



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Clima organizacional y productividad laboral del docente en la
Institución Educativa 5082 "Sarita Colonia" 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Angulo Orellana, Luis Enrique (orcid.org/0000-0002-0062-8557)

ASESOR(A):

Mag. Casazola Cruz, Oswaldo Daniel (orcid.org/0000-0003-2521-530X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CALLAO — PERÚ

2022

Dedicatoria:

*A mi madre por ser una mujer especial
en mi vida tanto personal como profesional.*

Agradecimiento:

A mi familia por el apoyo brindado, A mis maestros por sus enseñanzas, en especial a mi asesor Dr. Daniel Oswaldo Casazola Cruz por su paciencia y asesoría brindada.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
II. MARCO TEÓRICO	14
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización.....	20
3.3. Población, muestra y muestreo.....	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.5. Procedimiento	21
3.6. Métodos y análisis de datos.....	21
3.7. aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN	76
VI. CONCLUSIONES	81
VII RECOMENDACIONES	82
REFERENCIAS	83
ANEXOS	89

Índice de tablas

Tabla 1.	19
Tabla 2.	22
Tabla 3.	23
Tabla 4.	24
Tabla 5.	25
Tabla 6.	26
Tabla 7.	27
Tabla 8.	28
Tabla 9.	29
Tabla 10.	30
Tabla 11.	31
Tabla 12.	32
Tabla 13.	33
Tabla 14.	34
Tabla 15.	35
Tabla 16.	36
Tabla 17.	37
Tabla 18.	38
Tabla 19.	39
Tabla 20.	40
Tabla 21.	41
Tabla 22.	42
Tabla 23.	43
Tabla 24.	44
Tabla 25.	45
Tabla 26.	46
Tabla 27.	47
Tabla 28.	48
Tabla 29.	49
Tabla 30.	50

Tabla 31.	51
Tabla 32.	52
Tabla 33.	53
Tabla 34.	54
Tabla 35.	55
Tabla 36.	56
Tabla 37.	57
Tabla 38.	58
Tabla 39.	59
Tabla 40.	60
Tabla 41.	61
Tabla 42.	62
Tabla 43.	63
Tabla 44.	64
Tabla 45.	65
Tabla 46.	66
Tabla 47.	67
Tabla 48.	68
Tabla 49.	69
Tabla 50.	70
Tabla 51.	71
Tabla 52.	72
Tabla 53.	73
Tabla 54.	74
Tabla 55.	75

Índice de figuras

Figura 01	23
Figura 02	24
Figura 03	25
Figura 04	26
Figura 05	27
Figura 06	28
Figura 07	29
Figura 08	30
Figura 09	31
Figura 10	32
Figura 11	33
Figura 12	34
Figura 13	35
Figura 14	36
Figura 15	37
Figura 16	38
Figura 17	39
Figura 18	40
Figura 19	41
Figura 20	42
Figura 21	43
Figura 22	44
Figura 23	45
Figura 24	46
Figura 25	47
Figura 26	48
Figura 27	49
Figura 28	50
Figura 29	51

Figura 30	52
Figura 31	53
Figura 32	54
Figura 33	55
Figura 34	56
Figura 35	57
Figura 36	58
Figura 37	59
Figura 38	60
Figura 39	61
Figura 40	62
Figura 41	63
Figura 42	64
Figura 43	65
Figura 44	66
Figura 45	67
Figura 46	68
Figura 47	69
Figura 48	70
Figura 49	71

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la productividad laboral del docente en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia”, provincia del Callao, región Callao. Fue una investigación básica, nivel correlacional, diseño no experimental y corte transversal. Se tomó como muestra a cuarenta y dos docentes y es la totalidad del nivel primaria y secundaria. Para medir el clima organizacional, se aplicó un cuestionario que considera seis dimensiones de la variable, validado por tres expertos y altamente confiable. Para evaluar la productividad laboral docente se utilizó un cuestionario agrupado en dos dimensiones, con un coeficiente de Cronbach de 0,509. Se concluyó, que existe una estrecha relación entre las variables en estudio es fuerte y positiva, quiere decir que, si una variable aumenta la otra también, Asimismo, se determinó a través de la prueba de Pearson las variables y sus dimensiones tienen relación.

Palabras clave: Clima organizacional, productividad laboral, eficiencia, eficacia, institución educativa

Abstract

The mainly objective of the research was to determine the relationship between the organizational climate and the labor productivity of teachers in the Educational Institution 5082 "Sarita Colonia", province of Callao, Callao region. It is a basic research, correlational level, non-experimental and cross-sectional design. Forty-two teachers, from primary and secondary level, were taken as a sample. To measure the organizational climate, a questionnaire was applied that considered six dimensions of the variable, validated by three experts highly reliable. To evaluate teacher labor productivity, a questionnaire grouped into two dimensions was obtained, with a Cronbach coefficient of 0.509. It was concluded that exist a close relationship between the variables and it is strong and positive. It means that if one variable increases the other study as well, it will also be concluded through the Pearson test that the variables and their dimensions are related.

Keywords: Organizational climate, labor productivity, efficiency, effectiveness,
educational institution

I. INTRODUCCIÓN

Investigar sobre clima organizacional y el desempeño laboral o productividad laboral son variables muy estudiadas en el sector educación, relacionar o saber la influencia de la primera con respecto a la segunda variable, es de mucha importancia en nuestra región Callao, debido a la obtención de resultados y conclusiones que puedan ser de utilidad para las mejoras educativas.

Nuestro sistema educativo está muy atenta a la productividad laboral sin embargo olvida un poco el clima institucional de las escuelas es por ello, que muchos estudios internacionales como nacionales están preocupados por el liderazgo directivo, la estructura de la institución, la manera de reconocer a los docentes por su desempeño, así como su productividad laboral.

Así tenemos en el contexto internacional, una revista colombiana, Niebles, Hoyos y De la Ossa (2019) que realizaron un estudio en una universidad privada en Barranquilla donde su estudio demuestra la importancia del clima organizacional y relación con el desempeño docente manteniéndose con los años debido a la dinámica organizacional de las organizaciones universitarias. En Venezuela, Caligiore y Díaz (2003) con las mismas variables realizan el estudio a los docentes de una escuela de enfermería, nutrición y medicina, concluyendo con la necesidad de acomodar la estructura de la organización y sus funciones de la escuela. Así mismo en Ecuador, Gallardo y Lastra (2022) realizó un estudio con las mismas variables en los trabajadores de una municipalidad cuyo resultado es la existencia de algunos aspectos que afectan el clima organizacional, así como el desempeño de los trabajadores de la municipalidad por esta razón se diseñó un plan de mejora del ambiente laboral.

En el contexto nacional, Soto (2017) realizó un estudio sobre la importancia en relación entre el equipo directivo y los docentes, considera que el clima organizacional y el desempeño docente son dos variables más estudiadas en gestión educativa y que la gestión de los directivos es de mucha importancia para mantener un buen clima favorable en la institución educativa, ya que

permite una armonía entre la teoría y la práctica vista de la percepción docentes, padres de familia y estudiantes. Así mismos los últimos estudios demuestran la importancia de mejorar estas dos variables debido a los problemas que genera cuando no hay una adecuada relación. Laredo (2022) su estudio realizado en una escuela particular en Comas, resalta los problemas que genera cuando no hay un vínculo adecuado entre estas dos variables, demostró que el problema en el clima organizacional genera conflicto entre docentes creando falencias entre las dimensiones de dichas variables y se aprecia un bajo desempeño laboral debido a la escasa planificación, la baja calidad del trabajo docente es por ello que resalta la importancia de mejorar el clima organizacional.

Con respecto a la variable productividad laboral Jaimes, Luzardo y Rojas (2018) realiza un estudio en Colombia sobre los factores de la productividad laboral en las Pymes, con el estudio pretendieron mejorar dichos factores para la mejora de la productividad laboral en las empresas textiles. Suarez (2019) realiza un estudio en Ecuador sobre la relación de las variables de liderazgo transformacional y productividad laboral de docentes en una institución educativa fiscal, donde considera la importancia del liderazgo directivo con respecto a la productividad docente.

En muchas instituciones del Estado peruano observamos un clima organizacional no satisfactorio que se ve reflejado en la productividad laboral del trabajador, por tal motivo surgen problemas para brindar un mejor servicio a la ciudadanía. Un centro educativo es la muestra de un botón para observar la importancia de un buen clima organizacional es favorable para la productividad laboral docente y se debe tomar en cuenta en muchas instituciones del estado como parte de la gestión de políticas públicas de tal manera que podamos mejorar la productividad laboral del docente como todo trabajador público. De lo mencionado se formula el problema general que señala: ¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y Productividad Laboral del Docente en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022?; teniendo como problemas Específicos: ¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y la eficacia de la Productividad Laboral del Docente en la Institución Educativa 5082 “Sarita

Colonia” 2022? y ¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y la eficiencia de la Productividad Laboral del Docente en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022?; Presentando como el objetivo general de esta investigación es determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Productividad Laboral del Docente en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022; y como objetivos específicos: Determinar la relación existente entre el Clima Organizacional y la eficacia en la Productividad Laboral en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022 y determinar la relación existente entre el Clima Organizacional y la eficiencia en la Productividad Laboral en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022. Teniendo como hipótesis general: Existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y Productividad Laboral del Docente en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022 y como Hipótesis específica: Existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y la eficacia de la Productividad Laboral del Docente en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022 y Existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y la eficiencia de la Productividad Laboral del Docente en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022.

La investigación sobre el clima organizacional y la productividad laboral se justifica teórica, social y práctica según Chiavenato (2009) que considera el capital más valioso dentro de una organización es el trabajador. Motivo por la cual se debe mejorar la preparación del docente y un buen clima organizacional para tener mejor productividad en las escuelas.

además de tener una visión más clara del desarrollo del trabajo, el resultado de la investigación pretendo contribuir con las mejoras continuas de otras instituciones educativas estatales mejorando su eficacia y eficiencia de tal manera que pueda mejorar la percepción que los trabajadores tengan con respecto a la productividad laboral de las instituciones estatales.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto al contexto nacional se tiene a Simbron Espejo, S. y Sanabria Boudri, F. (2020) su estudio para determinar la relación entre las variables: Liderazgo directivo, clima organizacional y la satisfacción laboral del docente de una universidad de Lima. La metodología fue descriptivo correlacional. Para su investigación se utilizaron tres instrumentos: el primer instrumento fue sobre liderazgo del directivo, el segundo instrumento fue sobre clima organizacional y el tercer instrumento fue sobre la satisfacción laboral del docente. El estudio concluye con una relación significativa alta entre las tres variables. Agrega Arias Gallegos, W., Lazo Mora y Quintana Cuentas, S. (2018), En este estudio se deseaba valorar la influencia que existe entre las dos variables: Clima organizacional y las relaciones interpersonales. Se encuestaron a más de 70 trabajadores con el instrumento de Likert teniendo como resultados positivos entre las dos variables.

En nuestro país se han realizado estudios sobre productividad laboral como Lorenzo (2018), realiza una investigación sobre productividad laboral y competencia laboral del personal de capacitación profesional del ministerio de trabajo, con un estudio descriptivo correlacional, los resultados concluyeron que existe una relación positiva y fuerte entre las dos variables de estudio confirmando que a mayor competencia es mayor la productividad.

En cuanto al contexto internacional en especial en Latinoamérica sobre la variable: Clima Organizacional se tiene a Hernández, Agudelo y Valencia (2018), en su investigación de enfoque exploratorio para la variable clima organizacional en una empresa privada con el instrumento de Litwin y Stringer, su investigación se pudo apreciar las características del ambiente según los trabajadores de dicha empresa dando como resultado una buena identificación de siete de las nueve dimensiones y brindando las orientaciones del caso de las dos dimensiones débiles para sus mejoras continuas. Cabe recalcar la

confiabilidad de dicho instrumento usado y que será de utilidad en este trabajo de investigación. Así mismo, Gonzales, Ramirez, Terán y Palomino (2021), realizan un estudio científico de algunos países latinoamericanos como México, Perú, Colombia entre otros, sobre la variable clima organizacional en el sector público de los países en estudio en los años 2016 al 2020, con una metodología de enfoque cualitativo de tipo descriptivo. Su estudio analizó documentos científicos y académicos de las bases de datos confiables en internet, así como el buscador Google académico, entre otros. Los estudios demostraron que el año de mayor publicación fue el 2017 es el país de Colombia, seguido de Perú y México; a la vez que se demuestra factores psicológicos personales, grupales y organizacionales que afectan el clima de dicha organización. El resultado concluyó que al percibir un buen clima este asociado con un buen nivel de satisfacción laboral, y estas dos variables generan un buen desempeño por parte de los trabajadores. Asimismo, en Chile, Sagredo Lillo, E. y Castelló Tarrida, A. (2019), realizan un estudio sobre el clima organizacional en personas adultas. Su estudio esta dirigido a correlacionar la gestion directiva y el compromiso docente en un centro de educacion para adulto. Con una metodología y diseño similar a nuestro estudio los resultados demostraron que existe una buena relación positiva entre la gestión directiva y la motivación docente donde se aprecia la importancia de la gestión directiva.

En cuanto al estudio Latinoamericano sobre la variable: Productividad Laboral, se tiene a Jaimes, L., Luzardo, M. y Rojas, M. (2018) quienes realizaron un estudio en Colombia sobre los factores de la productividad laboral en pequeñas y medianas empresas en el sector de confecciones. En cuanto a productividad laboral se aplicó una encuesta identificando los factores más influyentes de sus dimensiones es del 59.42%. Asimismo, Moreira (2018), en su trabajo en Ecuador investigó como influye el clima organizacional en la productividad laboral de los docentes en una institución superior. Con una investigación cuantitativa, los estudios concluyeron que existe influencia entre la variable independiente a la dependiente que existen factores como el

comportamiento de grupo, ambiente social, gestión del proceso, capacitación y otros, estos factores son determinantes para la productividad laboral.

Al realizar la investigación de la variable clima organizacional podemos encontrar una infinidad de investigadores que a través del tiempo han ido modificándose según su punto de vista que para su mejor estudio se han clasificado como por ejemplo según Iglesias, Torres y Mora (2019) en su revista sobre referentes teóricos que sustentan dicha variable a estudiar hace un historial de como inicia la teoría de la administración moderna en Estados Unidos y que es el ingeniero Frederick Taylor quien lo inicia cuyo objetivo era las mejoras de la productividad en las organizaciones considerándolo como una estructura teniendo en cuenta catorce dimensiones. La teoría de las relaciones humanas planteadas por el psicólogo Hugo Munsterberg y el sociólogo Elton Mayo quienes toman en cuenta las relaciones interpersonales, sin embargo, Rensis Likert, psicólogo estadounidense funda su teoría en 1948 considerando que el comportamiento de los trabajadores es causado por el comportamiento de los directivos. Otra teoría como la del desarrollo organizacional que surge en 1962 plantean ese vínculo del clima, organización y la persona. Villegas (2018) la Taxonomía de Tiauguri que considera al clima organizacional como una cualidad interna, considerando cuatro dimensiones como: ecología, medio, sistema social y cultura

Para Santoyo (2019) que hace mención a Litwin & Stringer, señala que el clima organizacional es como el personal percibe el ambiente laboral de la empresa la cual se ve afectado por el clima cultural y motivaciones por parte de los directivos.

Hay muchas teorías que pueden medir el clima organizacional sin embargo el modelo de Litwin & Stringer (1968), es su estudio explica como la conducta del trabajador se modifica por situaciones del ambiente interno de la empresa para bien o para mal. Para esta variable se tiene nueve dimensiones, cada una de estas tienen características propias de una organización como: Estructura que es la dimensión que se vincula con el sentimiento del trabajador con respecto a las presiones de grupo, cultura de la empresa y jerarquías, valora la

cantidad de trámites que hacen más lenta la labor de los trabajadores haciendo menos efectiva sus funciones. Los Estándares que es la percepción de la importancia de las metas y de estándares de desempeño de la organización, vela por el cumplimiento de normas de rendimiento. Conflicto que es la percepción de los trabajadores perciben con el nivel de escucha de los directivos, los mecanismos de mejoras de conflictos que se realiza dentro de una organización. Cooperación cuando se percibe la ayuda mutua entre trabajadores, así como también entre los directivos y los trabajadores. Desafío que es como se percibe los peligros y desafíos cuando el trabajador realiza alguna actividad. Identidad que es la manera como el trabajador siente como suya la empresa y es valorado dentro del equipo de trabajo, es como relaciona sus objetivos personales con los de la organización. Recompensa es la manera como el trabajador es estimulado por su labor eficiente, por un buen trabajo. Responsabilidad es la manera cómo percibe el trabajador con respecto a su autonomía que su jefe le brinda y la toma de decisiones propias. Relaciones es como se percibe el ambiente laboral entre los trabajadores o entre los directivos y trabajadores.

Villegas (2018) hace mención a la teoría de sistema de organización de Likert quien que el comportamiento de los trabajadores depende del comportamiento de los directivos y por ello considera que el clima organizacional se determina por la percepción. Toma en cuenta tres variables: causales, intermedias y finales. Por lo tanto, los factores internos y externos de la empresa tienen una gran influencia sobre el desempeño de los trabajadores debido a cómo perciben sobre dichos factores.

Para una buena definición de nuestra primera variable, recurrimos al diccionario de la RAE (2021) como el conjunto de condiciones atmosféricas que caracterizan una región.”

En Brasil, Chiavenato (2001) define el clima organizacional como el ambiente entre los trabajadores de una empresa y está relacionado con su motivación ya que dicha motivación genera mejoras en el clima organizacional reflejándose en las buenas relaciones entre ellos mostrando interés,

colaboración y buena actitud. En el caso contrario o cuando hay poca motivación esto genera que el clima organizacional se vea afectado mostrándose trabajadores con estado de depresión, desinterés, apatía, etc es casos extremos hasta agresividad y revueltas El autor también considera al trabajador como el capital más relevante dentro de la empresa. En el caso peruano el Ministerio de Educación se ha planteado las mejoras del aprendizaje en el nuevo marco del enfoque por competencia con la frase “nadie se queda atrás” pretende retroalimentar a los estudiantes cuyo nivel están en inicio para que desarrolle sus competencias por tal motivo se enfoca en el estudiante sin embargo donde se debe enfocar es en el docente ya que parte del buen desempeño docente es el maestro que debe actualizarse para seguir con las mejoras continuas.

Para Robbins & Judge (2009) consideran que el objetivo y parte de la responsabilidad de los directivos es la productividad. Singh (2008) consideran que las mejoras en productividad se deben a las mejoras de los trabajadores ya que ellos ponen todos sus esfuerzos para producir bienes o brindar mejores servicios.

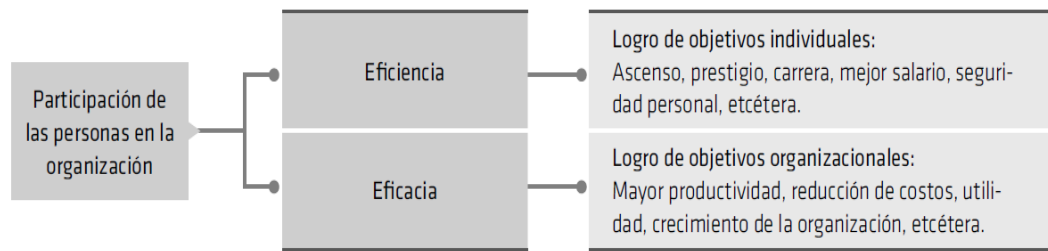
En cuanto a la variable productividad laboral, Suarez (2019) quien cita a Ramírez quien considera que al realizar un estudio de productividad es valorar el desempeño docente con respecto al desarrollo de las competencias del estudiante. Suarez (2019) considera dos dimensiones para la productividad laboral como son los factores higiénicos y motivacionales. Robbins y Judge (2013), definen la productividad como el nivel de análisis en el comportamiento organizacional, considera que las empresas son productivas si cumplen con las metas propuestas transformando productos a menor costo. En conclusión, la productividad tiene que ver con la eficacia y eficiencia. Una empresa es eficaz cuando cumple con sus ventas según sus metas definidas eficientemente.

a) Eficacia: según Robbins y Judge (2013) en su estudio lo define como la satisfacción de las necesidades de sus clientes, pero como objetivo de la empresa.

b) Eficiencia: según Robbins y Judge (2013) lo define como la labor de los trabajadores para cumplir con su trabajo a menos tiempo y por ende a bajo costo.

