirigido..pdf)
- Muntané, J. (2010). Introducción a la Investigación básica. VOL. 33. [https://www.researchgate.net/publication/341343398\\_Introduccion\\_a\\_la\\_Investigacion\\_basica](https://www.researchgate.net/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica)

- Ndege, T., Migosi, J., & Osongo, J. (2011). Determinants of research productivity among academics in Kenya. *Education Economics and Development*, 2(3), 288–300. Recuperado de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1093/ei/cbg027>
- Ortíz, R. (2018). Clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el colegio público del Poder Ciudadano “Benjamín Zeledón Rodríguez” [Tesis para optar al grado de Master en Administración y Gestión de la Educación, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/10498/1/99641.pdf>
- Pérez, G., Scarsi, R., Merino, A., & Habich, B. (2020). Satisfacción laboral y productividad en docentes de la Facultad de Enfermería de la UNCP. Huancayo, 2016. *Prospectiva Universitaria*, 14(1), 11-12. <https://doi.org/10.26490/uncp.prospectivauniversitaria.2017.14.682>
- Quispe, V., & Paucar, N. (2018). *Los estilos de liderazgo y el clima organizacional en el Banco de Crédito del Perú, Sucursal Huancavelica-2018* [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración]. <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2685/TEISIS-2018-ADMINISTRACION-PAUCAR%20CCANTO%20Y%20QUISPE%20DE%20LA%20CRUZ%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, D. (2001). *Diagnóstico Organizacional*. Editorial Alfaomega. México. D.F.
- Ruíz, W. (2019). *Estilos de Liderazgo y su relación con el Clima Organizacional en la Asociación de Bienestar Social Seis de Agosto, Lima 2019* [Tesis para obtener el título profesional de Administración de Empresas, Universidad Peruana de las

Américas].

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/888/Tesis.%20Ruiz%20Chumpitaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez, M. (2019). *Liderazgo directivo y clima organizacional en una Institución Educativa Pública del Callao* [Tesis para optar el grado de Maestro en Educación con Mención en Gestión de la Educación, Universidad San Ignacio de Loyola].  
[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8800/3/2019\\_Sanchez-Flores-De-Sanchez.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8800/3/2019_Sanchez-Flores-De-Sanchez.pdf)

Streiner DL. (2003) Starting at the beginning: an introduction to coefficient alpha and internal consistency. *J Pers Assess*, 80, 99-103.

Sumanth, D. (1997). *Ingeniería y Administración de la Productividad* (Primera Ed). Estado de México: Mc Graw-Hill/Interamericana de México S.A. de C.V.

Tamayo, M. (1997). *El Proceso de la Investigación científica* (Cuarta ed.). México: Limusa S.A.

SUNEDU. (2019). SUNEDU deniega la licencia institucional a la universidad de chiclayo.  
[https://www.sunedu.gob.pe/sunedu-deniega-licencia-institucional-universidad-particular-de-chiclayo/#:~:text=La%20Superintendencia%20Nacional%20de%20Educaci%C3%B3n,\(CBC\)%20requisitos%20esenciales%20para](https://www.sunedu.gob.pe/sunedu-deniega-licencia-institucional-universidad-particular-de-chiclayo/#:~:text=La%20Superintendencia%20Nacional%20de%20Educaci%C3%B3n,(CBC)%20requisitos%20esenciales%20para)

Topete, C., Bustos, E., y Bustillos, E. S. (2012). Gestión del conocimiento para promover la productividad académica de los institutos tecnológicos en la sociedad del conocimiento. *Sinéctica*, (38), 1-15.

Vega, N. (2017). *La producción académica de los docentes de la facultad de relaciones internacionales de la universidad militar nueva granada. Análisis y recomendaciones.* [Militar Nueva Granada].  
<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/16813>

Vargas, J. (2009). *Ingeniería de Metodos I.* Pimentel: Centro Editorial USS.



## ANEXO

### Cuestionario de Clima Laboral

**Edad:**                      **Sexo:**                      **tiempo de servicio:**

**Área de trabajo:**

#### **Instrucciones**

Estimado colaborador le solicitamos que seleccione la opción que mejor le describa la situación en relación con su experiencia en la institución y considerando la escala que se muestra a continuación. Recuerde que su respuesta será tratada de forma anónima.