Chiavenato (2011) toma en cuenta como dimensiones de la productividad a la eficiencia y eficacia siendo la primera los objetivos individuales de los trabajadores y la segunda como los objetivos organizacionales. Según cuadro:

Tabla 1.



Chiavenato (2011)

Ríos y Sánchez (2017) en su libro eficacia organizacional hace una comparación entre eficacia y eficiencia con el futbol donde los resultados vendrían a ser la eficacia y los medios, de cómo jugaron sería la eficiencia de los jugadores a veces pueden jugar bien (eficiencia) pero no pueden tener buenos resultados por lo tanto el autor considera que en el momento de conflicto entre estas dos dimensiones es necesario tener en cuenta la eficacia ya que en una empresa apunta a los buenos resultados como tal.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Hernández (2014) explica todo el proceso de investigación científica como es nuestro caso: Cuantitativa de nivel básico.

Según Hernández (2014) es un diseño no experimental cuantitativa con diseño transversal, correlacionales- causales, debido a que no se adultera deliberadamente las variables al momento de medirlas por eso es la diferencia con las investigaciones de diseños experimentales donde se manipulan las variables y cuando nos referimos al diseño transversal es porque se solicitan datos en un momento único. Para tal diseño se realizan las encuestas de opinión.

3.2. Variables y operacionalización

Clima organizacional

Definición conceptual: Chiavenato (2001) define el clima organizacional como el ambiente entre los trabajadores de una empresa y está relacionado con su motivación ya que dicha motivación genera mejoras en el clima organizacional reflejándose en las buenas relaciones entre ellos mostrando interés, colaboración y buena actitud.

Definición operacional Medición de clima organizacional a partir de un cuestionario de 38 preguntas agrupados en cinco dimensiones medidos con la escala de Likert

Productividad laboral

Definición conceptual: Robbins y Judge (2013), es el logro de metas al transformar insumos a productos, al menor costo. Por lo tanto, la productividad requiere tanto de eficacia como de eficiencia. Una empresa es eficaz cuando lograr llegar a su meta de ventas o servicios, pero para ser productivo también depende de lograr las metas eficientemente.

Definición operacional: Es una medida de Productividad Laboral a partir de un cuestionario de 11 preguntas que incluye las dimensiones: eficiencia y la eficacia en una organización.

3.3. Población, muestra y muestreo

En esta investigación, la población y muestra lo conformaron todos los docentes de la institución educativa 5082 “Sarita Colonia” que está ubicada en el distrito de Callao cercado en la provincia del Callao. La población total de estudio asciende a 20 docentes del nivel primaria y 22 docentes en el nivel secundaria siendo un total de 42 docentes que trabajan en la institución 5082 “Sarita Colonia”.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de investigación fue la encuesta donde se recabo información a través del instrumento: cuestionario de escala Likert y se realizaron dos instrumentos, uno para la variable clima organizacional que consta de 38 ítems vinculados a cinco dimensiones y otra para la variable Productividad Laboral que consta de 11 ítems y dos dimensiones. El instrumento fue validado por juicio de tres expertos.

3.5. Procedimiento

Se realizó las dos encuestas de manera virtual a través del formulario de google a todos los docentes de la institución educativa

3.6. Métodos y análisis de datos

La técnica de estudio estadístico fue realizada con el software IBM SPSS Statistic Base generando tablas y gráficos de estadística descriptivas y resultados inferenciales. Así mismo, se validó el cuestionario con dicho programa estadístico de alfa de Cronbach para la fiabilidad del instrumento.

Tabla 2.

Estadística de fiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	Nro. De elementos
.811	39

3.7. Aspectos éticos

Se cumplió con las reglas éticas de la universidad, respetando los procedimientos con mucha confidencialidad sin adulterar respuestas de tal manera que dicha investigación para las mejoras continuas de la institución educativa.

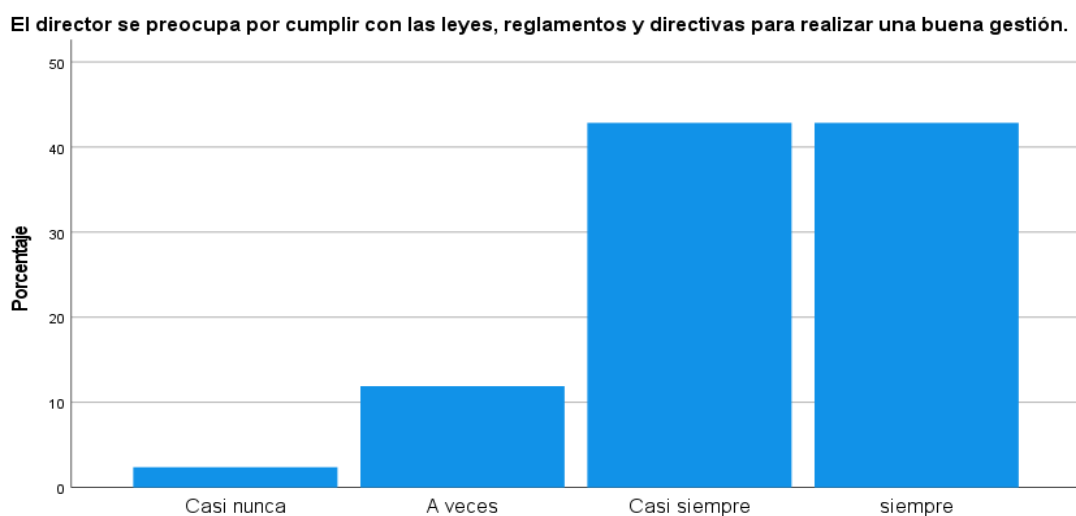
IV. RESULTADOS

Tablas y gráficos de estadística descriptiva

Tabla 3.

	N	%
Casi nunca	1	2.4%
A veces	5	11.9%
Casi siempre	18	42.9%
siempre	18	42.9%

Figura 01



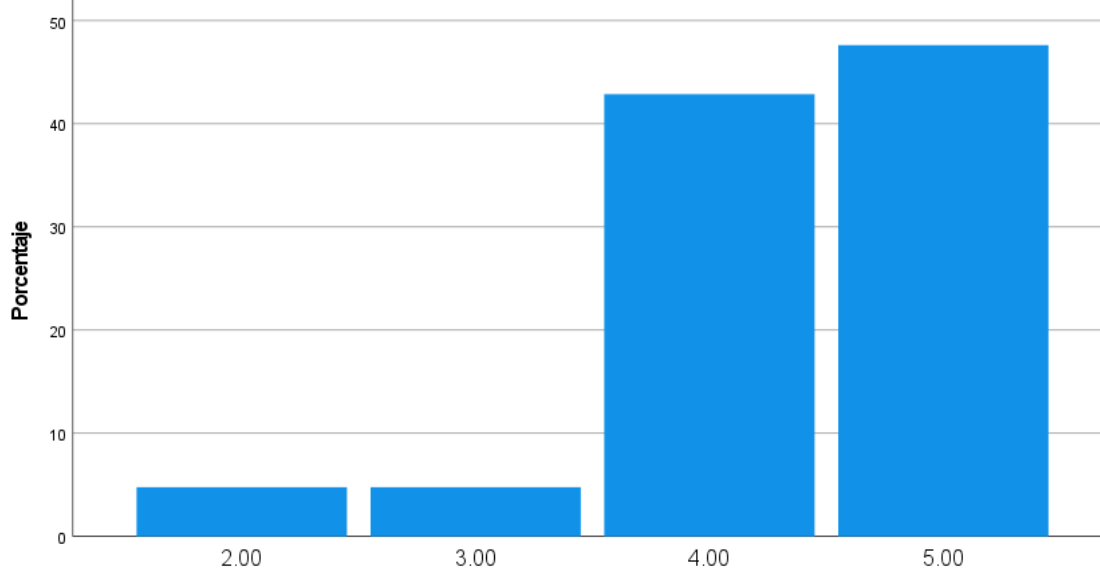
Se encontró que el 42,9% de siempre y 42,9% de casi siempre que consideran que el director cumple con el reglamento y directivas de mejoras en la gestión.

Tabla 4.

	N	%
2.00	2	4.8%
3.00	2	4.8%
4.00	18	42.9%
5.00	20	47.6%

Figura 02

El director involucra al personal docente para la elaboración de los instrumentos de gestión.

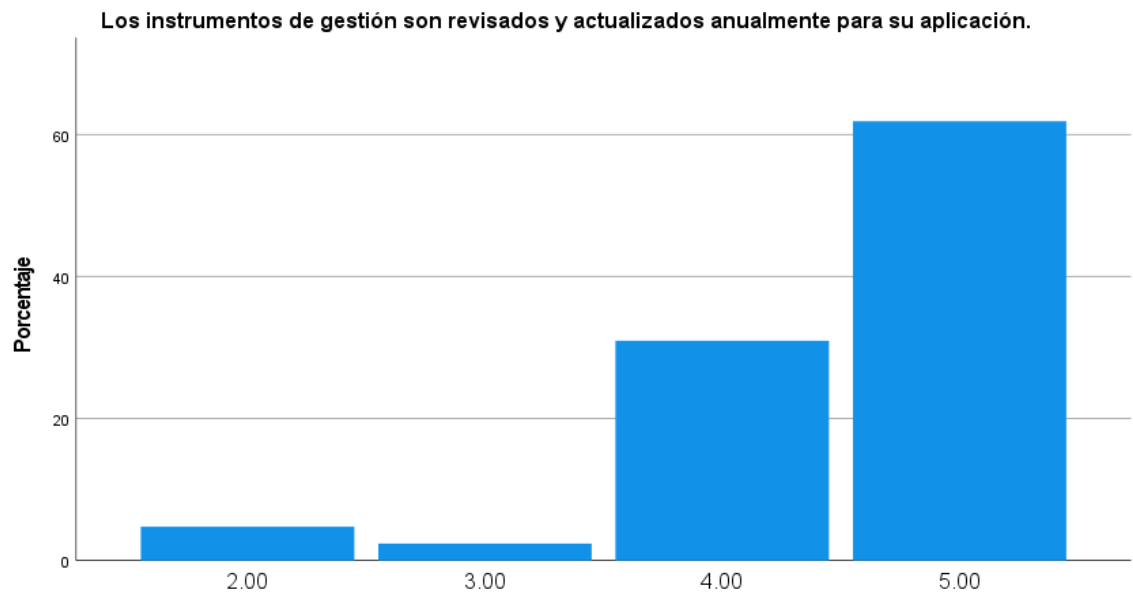


El estudio indica que el 47,6% responde a siempre, seguido de casi siempre en 42,9% hay un involucramiento por parte de los docentes en la elaboración de los instrumentos de gestión.

Tabla 5.

	N	%
2.00	2	4.8%
3.00	1	2.4%
4.00	13	31.0%
5.00	26	61.9%

Figura 03

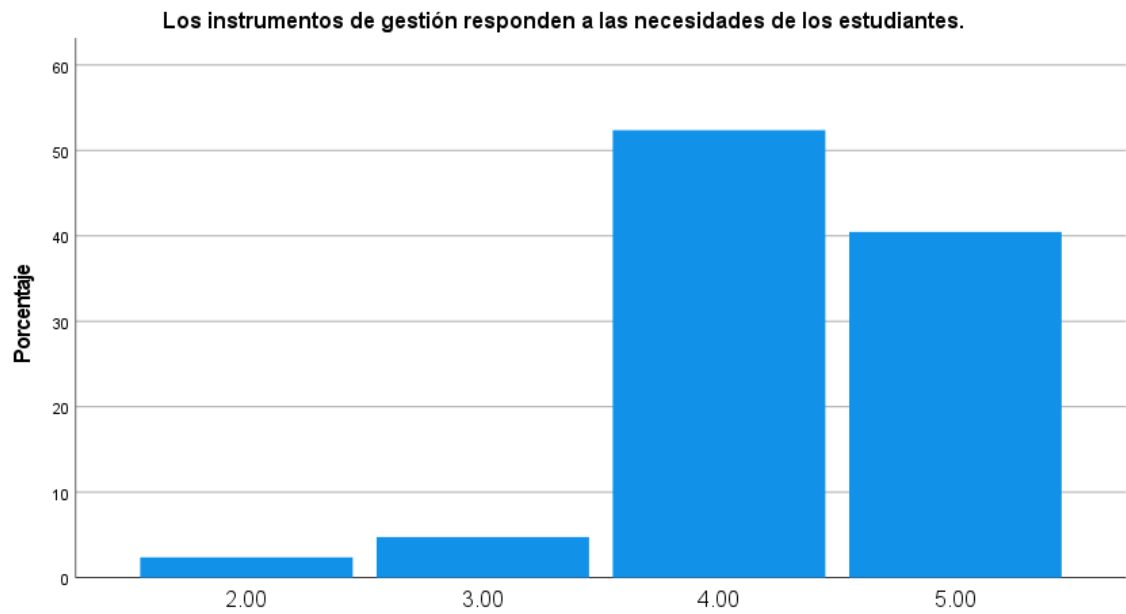


Según el estudio, el 61,9% optaron siempre, seguido de casi siempre en 31,0% consideran que instrumentos de gestión son evaluados y actualizados para su aplicación.

Tabla 6.

	N	%
2.00	1	2.4%
3.00	2	4.8%
4.00	22	52.4%
5.00	17	40.5%

Figura 04



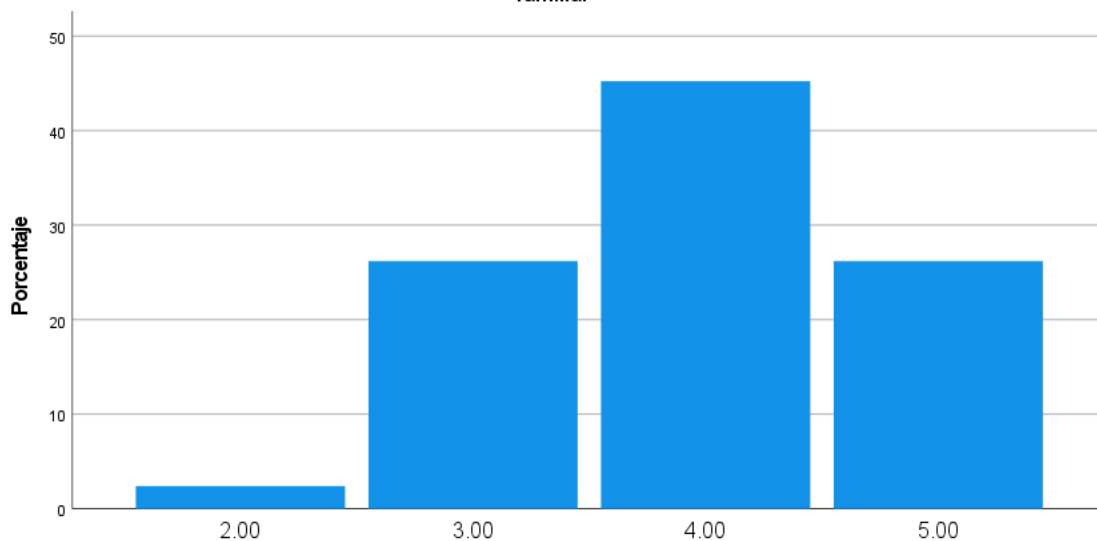
El estudio indica que casi siempre en 52,4% y el 40,5% de la muestra manifestaron que siempre los instrumentos de gestión son de acuerdo a las necesidades de los alumnos.

Tabla 7.

	N	%
2.00	1	2.4%
3.00	11	26.2%
4.00	19	45.2%
5.00	11	26.2%

Figura 05

Se promueve el buen clima institucional entre los alumnos, docentes, personal administrativo y padres de familia.



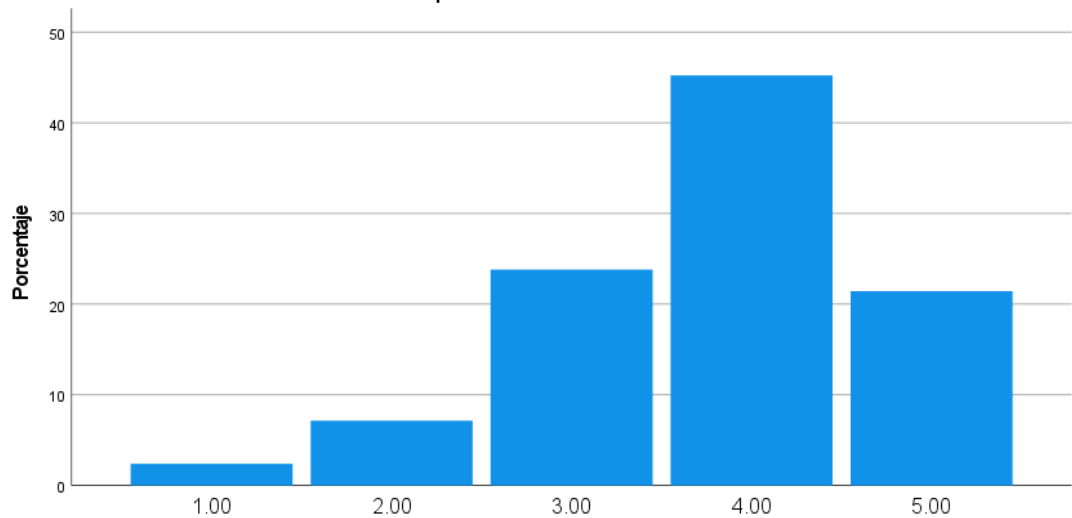
Según el estudio casi siempre en 45,2% y el 26,2% decidieron que siempre, a veces el 26,2% consideran que se promueve un clima institucional positivo entre los integrantes de la comunidad educativa.

Tabla 8.

	N	%
1.00	1	2.4%
2.00	3	7.1%
3.00	10	23.8%
4.00	19	45.2%
5.00	9	21.4%

Figura 06

Los acuerdos alcanzados en las reuniones de plana y en las jornadas pedagógicas se cumplen dentro de los plazos establecidos.

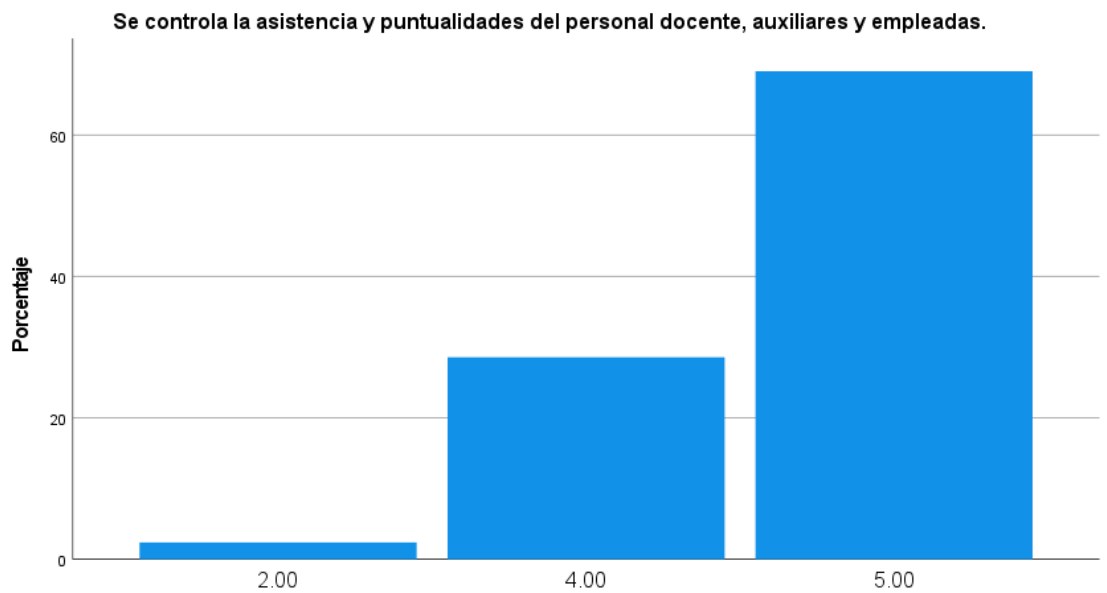


La muestra indica que casi siempre en 45,2% y el 23,8% a veces, siempre optaron el 21,4% que los acuerdos alcanzados en reuniones se cumplen según los plazos establecidos.

Tabla 9.

	N	%
2.00	1	2.4%
4.00	12	28.6%
5.00	29	69.0%

Figura 07



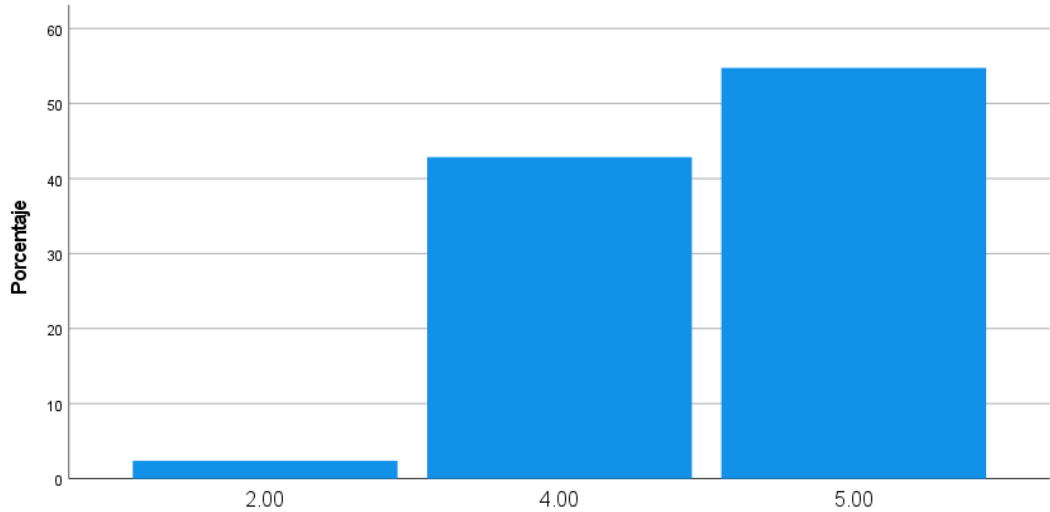
La muestra indica que el 69% optaron por siempre, casi siempre en 28,6% y a veces en 2,4% se controla la asistencia y puntualidad del personal que labora en la institución educativa.

Tabla 10.

	N	%
2.00	1	2.4%
4.00	18	42.9%
5.00	23	54.8%

Figura 08

El director vela por el cumplimiento de las directivas, normas, disposiciones emanadas por el Ministerio de Educación.



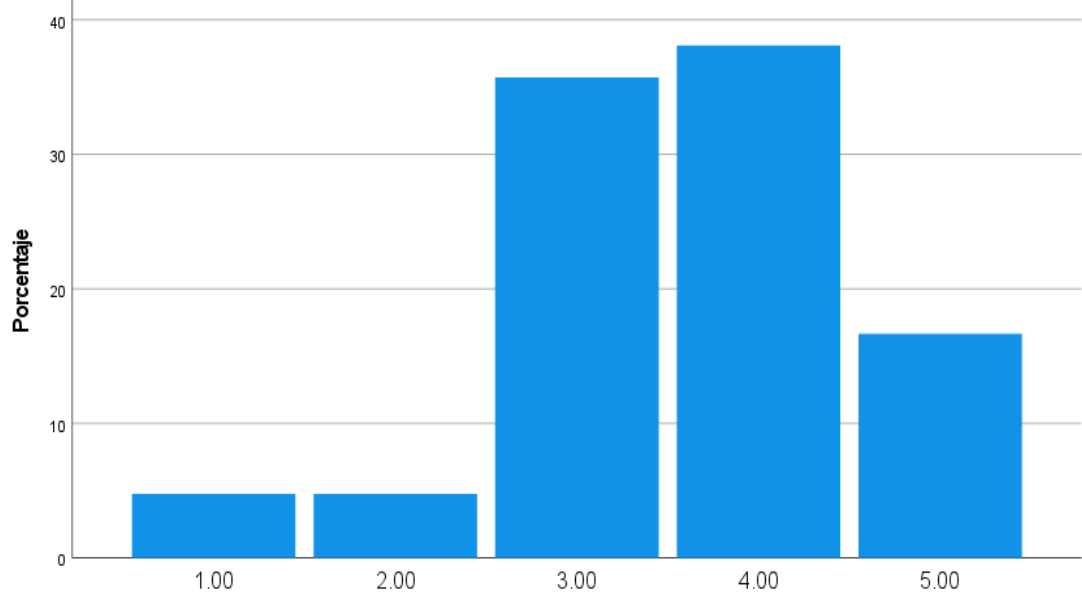
Según el gráfico, el 54,8% optaron que siempre, el 42,9% casi siempre y a veces en 2.4%. el directivo está cumpliendo las normas, directivas y disposiciones que emite el MINEDU.

Tabla 11.

	N	%
1.00	2	4.8%
2.00	2	4.8%
3.00	15	35.7%
4.00	16	38.1%
5.00	7	16.7%

Figura 09

El director es percibido como una persona justa cuando asigna un trabajo o toma decisiones.



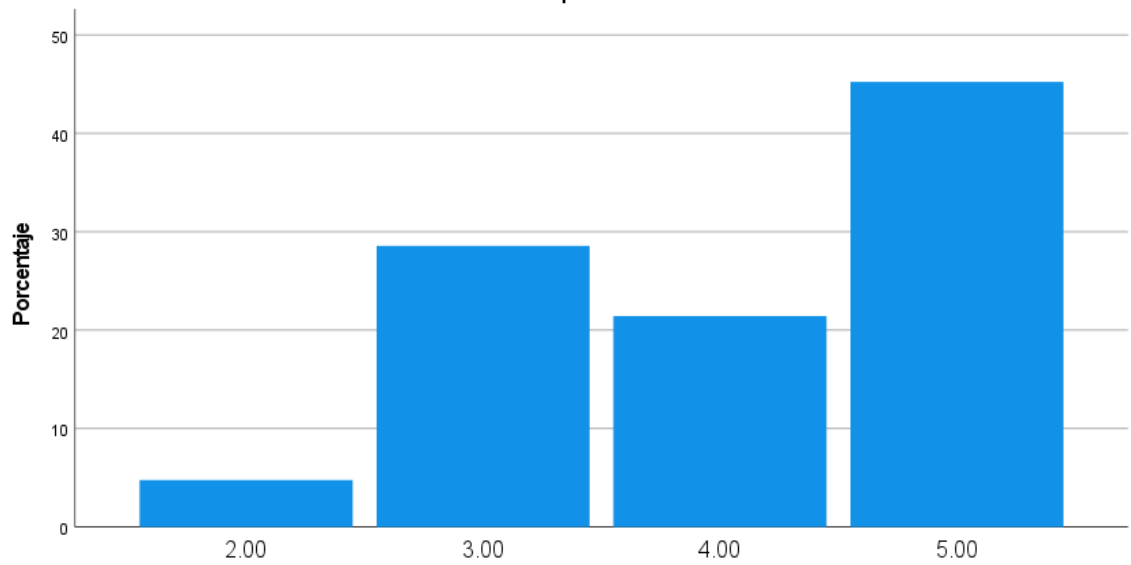
Según el estudio, el 38,1% indicaron casi siempre, a veces en 35,7% y siempre 16,7% El director toma decisiones o designa trabajo de manera justa.

Tabla 12.

	N	%
2.00	2	4.8%
3.00	12	28.6%
4.00	9	21.4%
5.00	19	45.2%

Figura 10

Recibes el acompañamiento del director y/o subdirector para que puedas realizar el trabajo que te corresponde.



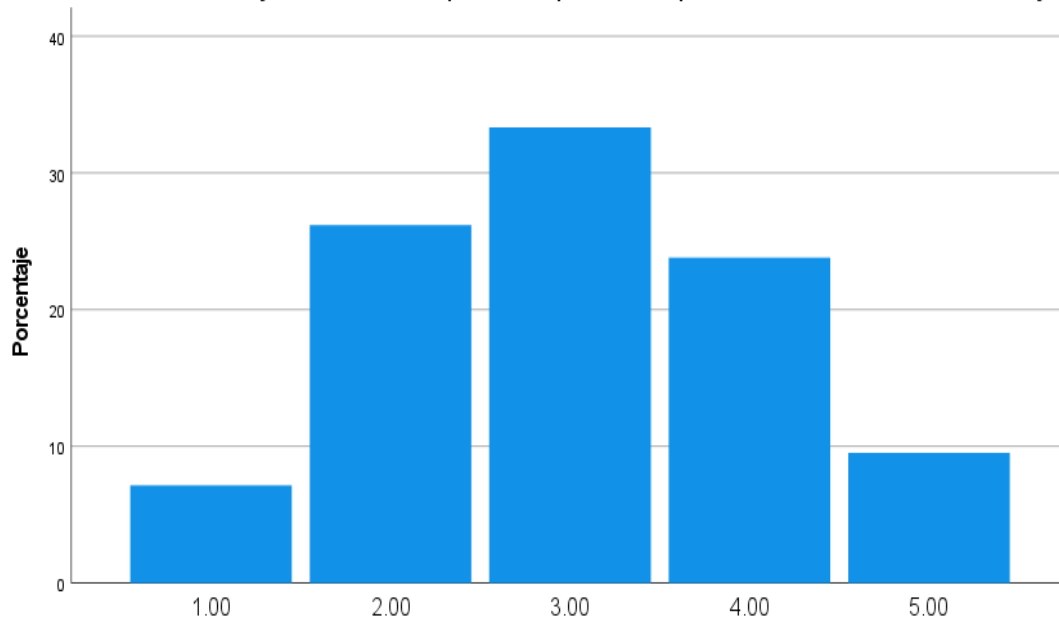
El estudio indica que el 45.2% decidieron siempre, a veces 28,6% y casi siempre en 21,4% reciben el acompañamiento del equipo directivo para que realicen los trabajos.

Tabla 13.

	N	%
1.00	3	7.1%
2.00	11	26.2%
3.00	14	33.3%
4.00	10	23.8%
5.00	4	9.5%

Figura 11

Le comentas a tu director y/o subdirector los problemas personales que afectan tu rendimiento en el trabajo.

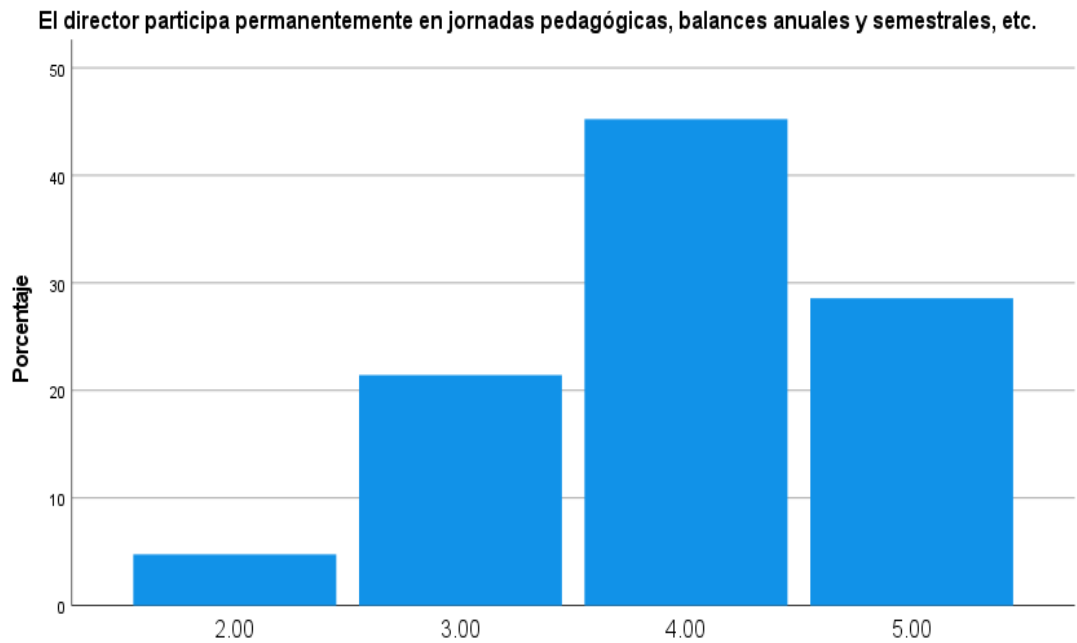


El estudio indica que el 33,3% decidieron por a veces lo comenta a su director y/o subdirector problemas personales que afecten el rendimiento laboral, seguido de casi nunca en 26,2%, casi siempre en 23,8% y siempre el 9,5%.

Tabla 14.

	N	%
2.00	2	4.8%
3.00	9	21.4%
4.00	19	45.2%
5.00	12	28.6%

Figura 12



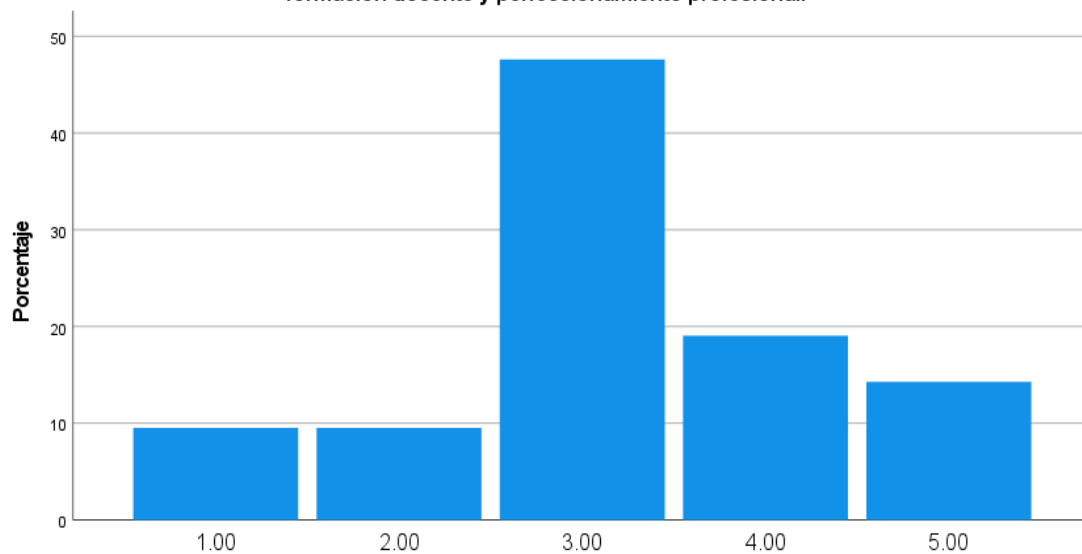
El estudio indica que el 45,2% decidieron que casi siempre el director participa permanentemente en jornadas pedagógicas, balances anuales y semestrales, seguida de siempre en 28,6% y a veces en 21,4%.

Tabla 15.

	N	%
1.00	4	9.5%
2.00	4	9.5%
3.00	20	47.6%
4.00	8	19.0%
5.00	6	14.3%

Figura 13

El director organiza capacitaciones para su personal docente teniendo como criterios las necesidades de formación docente y perfeccionamiento profesional.



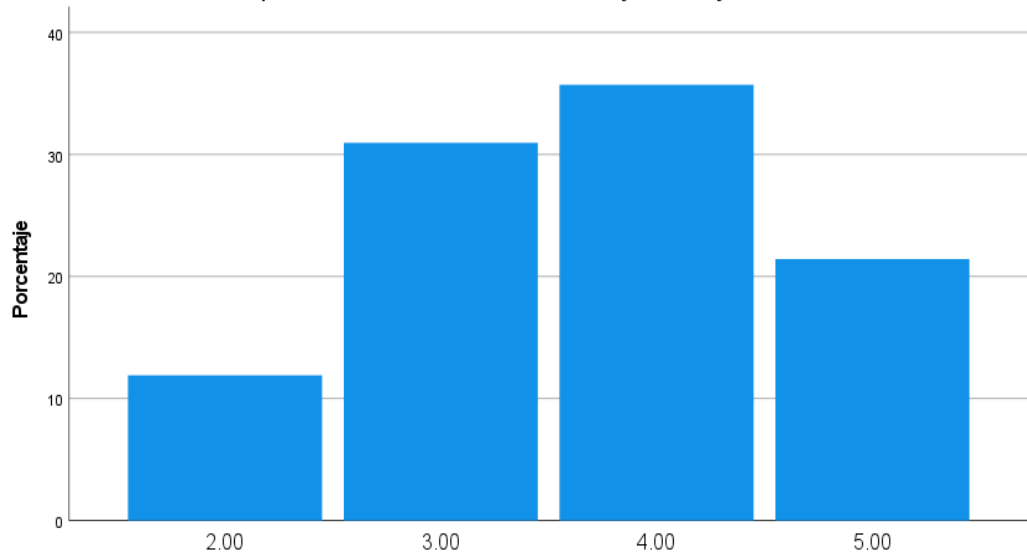
El estudio indica que el 47,6% manifestaron que a veces el director organiza capacitaciones para los docentes, el 19% de casi siempre y siempre en 14,3%.

Tabla 16.

	N	%
2.00	5	11.9%
3.00	13	31.0%
4.00	15	35.7%
5.00	9	21.4%

Figura 14

El director identifica los problemas existentes en la institución y contribuye a la solución de conflictos.



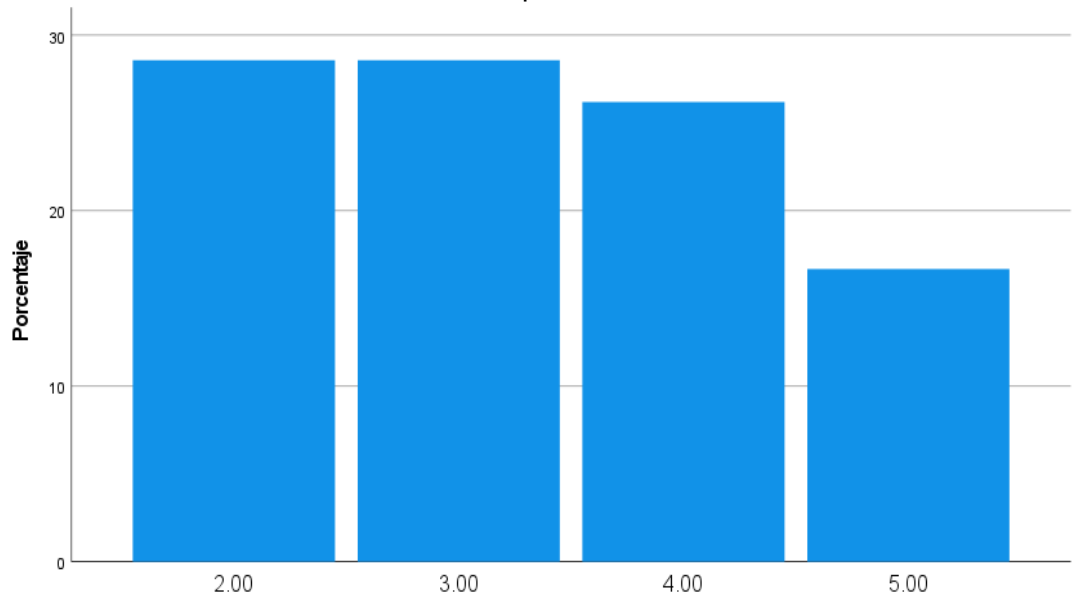
Según la muestra el 35,7% manifestaron casi siempre, a veces un 31% y siempre en 21,4% el director identifica los problemas existentes en la institución.