**Sírvase indicar con una (x) su respuesta según la escala.**

**Nunca (1)      Casi nunca (2)      A veces (3)      Casi siempre (4)      Siempre (5)**

Nº	Items	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones.					
2	Soy aceptado por mi grupo de trabajo.					
3	Los miembros de mi grupo de trabajo son distantes conmigo.					
4	Mi grupo de trabajo me hace sentir incómodo.					
5	El grupo de trabajo valora mis aportes.					
6	Mi jefe genera confianza en el grupo de trabajo					
7	Mi jefe se altera fácilmente.					
8	Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.					
9	Las órdenes impartidas por el jefe son injustas.					
10	El jefe desconfía del grupo de trabajo.					
11	Conozco los beneficios económicos que me brinda la universidad.					
12	Los beneficios de salud que recibo en la empresa satisfacen mis necesidades.					
13	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.					
14	Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la universidad.					
15	Me interesa el futuro de la universidad.					
16	Recomiendo a mis amigos la universidad como un excelente sitio de trabajo.					
17	Me avergüenzo decir que soy parte de la universidad.					
18	Sin remuneración no trabajo horas extras.					
19	Sería más feliz en otra universidad.					
20	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo.					
21	El ambiente físico de mi sitio de trabajo es el adecuado.					
22	Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo.					
23	La iluminación del área de trabajo es deficiente.					
24	La empresa despide al personal sin tener en cuenta su desempeño.					
25	La empresa brinda estabilidad laboral.					
26	La empresa contrata personal temporal.					
27	La permanencia en el cargo depende de preferencias personales.					
28	Entiendo de manera clara las metas de la universidad					
29	El trabajo en equipo con otras áreas es bueno.					
30	Mi jefe me brinda apoyo profesional y emocional para realizar mis actividades					

## PRODUCTIVIDAD EN DOCENTES UNIVERSITARIOS

Estimado Director, sírvase llenar la siguiente lista de cotejo por cada docente a tiempo completo.

N°	ITEMS	RESPUESTAS		N°
		SI	NO	
1.	Demuestra que domina la temática de su asignatura.			
2.	Ha desarrollado eventos de capacitación en los últimos dos semestres			
3.	Tiene proyectos de investigación en realización durante este último año			
4.	Desarrolla actividades fuera del espacio del aula.			
5.	Entrega syllabus al inicio de la asignatura			
6.	Tiene informes de investigación realizados durante este último año			
7.	Promueve actividades extracurriculares			
8.	Cumple con el horario de clase establecido			
9.	Está asesorando proyectos de investigación durante el último año			
10.	Evidencia conocimientos actualizados			
11.	Utiliza el espacio de clase para que el estudiantado realice investigación			
12.	Desarrolla labor tutorial con el estudiantado			
13.	Utiliza bibliografía producida por él o ella misma			
14.	Desarrolla proyectos académicos extra muro			
15.	Utiliza resultados de sus investigaciones para realizar las clases.			

## "Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chiclayo, 09 de setiembre 2021

Quien suscribe

### **Decano de la Facultad de Ingeniería arquitectura y urbanismo**

**Autoriza:** Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: Relación entre clima laboral y productividad en los docentes de una Universidad de la Provincia de Chiclayo – 2020.

Por el presente, el que suscribe Víctor Alexci Tuesta Monteza decano de la Facultad de Ingeniería Arquitectura y Urbanismo de la Universidad Señor de Sipán SAC, **autorizo** al estudiante de la EAP de Ingeniería Industrial, **Luis Alfonso Vives Coronado**, autor de la investigación denominada: "Relación entre clima laboral y productividad en los docentes de una Universidad de la Provincia de Chiclayo – 2020", recoger información a través de técnicas e instrumentos de investigación para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de la tesis enunciada líneas arribas.

Se demanda la absoluta confidencialidad de la información solicitada

Atentamente:



**Mg. Víctor Alexci Tuesta Monteza**  
**Decano de la**  
**Facultad de Ingeniería, Arquitectura y Urbanismo**  
**Universidad Señor de Sipán SAC**