Tabla 17.

	N	%
2.00	12	28.6%
3.00	12	28.6%
4.00	11	26.2%
5.00	7	16.7%

Figura 15

El director demuestra amabilidad e inspira confianza a la comunidad educativa.

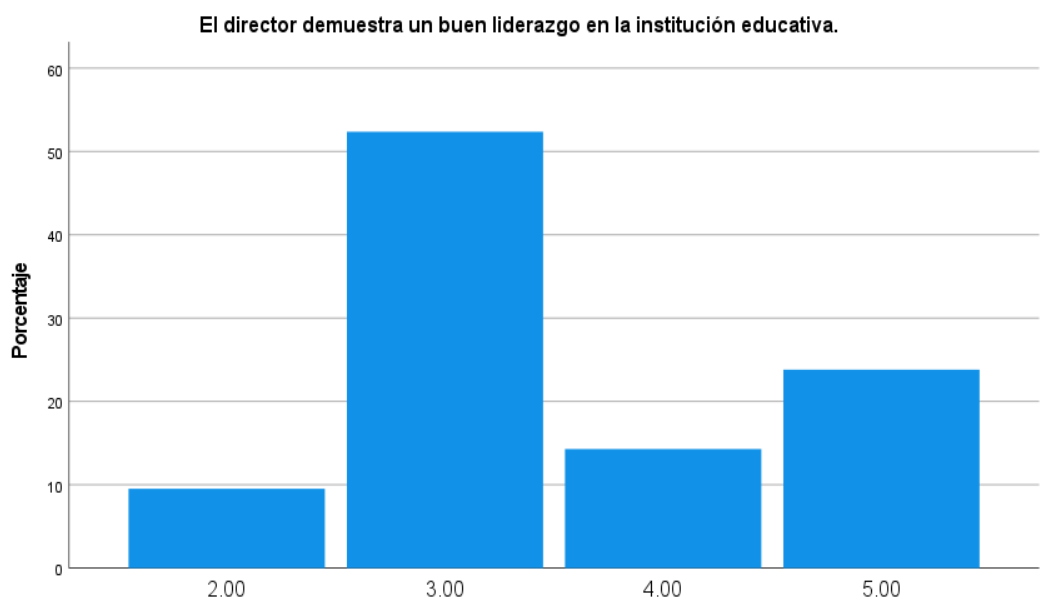


El estudio indica que el 28,6% optaron por a veces al igual que casi nunca en 28,6% y casi siempre en 26,2% y siempre el 16,7% el director es amable inspira confianza a su personal que labora en la institución.

Tabla 18.

	N	%
2.00	4	9.5%
3.00	22	52.4%
4.00	6	14.3%
5.00	10	23.8%

Figura 16



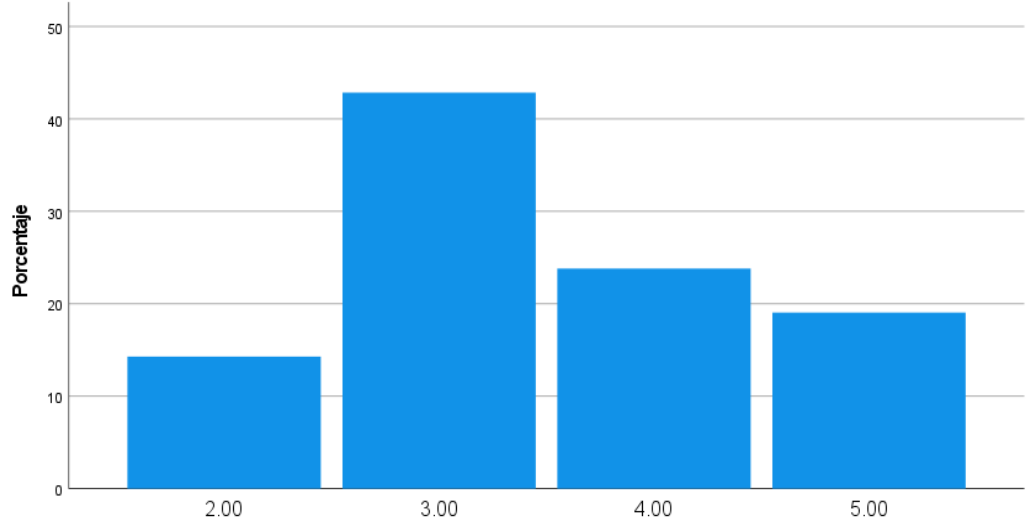
Según el estudio, el 52,4% decidieron por a veces el director demuestra un buen liderazgo en la institución, en 28,6% siempre y en 23,8% casi siempre.

Tabla 19.

	N	%
2.00	6	14.3%
3.00	18	42.9%
4.00	10	23.8%
5.00	8	19.0%

Figura 17

El director atiende de manera oportuna y eficaz las necesidades básicas de los profesores y alumnos.



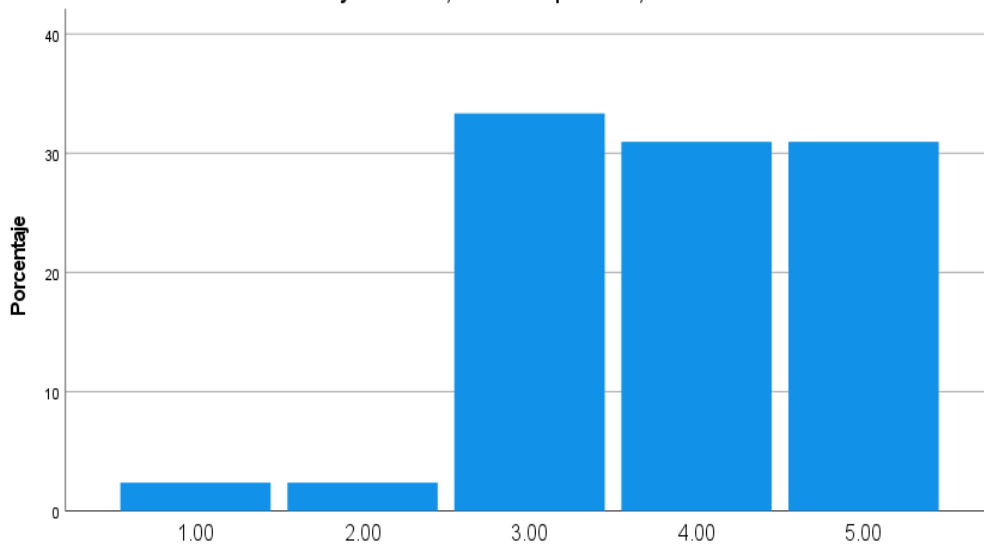
Según el estudio, el 42,9% manifestaron a veces, en 23,8% casi siempre y en 19% siempre el director atiende de manera oportuna y eficaz las necesidades básicas de la comunidad educativa.

Tabla 20.

	N	%
1.00	1	2.4%
2.00	1	2.4%
3.00	14	33.3%
4.00	13	31.0%
5.00	13	31.0%

Figura 18

El director atiende por igual a los miembros de la comunidad educativa. Es decir, no hace distinciones por mayor amistad, años de experiencia, etc.



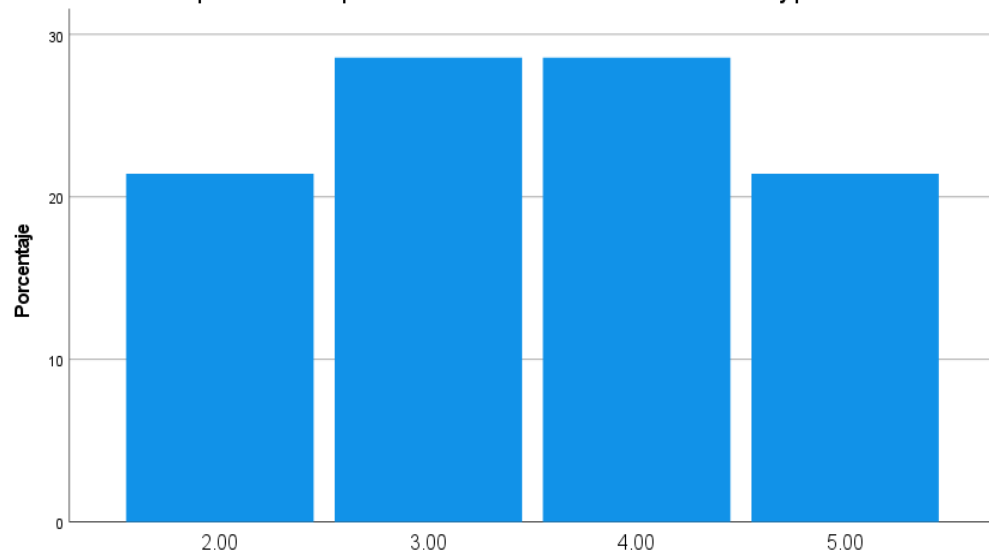
Según el estudio, el 33,3% manifestaron a veces, el 31% casi siempre y en igual porcentaje 31% siempre el director atiende a todos por igual sin hacer distinciones.

Tabla 21.

	N	%
2.00	9	21.4%
3.00	12	28.6%
4.00	12	28.6%
5.00	9	21.4%

Figura 19

El director prevé con anticipación las necesidades básicas de los alumnos y profesores.



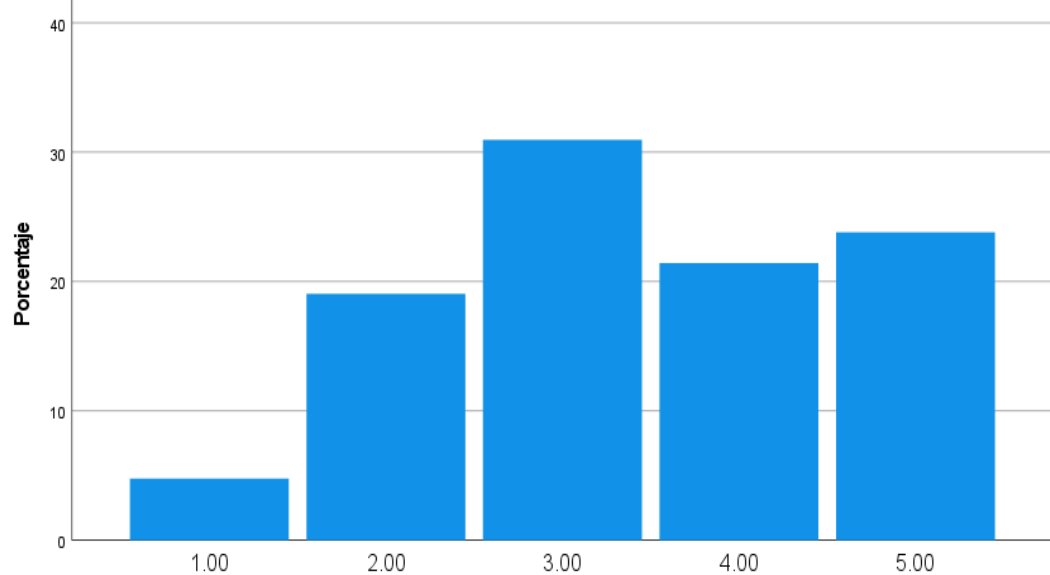
Según el estudio, el 28,6% manifestaron a veces, así mismo casi siempre el mismo porcentaje de 28,6% y el 21,4% siempre y en igual porcentaje 21,4% de casi nunca el director previene las necesidades básicas de los estudiantes y docentes.

Tabla 22.

	N	%
1.00	2	4.8%
2.00	8	19.0%
3.00	13	31.0%
4.00	9	21.4%
5.00	10	23.8%

Figura 20

El director se proyecta frente a los posibles problemas que puedan surgir en la institución educativa.



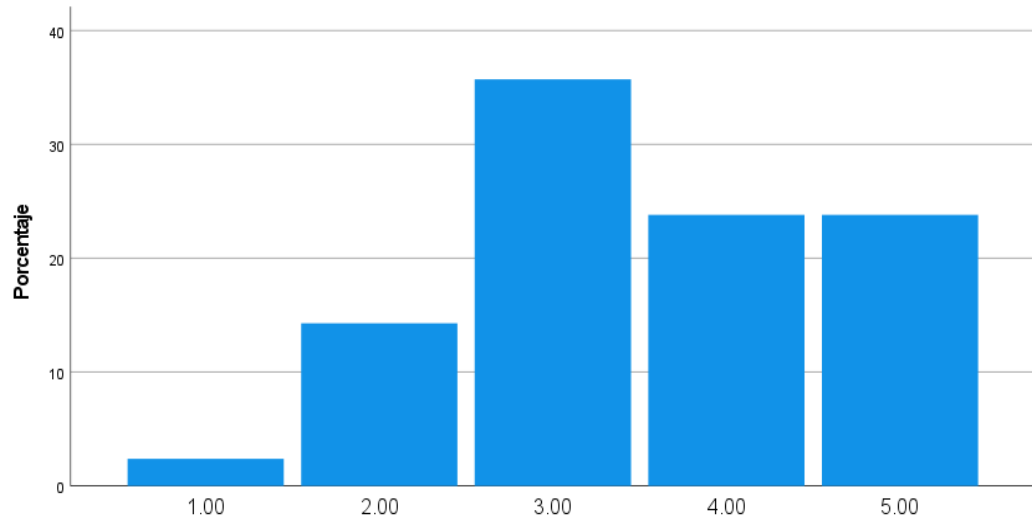
Según el estudio, el 31% manifestaron a veces, así mismo siempre el 23,8%, casi siempre el 21,4% y 19% de casi nunca el director tiene una proyección ante los posibles problemas que puedan ocurrir en la institución.

Tabla 23.

	N	%
1.00	1	2.4%
2.00	6	14.3%
3.00	15	35.7%
4.00	10	23.8%
5.00	10	23.8%

Figura 21

La toma de decisiones en esta institución se hace con demasiada precaución para lograr una máxima efectividad.

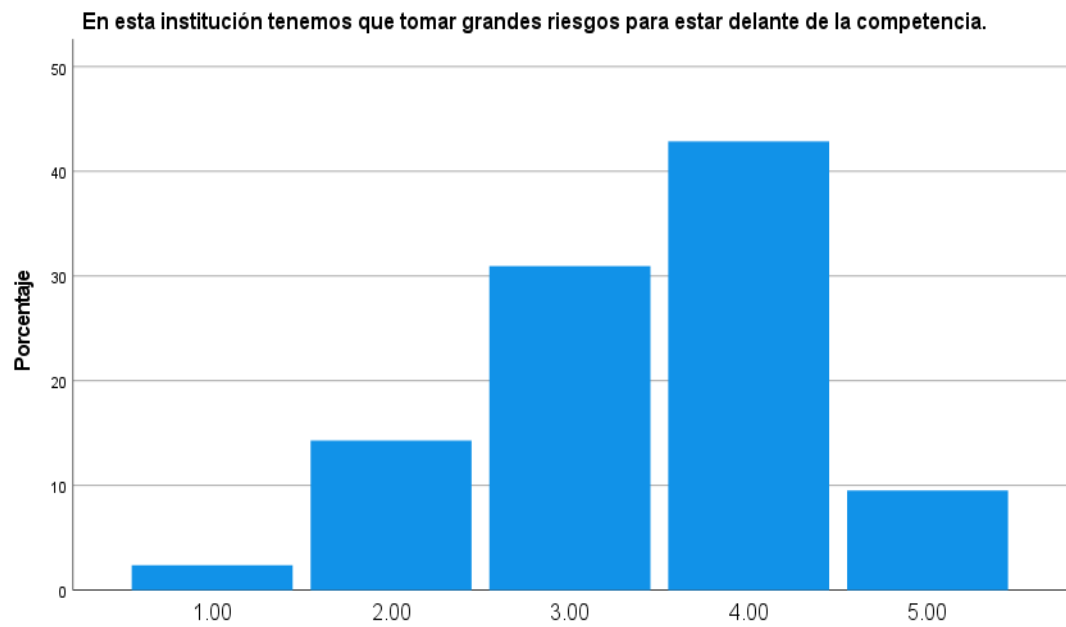


Según el estudio, el 35,7% manifestaron a veces, siempre el 23,8%, casi siempre el 23,8% y 14,3% de casi nunca se toma decisiones con precaución para obtener una máxima efectividad laboral.

Tabla 24.

	N	%
1.00	1	2.4%
2.00	6	14.3%
3.00	13	31.0%
4.00	18	42.9%
5.00	4	9.5%

Figura 22

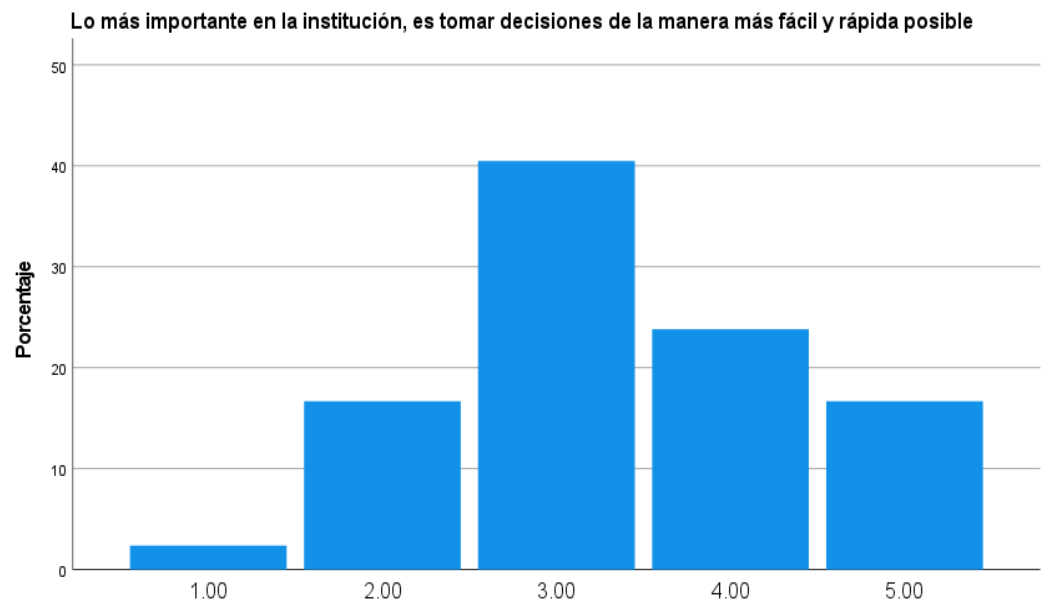


Según el estudio, el 42,9% manifestaron casi siempre, el 31%, a veces, el 14,3% casi nunca y el 9,5% siempre se toma grandes riesgos para estar delante de la competencia.

Tabla 25.

	N	%
1.00	1	2.4%
2.00	7	16.7%
3.00	17	40.5%
4.00	10	23.8%
5.00	7	16.7%

Figura 23

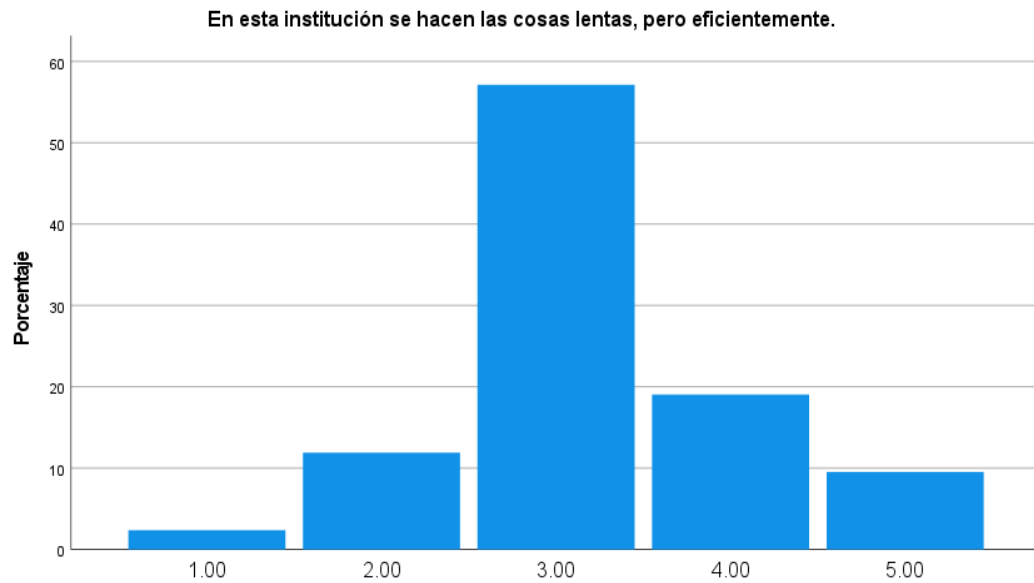


Según el estudio, el 40,5% manifestaron a veces, el 23,8% casi siempre, el 16,7% siempre y el mismo porcentaje de casi nunca 16,7% se toma decisiones de manera más práctica y rápida posible es lo más importante.

Tabla 26.

	N	%
1.00	1	2.4%
2.00	5	11.9%
3.00	24	57.1%
4.00	8	19.0%
5.00	4	9.5%

Figura 24

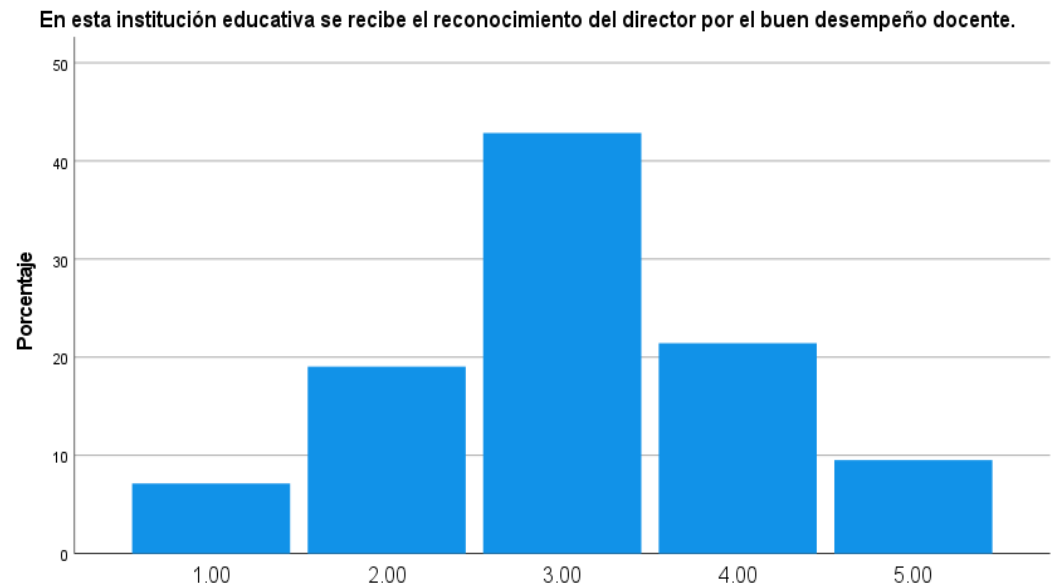


El estudio indica que el 57,1% manifestaron a veces, el 19% casi siempre, el 11,9% casi nunca y siempre 9,5% se hacen las cosas lentas, pero eficientemente.

Tabla 27.

	N	%
1.00	3	7.1%
2.00	8	19.0%
3.00	18	42.9%
4.00	9	21.4%
5.00	4	9.5%

Figura 25

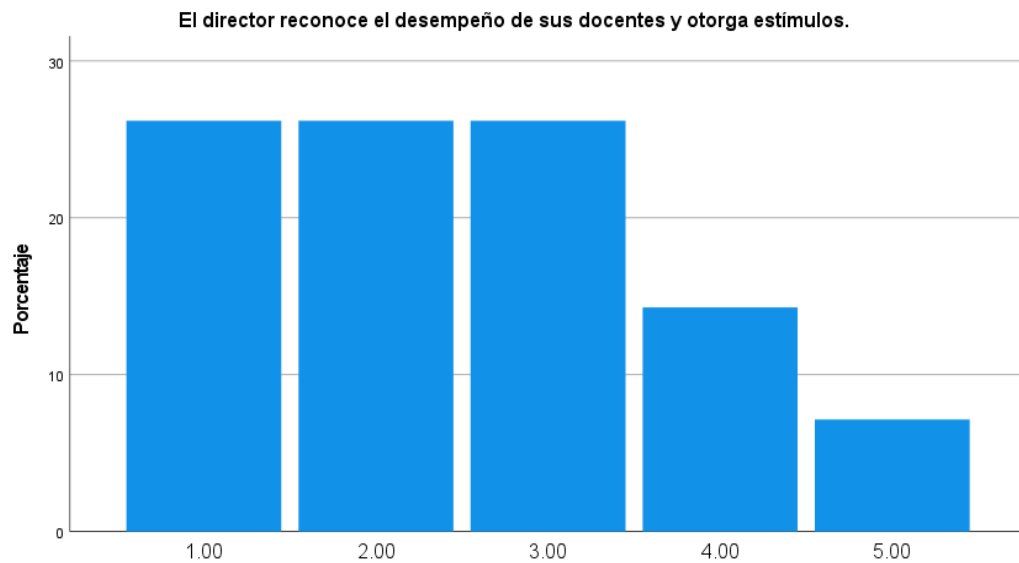


El estudio indica que el 42,9% manifestaron a veces, el 21,5% casi siempre, el 19% casi nunca se recibe reconocimiento por el buen desempeño del profesor.

Tabla 28.

	N	%
1.00	11	26.2%
23.00	11	26.2%
.00	11	26.2%
4.00	6	14.3%
5.00	3	7.1%

Figura 26

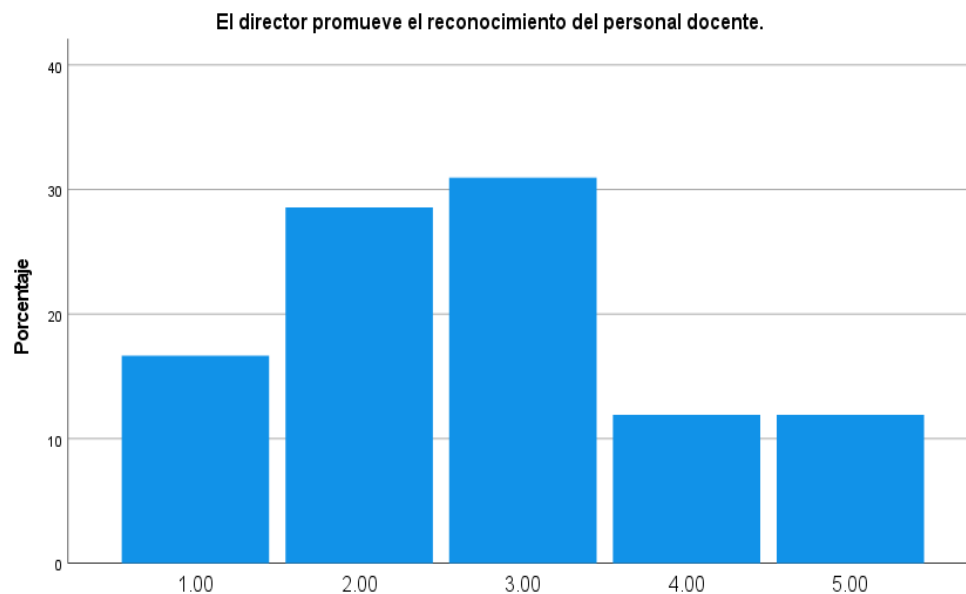


El estudio indica que el 26,2% manifestaron a veces, al igual que el 26,2% casi nunca, lo mismo el 26,2% nunca y el 14,3% casi siempre se reconoce el desempeño docente y se otorga algún estímulo.

Tabla 29.

	N	%
1.00	7	16.7%
2.00	12	28.6%
3.00	13	31.0%
4.00	5	11.9%
5.00	5	11.9%

Figura 27

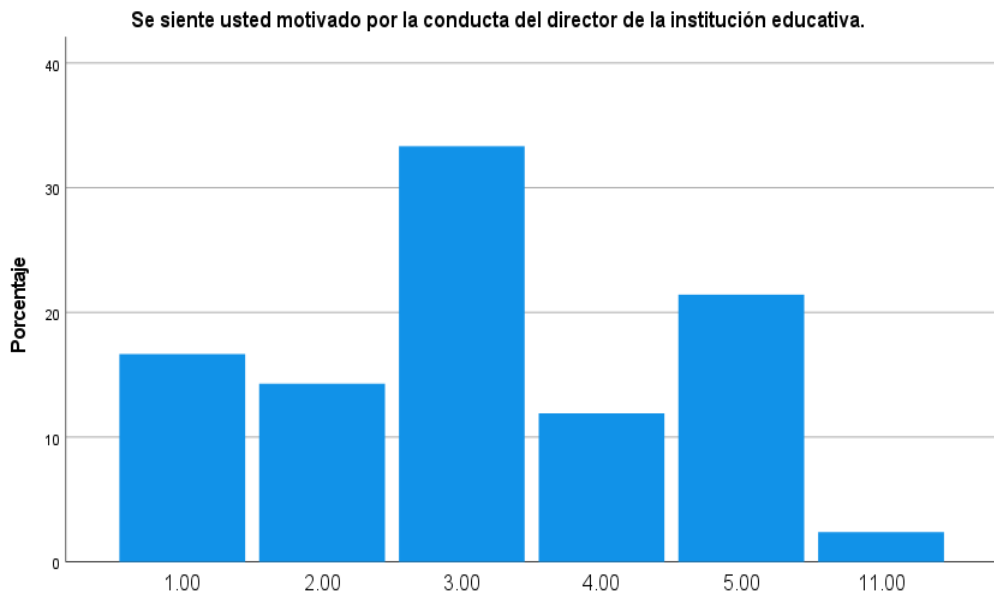


El estudio indica que el 31% manifestaron a veces, el 28,6% casi nunca, el 16,7% nunca y el 11,9% casi siempre el director no promueve el reconocimiento a los profesores.

Tabla 30.

	N	%
1.00	7	16.7%
2.00	6	14.3%
3.00	14	33.3%
4.00	5	11.9%
5.00	9	21.4%
11.00	1	2.4%

Figura 28



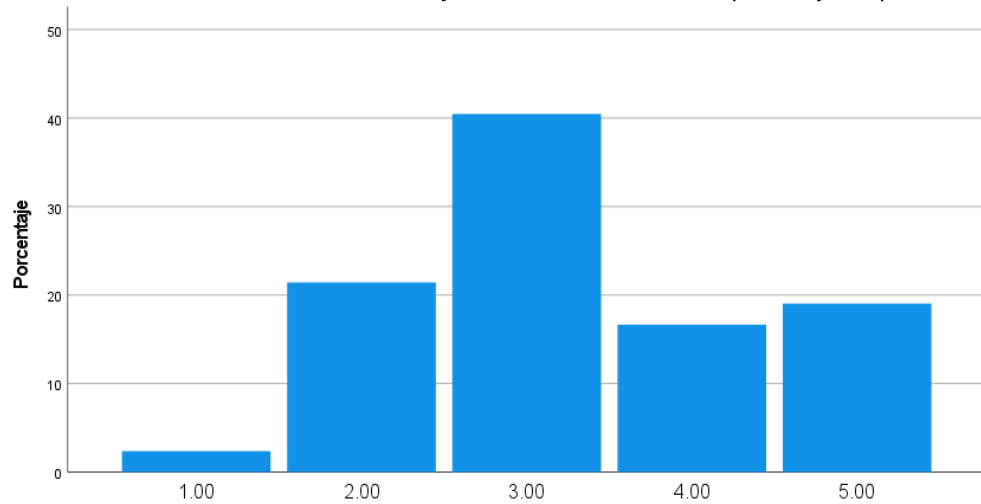
El estudio indica que el 33,3% opinaron a veces, el 21,4% siempre, el 16,7% nunca y el 14,3% casi nunca se sienten motivado por la conducta del directivo.

Tabla 31.

	N	%
1.00	1	2.4%
2.00	9	21.4%
3.00	17	40.5%
4.00	7	16.7%
5.00	8	19.0%

Figura 29

En esta institución educativa me siento valorado y alentado a desarrollarme en lo personal y en lo profesional.

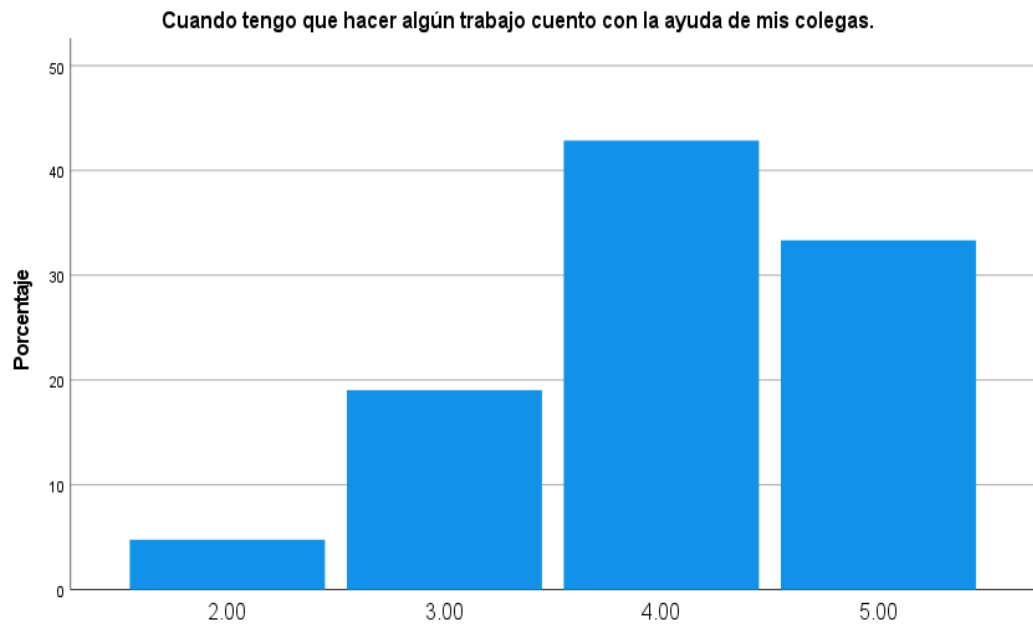


El estudio indica que el 40,5% opinaron a veces, el 21,4% casi nunca, el 16,7% siempre el docente se siente valorado para seguir desarrollándose de manera personal como profesional.

Tabla 32.

	N	%
2.00	2	4.8%
3.00	8	19.0%
4.00	18	42.9%
5.00	14	33.3%

Figura 30

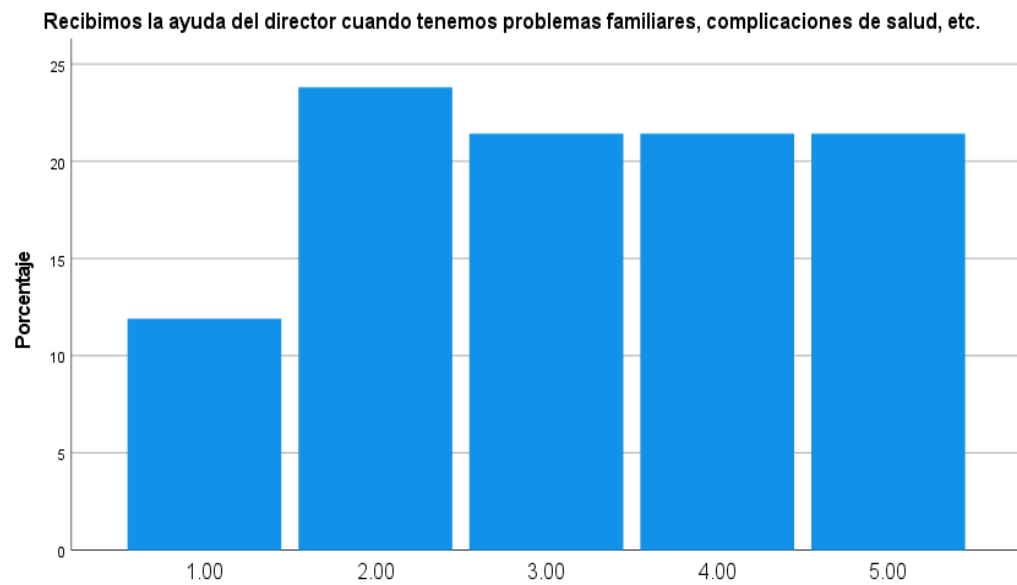


El estudio indica que el 42,9% opinaron a veces, el 33,3% siempre y el 19% casi nunca se cuenta con la ayuda de los colegas.

Tabla 33.

	N	%
1.00	5	11.9%
2.00	10	23.8%
3.00	9	21.4%
4.00	9	21.4%
5.00	9	21.4%

Figura 31

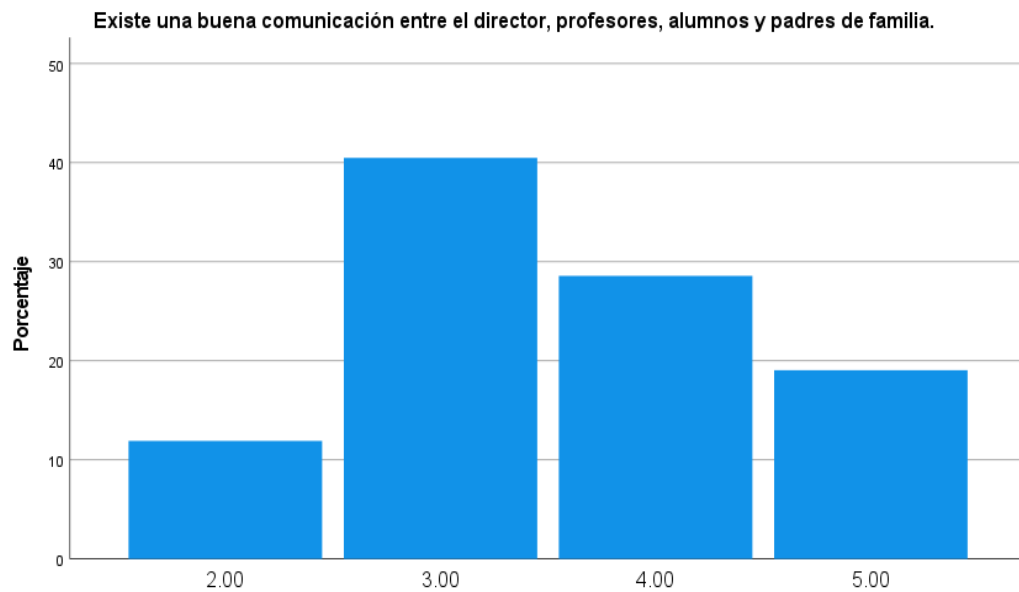


Según el estudio indica que el 23,8% opinaron casi nunca, con el mismo porcentaje del 21,4% a veces, casi siempre y siempre se recibe la ayuda del director cuando se tiene problemas familiares.

Tabla 34.

	N	%
2.00	5	11.9%
3.00	17	40.5%
4.00	12	28.6%
5.00	8	19.0%

Figura 32

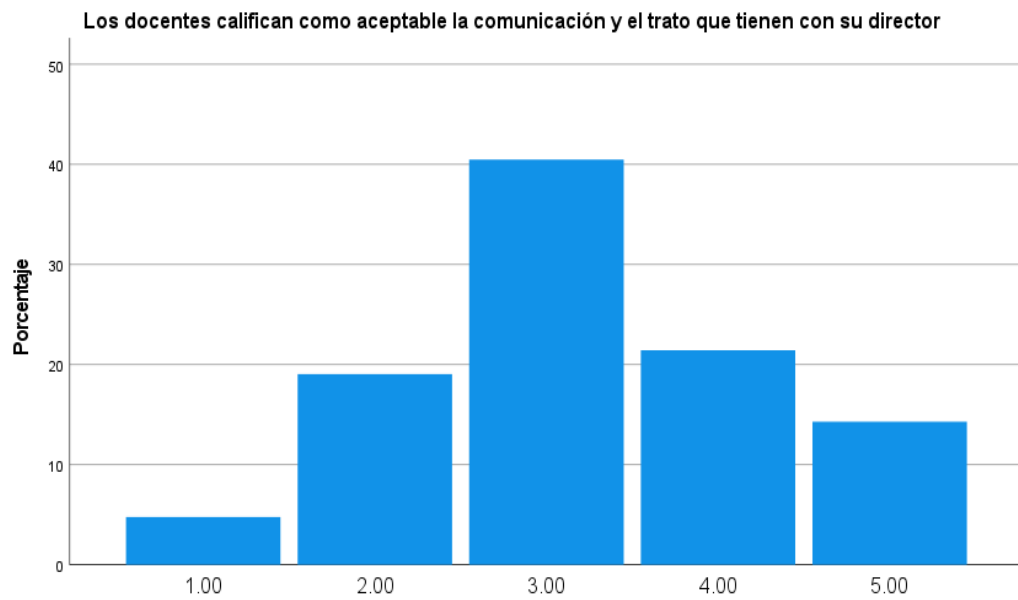


El estudio indica que el 40,5% opinaron a veces, el 28,6% casi siempre y el 19% siempre existe una buena comunicación entre el directivo y los integrantes de la comunidad educativa.

Tabla 35.

	N	%
1.00	2	4.8%
2.00	8	19.0%
3.00	17	40.5%
4.00	9	21.4%
5.00	6	14.3%

Figura 33



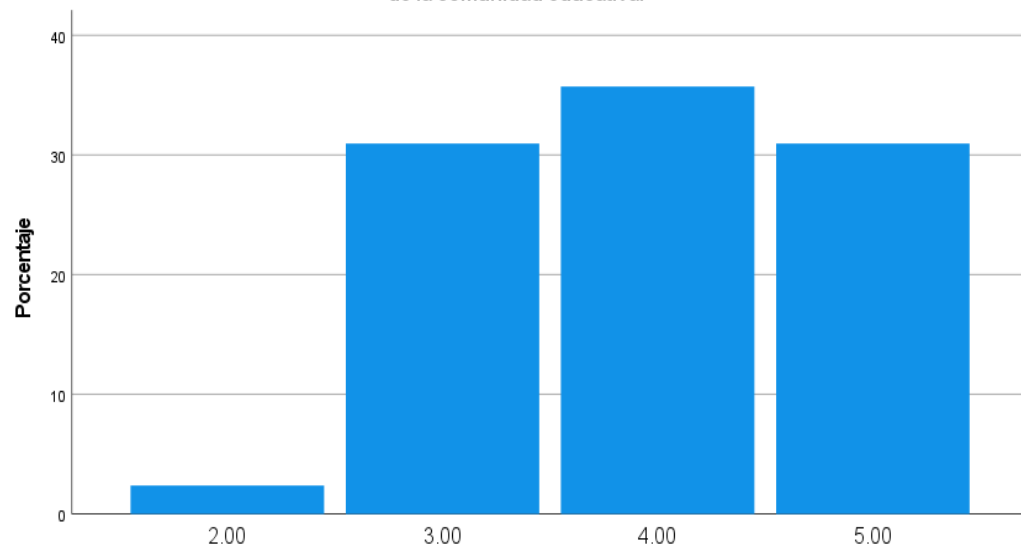
El estudio indica que el 40,5% optaron a veces, el 21,4% casi siempre y el 19% casi nunca y el 14,3 los docentes consideran aceptable la comunicación y el trato por parte del director.

Tabla 36.

	N	%
2.00	1	2.4%
3.00	13	31.0%
4.00	15	35.7%
5.00	13	31.0%

Figura 34

Se promueve, fomenta y estimula las buenas relaciones de solidaridad y respeto mutuo entre los integrantes de la comunidad educativa.

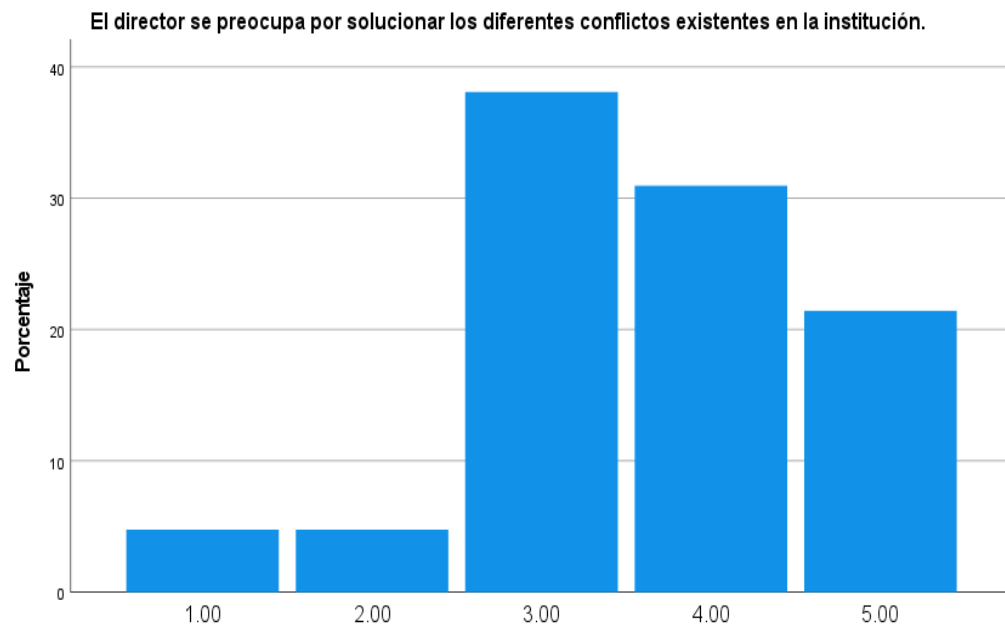


El estudio indica que el 35,7% opinaron casi siempre, el 31% siempre y el mismo porcentaje para a veces 31% consideran que entre los integrantes de la comunidad existe las buenas relaciones se solidaridad y respeto entre mutuo.

Tabla 37.

	N	%
1.00	2	4.8%
2.00	2	4.8%
3.00	16	38.1%
4.00	13	31.0%
5.00	9	21.4%

Figura 35

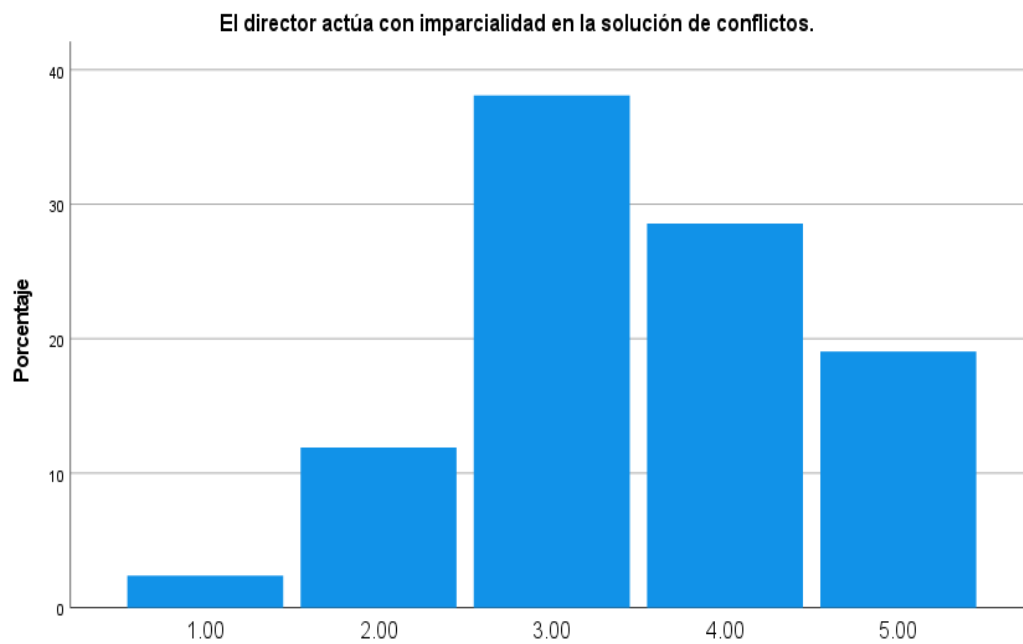


El estudio indica que el 38,1% eligieron a veces, el 31% casi siempre y el 21,4% siempre consideran que el director se preocupa por solucionar los conflictos existentes en la institución educativa.

Tabla 38.

	N	%
1.00	1	2.4%
2.00	5	11.9%
3.00	1	38.1%
	6	
4.00	1	28.6%
	2	
5.00	8	19.0%

Figura 36

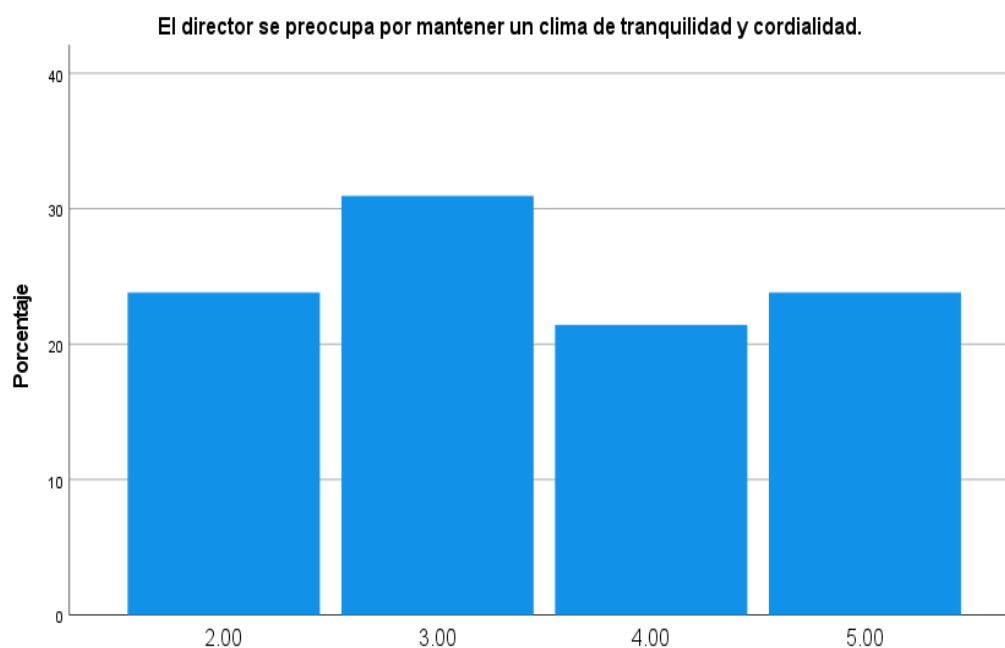


Según el estudio indica que el 38,1% opinaron a veces, el 28,6% casi siempre y el 19% siempre consideran que el director actúa de manera imparcial en la solución de conflictos.

Tabla 39.

	N	%
2.00	10	23.8%
3.00	13	31.0%
4.00	9	21.4%
5.00	10	23.8%

Figura 37



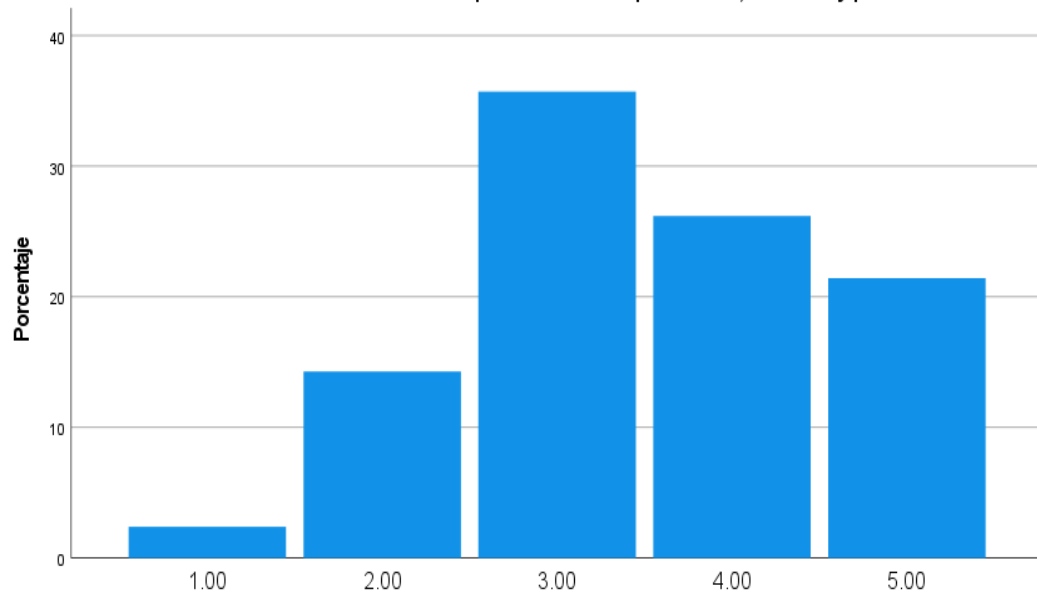
El estudio indica que el 31% opinaron a veces, el 23,8% siempre y con el mismo porcentaje casi nunca el 23,8% y casi siempre 21,4% consideran que el director está preocupado por mantener tranquilidad y cordialidad en la institución.

Tabla 40.

	N	%
1.00	1	2.4%
2.00	6	14.3%
3.00	15	35.7%
4.00	11	26.2%
5.00	9	21.4%

Figura 38

El director demuestra cordura ante las criticas que recibe de los profesores, alumnos y padres de familia.



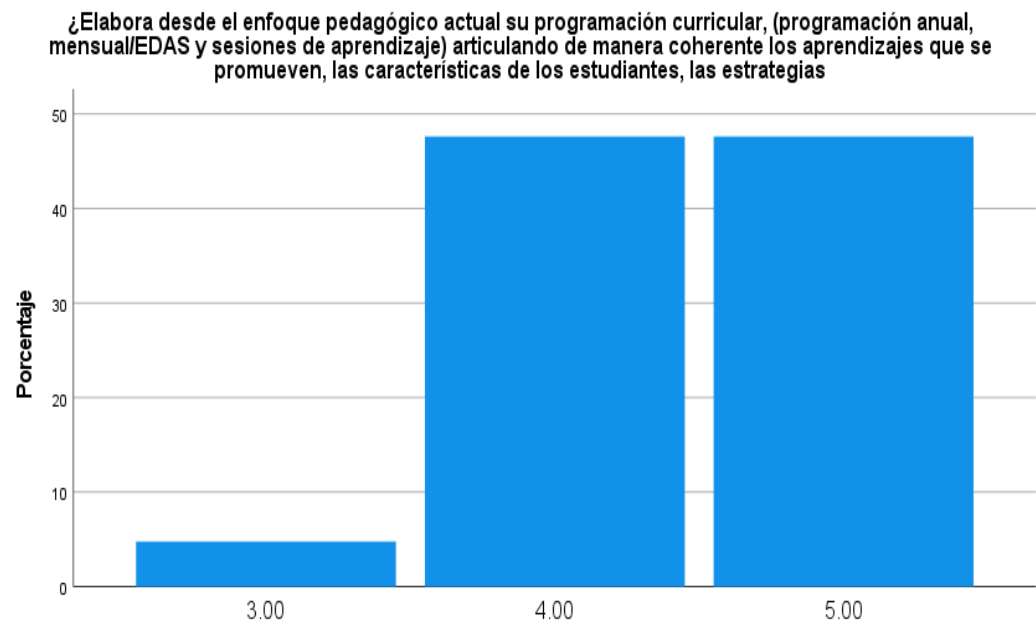
Según el estudio, el 35,7% opinaron a veces, el 26,2% casi siempre y siempre el 21,4% considera que el director demuestra cordura debido a las críticas por parte de los docentes, estudiantes y padres de familia.

RESULTADOS ESTADISTICOS DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Tabla 41.

	N	%
3.00	2	4.8%
4.00	20	47.6%
5.00	20	47.6%

Figura 39



Según el estudio, el 47,6% opinaron casi siempre y con el mismo porcentaje siempre con el 47,6% se elabora desde el enfoque pedagógico actual su programación curricular.

Tabla 42.

	N	%
3.00	4	9.5%
4.00	15	35.7%
5.00	23	54.8%

Figura 40

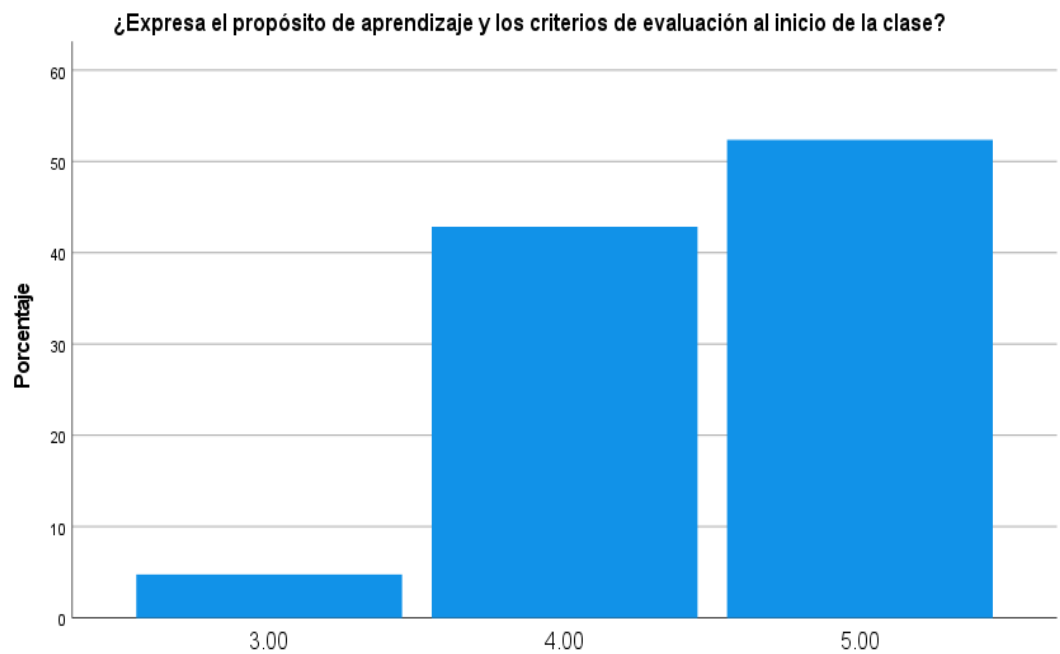


El estudio indica que el 54,8 opinaron siempre y casi siempre con el 35,7% que se adapta y/o adecua las actividades según los niveles de aprendizaje de los alumnos.

Tabla 43.

	N	%
3.00	2	4.8%
4.00	18	42.9%
5.00	22	52.4%

Figura 41

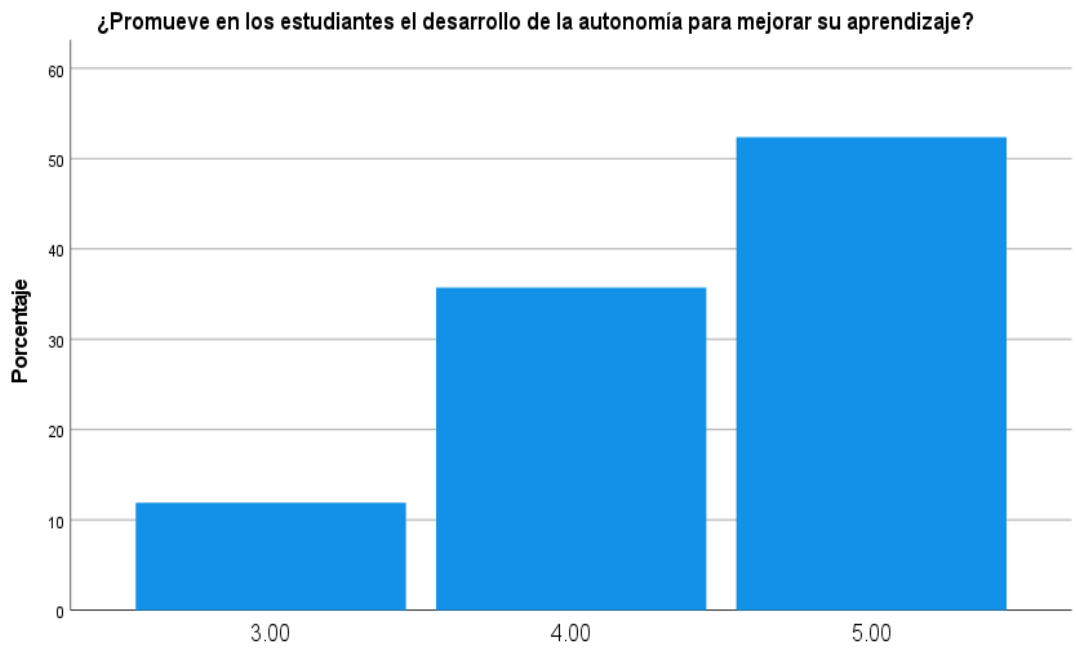


El estudio indica que el 52,4% opinaron siempre y casi siempre con el 42,9% que expresan los propósitos y los criterios de evaluación al inicio de la clase.

Tabla 44.

	N	%
3.00	5	11.9%
4.00	15	35.7%
5.00	22	52.4%

Figura 42



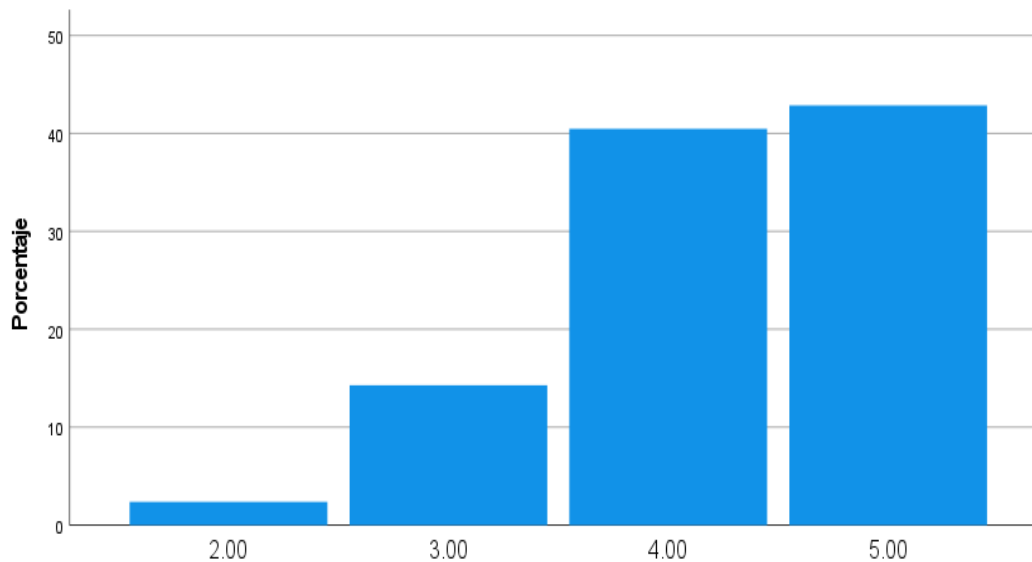
El estudio indica que el 52,4% optaron siempre y casi siempre con el 35,7% y a veces el 11,9% indican que los docentes si promueven en los alumnos el desarrollo de la autonomía en mejoras de su aprendizaje.

Tabla 45.

	N	%
2.00	1	2.4%
3.00	6	14.3%
4.00	17	40.5%
5.00	18	42.9%

Figura 43

Propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica.



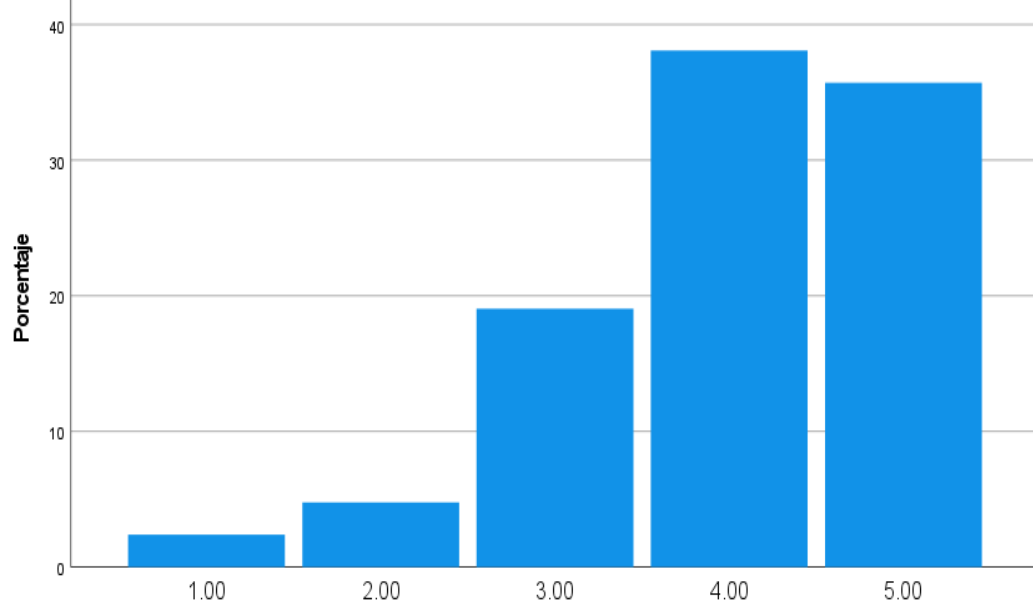
El estudio indica que el 42,9% decidieron siempre y casi siempre con el 40,5% y a veces el 14,3% consideran que si se desarrolla estrategias en actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los alumnos.

Tabla 46.

	N	%
1.00	1	2.4%
2.00	2	4.8%
3.00	8	19.0%
4.00	16	38.1%
5.00	15	35.7%

Figura 44

¿Realiza una retroalimentación por descubrimiento, reflexión u otra, promoviendo el pensamiento crítico?



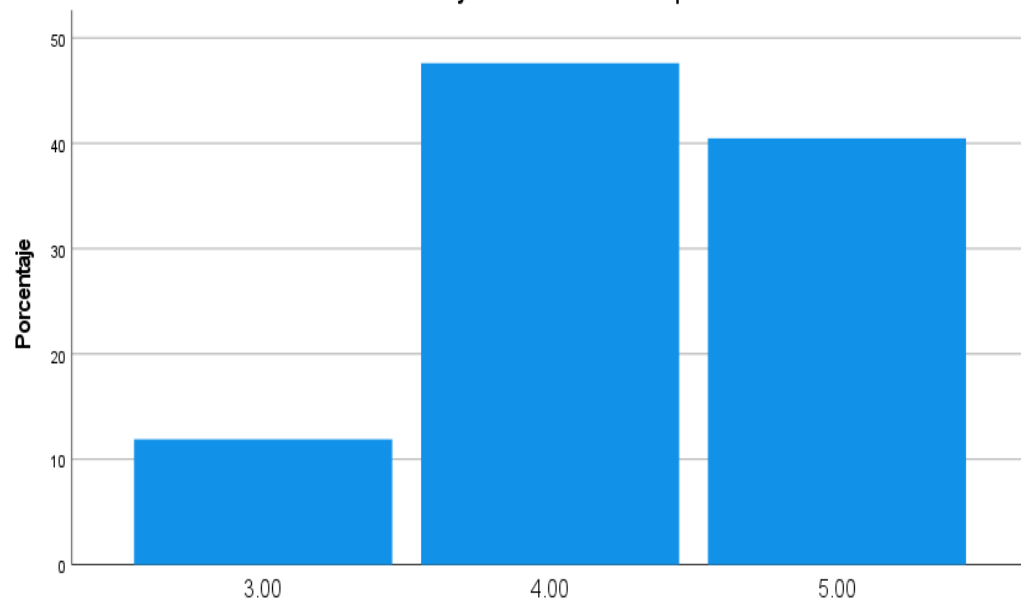
El estudio indica que el 38,1% optaron casi siempre y siempre con el 35,7% y a veces el 19% se realiza una retroalimentación por descubrimiento, reflexión u otra que promueve el pensamiento crítico.

Tabla 47.

	N	%
3.00	5	11.9%
4.00	20	47.6%
5.00	17	40.5%

Figura 45

¿Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en algún instrumento de evaluación para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna?



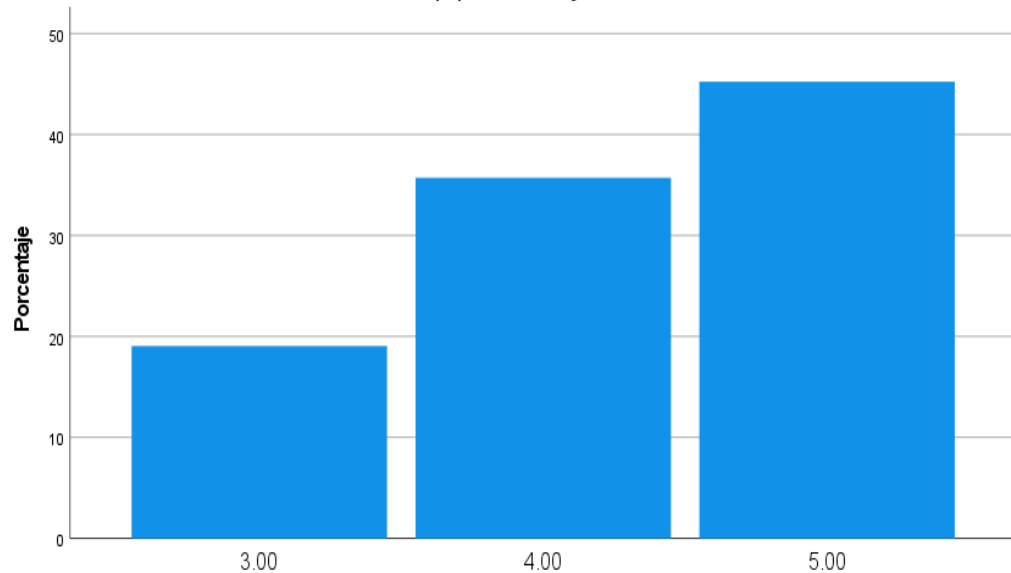
El estudio indica que el 47,6% optaron casi siempre y siempre con el 40,5% y a veces el 11,9% se evalúa los aprendizajes y se sistematiza los resultados obtenidos en algún instrumento de evaluación.

Tabla 48.

	N	%
3.00	8	19.0%
4.00	15	35.7%
5.00	19	45.2%

Figura 46

¿Participa en la mejora de los instrumentos de gestión: PEI, PCI, PAT, R.I. Involucrándose activamente en equipos de trabajo?



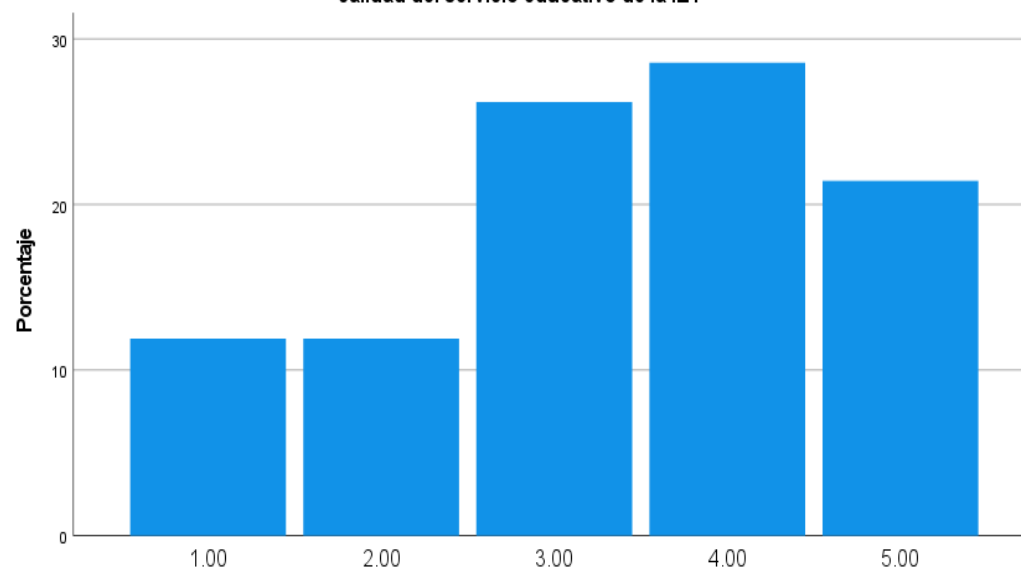
El estudio indica que el 45,2% decidieron siempre, 35,7% casi siempre y a veces el 19% participan en la mejora de los instrumentos de gestión: PEI, PCI, PAT y RI.

Tabla 49.

	N	%
1.00	5	11.9%
2.00	5	11.9%
3.00	11	26.2%
4.00	12	28.6%
5.00	9	21.4%

Figura 47

¿Desarrolla individual y/o colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE?

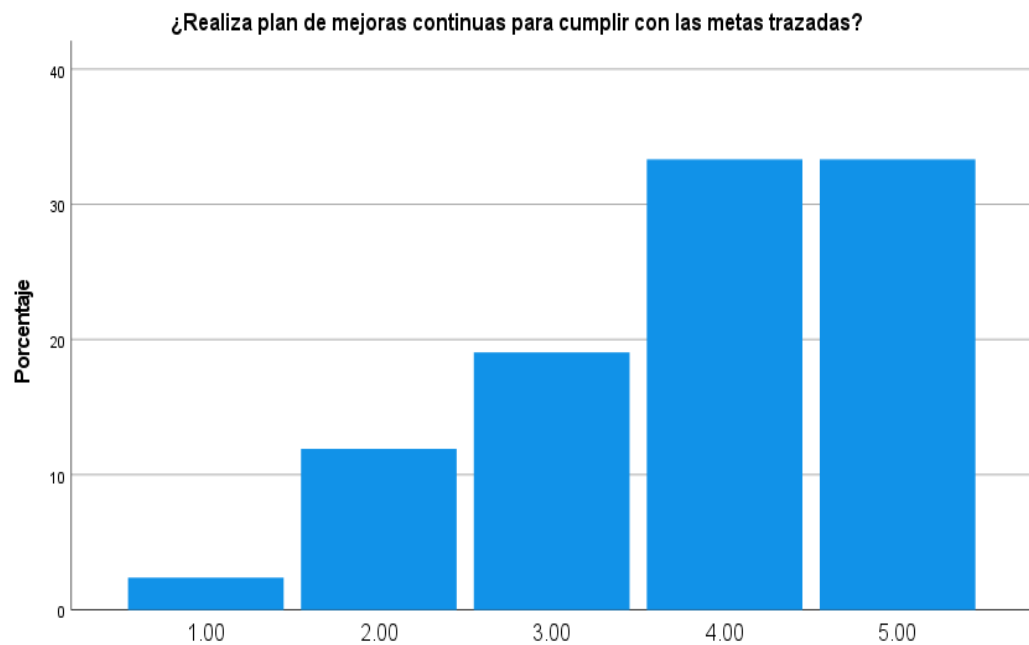


El estudio indica que el 28,6% optaron casi siempre, el 26,2% a veces y el 21,4% siempre desarrolla proyectos de investigación, innovación pedagógica.

Tabla 50.

	N	%
1.00	1	2.4%
2.00	5	11.9%
3.00	8	19.0%
4.00	14	33.3%
5.00	14	33.3%

Figura 48

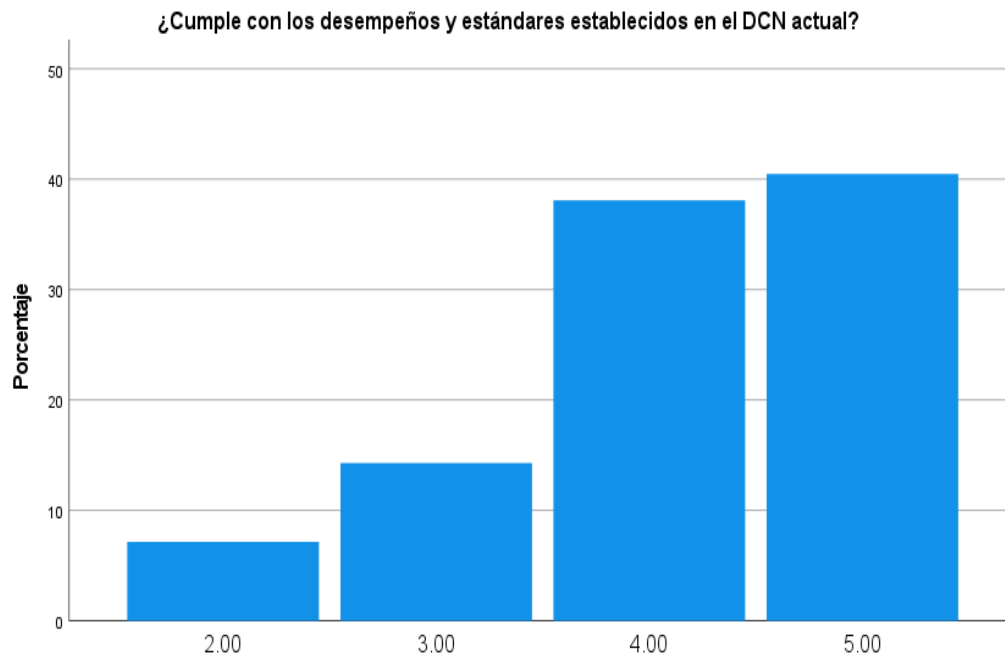


El estudio indica que el 33,3% optaron casi siempre, con el mismo porcentaje del 33,3% siempre y a veces y el 19% realizan plan de mejoras continuas para cumplir con las metas trazadas.

Tabla 51.

	N	%
2.00	3	7.1%
3.00	6	14.3%
4.00	16	38.1%
5.00	17	40.5%

Figura 49



El estudio indica que el 40,5% optaron siempre y el 38,1% casi siempre cumplen con los desempeños y estándares establecidos.

PRUEBA DE HIPOTESIS GENERAL

H₀: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral en la I.E. 5082 “Sarita Colonia”.

H₁: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral en la I.E. 5082 “Sarita Colonia”.

Tabla 52.

Resumen del modelo				
		R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	
	509 ^a	259	251	12.90790

a. Predictores: (Constante), CLIMA ORIGANIZACIONAL

Como el R calculado es 0.509 es fuerte y positiva, significativa $0.000 < 0,05$ se rechaza la H₀. Concluyendo que la relación entre la v1 y v2 son directamente proporcional, quiere decir que, si una variable aumenta la otra también. Como el R calculado 0.509 se aproxima a 1 quiere decir q existe una estrecha relación entre las v1 y v2.

PRUEBA DE LA DIMENSION EFICIENCIA

Tabla 53.

He1 Eficiencia

Resumen del modelo				
		cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
	.511	.261	.212	13.35904

a. Predictores: (Constante), CLIMA

ORGANIZACIONAL

En la tabla se observa el clima organizacional con respecto a la dimensión eficiencia de la productividad laboral siendo el R calculado es 0.511 es positiva, significativa $0.000 < 0,05$ rechazando la H_0 . Concluyendo que la asociación de la variable y la dimensión eficiencia es fuerte y positiva

PRUEBA DE LA DIMENSION EFICACIA

Tabla 54.

He2 eficacia

Resumen del modelo

	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.249	.200	13.89325

a. Predictores: (Constante), CLIMA

ORGANIZACIONAL

En la tabla se observa el clima organizacional con respecto a la dimensión eficacia de la productividad laboral siendo el R calculado es 0.642 es positiva, significativa $0.000 < 0,05$ se rechaza la H_0 . Concluyendo que el clima organizacional y la variable eficacia es fuerte y positiva.

Tabla 55.

PRUEBA DE NORMALIDAD

VARIABLES	ESTADISTICO	GL	SIG
V1	0.430	49	0.01
V2	0.329	49	0.01

Ha: Los datos no tiene una distribución normal

H₀ Los datos tiene una distribución normal

Criterio

Si $p \geq 0.05$ se acepta la H₀

$P < 0.05$ se rechaza la H₀

Como el $p = 0.01$ y es menor, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la Ha, que indica que Los datos no tiene una distribución normal.

V- DISCUSIÓN

Luego de haber realizado el análisis de datos se obtuvieron los resultados según la hipótesis general de la investigación: Existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y Productividad Laboral del Docente en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” siendo los resultados de la correlación indica el grado de asociación que existe entre las dos variables en estudio por lo tanto dicha asociación es positiva y fuerte y concuerda con el estudio de Santoyo (2019), donde los resultados se demostró que si la percepción del clima organizacional es moderada entre sus variables de clima organizacional y desempeño laboral, en su estudio considera nueve dimensiones para su primera variable y guarda relación con un ambiente amigable entre docentes, en sus dimensiones demuestran que hay una percepción buena por lo tanto el desempeño laboral será positivo, guarda relación con Soto (2021) donde existe relación significativa y positiva entre sus variables clima organizacional y desempeño docente en una escuela de Lima, también guarda relación con Lara (2022), siendo su trabajo la correlación entre el clima organizacional y desempeño docente en una institución de Chiclayo donde sus variables mostraron un nivel regular su estudio concluyó que si existe relación entre ambas variables y se puede señalar que un cambio en la primera variable puede afectar a la segunda variable, guarda relación con Niebles (2019), quien también realiza un estudio en universidades particulares de Barranquilla demuestra que el clima organizacional es muy buena con respecto a su segunda variable desempeño docente y su trabajo evidenció la buena gestión que permite desarrollar un buen desempeño en el capital humano. . Guarda relación con el estudio de Laredo (2022) este estudio llegó a la conclusión que existe relación significativa entre estas dos variables a pesar que en la institución educativa estudiada no hubo condiciones favorables para que exista un buen clima organizacional según y que el autor lo consideró en su realidad problemática por lo tanto su segunda variable se ve afectada con un

desempeño docente inoportuno e inadecuado. Guarda relación con Saavedra (2022) sus resultados demostraron una relación media alta entre sus dos variables teniendo en cuenta en la dimensión motivación de los trabajadores para mejorar el desempeño laboral por la cual en su apreciación determina corregir ciertos elementos para las mejoras del desempeño laboral. Guarda relación con Simbron (2020) cuyos resultados concluyeron en la existencia significativa entre el liderazgo del director y su variable clima organizacional teniendo en consideración el rol del directivo de influir, persuadir a los trabajadores de la institución para cumplir con los planes de la institución educativa. Gonzales (2021) su estudio demuestra la importancia de conocer el clima organizacional en Latinoamérica en especial en las instituciones públicas donde existe poca información científica, a su vez que existe factores que no permiten el desarrollo del clima organizacional como es el caso de los estilos de dirección, la rotación de directores, la comunicación horizontal es relevante para la conservación del clima organizacional. Guarda relación con Hernández (2018) su estudio tiene nueve dimensiones según Litwin y Stringer de las cuales dos de ellas recompensa y conflicto no guarda una relación favorable.

Con respecto a la segunda variable Lorenzo (2018), en su estudio demostró una relación positiva y fuerte entre productividad laboral y la competencia en trabajadores del ministerio de trabajo de nuestro país debido a que el personal está altamente calificado para su labor, también guarda relación con Suarez (2019) al estudiar el liderazgo transformacional y productividad laboral siendo sus objetivos específicos significativos y positivos. En su estudio demuestra la importancia del líder transformacional para el éxito de una buena gestión educativa, el autor propone un tipo de líder participativo y no está de acuerdo cuando el director es centralista lo cual genera malos resultados

En un inicio se manifestó que dichas variables son muy estudiadas en el sector educación, sin embargo, queda demostrado de manera científica la veracidad de la investigación en la institución educativa 5082 “Sarita Colonia” por lo cual resalta la importancia y las mejoras que se pueden realizar a la posteridad, como Caligiori (2003) en su estudio propone mejoras en el clima organizacional en el aspecto gerencial así como el desempeño docente generando en ellos capacidades, destrezas elevando la calidad profesional docente. Así mismo Gallardo (2022) en su estudio sobre el clima organizacional en un distrito de Ecuador considera que falta conocer el significado de clima en los trabajadores, motivación y liderazgo a su vez propone un plan de mejoras sobre dichas dimensiones como también brindar una serie de capacitaciones y evaluaciones sobre su desempeño laboral de tal manera que puedan desarrollar y cumplir sus metas y objetivos institucionales Jaimes (2018) en su estudio sobre la productividad laboral en micros, pequeñas y medianas empresas en Colombia, determinó factores que guardan relación con la dimensión humana como es el comportamiento organizacional y ambiente laboral, la dimensión productividad como es la gestión de procesos y capacitaciones.

Los resultados de los estudios realizados para determinar la relación que existe entre estas dos variables han demostrado según la percepción de los docentes en la institución educativa, con respecto a la primera variable: Clima organizacional donde se trabajó con seis dimensiones. En la primera dimensión estructura organizacional, los estudios demostraron una buena aceptación a los trabajos por parte del equipo directivo donde se cumple las normas y leyes del ministerio de educación y los docentes trabajan organizadamente según su horario laboral. En la dimensión responsabilidad el docente cumple de manera responsable su labor sin embargo con respecto al equipo directivo falta demostrar amabilidad, confianza y un liderazgo más democrático y participativo. Con respecto a esta dimensión para trabajos posteriores, se deberá tomar en cuenta al equipo directivo donde el

representante es el director y en los dos niveles existe un subdirector en primaria y otro en secundaria. En la dimensión riesgos o desafíos no se aprecia un trabajo preventivo que logre una mayor efectividad, sin embargo, en la dimensión recompensa, no se percibe el reconocimiento del docente por parte del director, aunque el reconocimiento del docente se realiza por parte de la DREC del Callao o por parte del Ministerio de Educación, los docentes no se sienten motivado por la conducta del director. La dimensión relaciones personales es buena cuando se trata de las relaciones entre docentes, sin embargo, la comunicación docente y la dirección es regular. La dimensión conflictos es buena con respecto a cómo se soluciona los conflictos en la institución educativa estudiada.

Con respecto a la segunda variable: Productividad laboral que tiene dos dimensiones la eficiencia y eficacia, en ambas variables se tiene muy buena aprobación por parte de los docentes. En la dimensión eficiencia la percepción que tienen los docentes con respecto a su trabajo es muy buena y en la dimensión eficacia se observa que se cumple con las metas y objetivos de la institución educativa. Esta estadística puede haber variado en cuanto a la veracidad de la información debido a que las respuestas a la encuesta de dicha variable es la percepción del docente con respecto a su trabajo realizando una investigación introspectiva y sabemos que esto ocasiona una percepción favorable a uno mismo. Esta variable deberá ser estudiada bajo otra técnica e instrumento para su mejor estudio de tal manera que pueda ser más veraz y objetiva posible teniendo en consideración la técnica de la observación y como instrumento la guía de observación y la ficha de monitoreo que según normativa los docentes son monitoreados por el equipo directivo como mínimo tres veces al año por la cual se pueda apreciar la eficiencia profesional.

Con respecto a la metodología usada en esta investigación Hernández (2014) es un gran referente porque explica muy detalladamente el

procedimiento, paso a paso con respecto a una investigación cuantitativa o cualitativa y desde hace décadas se cuenta con un programa muy importante para procesar los resultados estadísticos como es el SPSS cuyos resultados son muy importantes para el desarrollo de las tesis.

VI. CONCLUSIONES

- Primera. Con respecto al estudio de la correlación entre la variable Clima Organizacional y Productividad Laboral, según la población total encuestada se puede concluir que la relación entre la v1 y v2 son directamente proporcional, quiere decir que, si una variable aumenta la otra también. Como el R calculado 0.509 se aproxima a 1 quiere decir q existe una estrecha relación entre las v1 y v2 por lo cual se concluye que existe una relación positiva, fuerte y significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral en la I.E. 5082 Sarita Colonia del Callao.
- Segunda. Con respecto al objetivo específico 1, en la tabla se observa el clima organizacional con respecto a la dimensión eficiencia de la productividad laboral siendo el R calculado es 0.511 es positiva, significativa $0.000 < 0,05$ se rechaza la H0. Concluyendo que existe una relación positiva, fuerte y significativa entre el Clima Organizacional y la eficacia de la Productividad Laboral del Docente en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022.
- Tercera. Con respecto al objetivo específico 2, en la tabla se observa el clima organizacional con respecto a la dimensión eficacia de la productividad laboral siendo el R calculado es 0.642 es positiva, significativa $0.000 < 0,05$ se rechaza la H0. Concluyendo que existe una relación positiva, fuerte y significativa entre el Clima Organizacional y la eficiencia de la Productividad Laboral del Docente en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera. Para las mejoras de clima organizacional se debe realizar una serie de planteamiento estratégicos y actividades en equipo de trabajo, entendiendo que las mejoras continuas se realizan con el compromiso de todos los integrantes de la comunidad educativa.
- Segunda. Se le sugiere al director realizar capacitaciones sobre el nuevo enfoque formativo a sus docentes para las mejoras continuas de tal manera que los docentes se mantengan actualizados y capacitados y a motivar a los docentes a realizar estudios de manera personal que desarrolle su aspecto profesional.
- Tercera. Se le sugiere a la dirección mostrar confianza, amabilidad y un buen liderazgo acorde con la actualidad, a buscar nuevas estrategias que permitan realizar actividades que mejoren las buenas relaciones entre la comunidad educativa.
- Cuarta. Se sabe que los reconocimientos por su desempeño y productividad laboral lo realiza de la DREC- Callao o MINEDU, se sugiere a los docentes a ser partícipes proyectos y/o actividades que generen dicho estímulo como los concursos nacionales para estudiantes que se realizan cada año para el reconocimiento de los docentes destacados como asesores.
- Quinta. Se sugiere aplicar un instrumento de medición del clima organizacional como mínimo una vez al año de tal manera que se pueda corregir y mejorar ciertas dimensiones que tengan debilidades para fortalecerlas y seguir manteniendo las dimensiones cuyos resultados son positivos.

REFERENCIAS

- Arias Gallegos, W., Lazo Mora, J., & Quintana Cuentas, S. (2018). ¿Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional? *Industrial Data*, vol. 21, núm. 2, 2018, 89.
<https://www.redalyc.org/journal/816/81658967012/81658967012.pdf>.
- Barboza, S., Rivera, R., & Peralta, Y. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. *Revista Pakamuros*, Volumen 9, Número 1.
- Bazalar Paz, M., & Choquehuanca Saldarriaga, C. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao.
- Bernardo Brancato, F. (2011). *¿Puede influir el clima laboral en la productividad?* Mendoza: Univerdad Nacional de Cuyo.
- Brito-Carrillo, C., Pitre-Redondo, R., & Cardona-Arbeláez, D. (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. *Información Tecnológica vol.3*.
- Caligiore Corrales, I., & Diaz Sosa, J. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, vol. 8, núm. 24,.
https://www.academia.edu/download/59756247/articulo_redalyc_2900240820190616-38684-lbs3f2.pdf.
- Cardona Aarbelaez, D., Lamadrid Villareal, J., & Brito Carrillo, C. (2018). *La gestión y dirección del talento humano desde el analisis sobre clima organizacional y sus dimensiones. Un estudio de caso*. Cartagena: Universidad de la Guajira.
- Ccora, R., & Matas Castañeda, J. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones. *apuntes de ciencias sociales*.
- Chiang Vega, M., & Huerta Rivera, P. (2007). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados, en grupos de docentes de instituciones de educación superior. *Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*.

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (I. The McGraw-Hill Companies, Ed.) México: 2da edición.
<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2873>.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (9na edición ed.). Mexico: The McGraw-Hill Companies, Inc.
<http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1145>
- Ehlen, C., van der Klink, M., Roentgen, U., Curfs, E., & Boshuizen, H. (2014). Knowledge Productivity for Sustainable Innovation: Social Capital as HRD Target. *European Journal of Training and Development*, 38(1–2), 54–74.
<https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2013-0119>
- Fernández-Ríos, M., & Sánchez, J. C. (1997). *Eficacia organizacional: concepto, desarrollo y evaluación*. Ediciones Díaz de Santos.
<https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2013-0119>
- Goetendia Alarcón, M. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría. *Horizonte de la ciencia*.
- Gonzales Vasquez, J., Ramirez López, R., Terán Ayay, N., & Palomino Alvarado, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina*, 318.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/318>.
- Govea Andrade, K., & Zuñiga Briones, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista digital investigación y negocios*.
- Hernández Gil*, C., Agudelo Carvajal**, D. J., & Valencia Trujillo, A. (2018). Estudio de clima organizacional en una pyme de telecomunicaciones de Florencia, Caquetá, Colombia: aproximación al modelo Litwin y Stringer. *Criterios*.
<https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/827>.
- Hobbs, M., Klachky, E., & Cooper, M. (2021). *Addressing organizational climate can potentially*
<https://doi.org/10.3733/ca.2021a0014>

- Iglesias-Armenteros A, Torres-Esperón J, Mora-Pérez (2019). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. *Medisur*.
<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=92795>.
- Jaimes, Ludym, Luzardo, Marianela, & Rojas, Miguel D.. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 175-186. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>
- Karen M. Barbera, & Benjamin Schneider. (2014). *The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture*. Oxford University Press.
<https://books.google.es/books?id=yTVjAwAAQBAJ&lpg=PP1&ots=xs2pGRa6hG&lr&hl=es&pg=PR3#v=onepage&q&f=false>
- Laredo Tantavilca, G. (2022). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa privada Technology Schools del Retablo I del distrito de Comas, 2021*. Lima: Univeridad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81430>.
- Laiken, M. E., & Ontario Inst. for Studies in Education, T. N. A. to L. L. (2001). *Models of Organizational Learning: Paradoxes and Best Practices in the Post Industrial Workplace*.
- Lipinska- Grobelny, A. (2021) Organizational Climate and Counterproductive Work Behaviors-- The Moderating Role of Gender. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 34(4), 513
<http://ijomeh.eu/pdf-130438-67568?filename=Organizational%20climate.pdf> .
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School.
- Lorenzo Gilvonio, E. (2018). *La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017*. Lima: Universidad César Vallejo.

- Moreira Moreira, L. (2018). *El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7763>.
- Niebles Nuñez, W., Hoyos Babilonia, L., & De la Ossa Guerra, S. (2019). Clima organizacional y desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla. *Saber, Ciencia y Libertad*.
- Noboa Salazar,, J., Barrera Cosiun, G., & Rojas Torres,, D. (2018). relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *Revista Científica Ecociencia*.
- Osmani, F., Sejdiu, S., & Jusufi, G. (2022). Organizational Climate and Job Satisfaction: Empirical Insights from Kosovo Manufacturing and Service Sector Organisations. *Management: Journal of Contemporary Management Issues*, 27(1), 361–377.
<https://hrcak.srce.hr/279787> .
- Palomino, E. H. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad. *Gaceta Científica*.
- Paredes Aspilcueta,, Z. (2018). *Análisis del clima laboral del personal administrativo, según el modelo de Litwin y Stringer y las propuestas de mejora: caso universidad Lasalle 2018*. Arequipa: Universidad Nacional San Agustín.
- Pedraza Melo, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista lasallista de investigación*.
- Penachi Valle, N. (209). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI. *Gestión en el Tercer Milenio vol. 22*.
- Peñalosa Peñalosa, L. V., & Mejía Salazar, G. F. (2020). *Culture and climate: conditions for*.
<https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/22078>.

- Sagredo Lillo, E., & Castelló Tarrida, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*. vol.19, núm. 2, 23.
<https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v19n2/1409-4703-aie-19-02-1.pdf>
- Rodríguez Salvá, A., Álvarez Pérez, A., Sosa Lorenzo, I., Bonet GorbeaV, M., & Van der Stuyft, P. (2010). Inventario del clima organizacional como una herramienta necesaria para evaluar la calidad del trabajo. *Revista Cubana de Higiene y Epidemiología*.
- Salvador Juárez , A. (2018). Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General “La Villa”: hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México. *Rev Cubana Salud Pública*.
- Santamaría Robles, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Santoyo Cumpa, S. (2019). Relación del Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores de la I.E.P. *Juan Abad en el distrito de Motupe*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
<http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2228>.
- Sein Myint, N. N., Kunaviktikul, W., & Stark, A. (2021). A contemporary understanding of organizational climate in healthcare setting: A concept analysis. *Nursing Forum*, 56(1), 172–180. <https://doi.org/10.1111/nuf.1251>
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7675349/pdf/NUF-56-89.pdf>
- Sevillano Gamboa, R. (2011). *La incidencia de la percepción del estilo de liderazgo*. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Simbron Espejo, S., & Sanabria Boudri, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*.
<http://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/295>
- Soto Panduro, L. (2021). *Relación entre el clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa privada Bertolt*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/17262>.

- Suarez Mora, E. (2019). Liderazgo transformacional y productividad en los docentes de la Escuela Fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas Ecuador. Lima.
<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/1792/1919>
- Vasquez Casas, J. (2017). *El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de ciudad Eten, 2016*. Chiclayo: Universidad privada Juan Mejía Baca.
- Villegas Diaz , M. (2018). *Análisis del Clima Organizacional Modelo de Litwin y Stringer, en el colegio ABD SCHOOL y las propuestas de mejora*. Arequipa: Univeridad San Agustín.

ANEXOS
MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACION

Título de la investigación: Clima Organizacional y Productividad Laboral del Docente en la Institución Educativa
5082 “Sarita Colonia” 2022

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODO DE INVESTIGACION
<p align="center">P. GENERAL</p> <p>¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y Productividad Laboral en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022?</p>	<p align="center">O. GENERAL</p> <p>Determinar la relación existente entre el Clima Organizacional y Productividad Laboral en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022</p>	<p align="center">H. GENERAL</p> <p>Existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y Productividad Laboral en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022</p>	<p align="center">CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estructura organizacional • Responsabilidad • Riesgos o Desafíos • Recompensa • Relaciones interpersonales • Conflicto 	<p align="center">TIPO DE INVESTIGACION</p> <p>Básica</p> <p align="center">NIVEL</p> <p>descriptivo Correlacional</p> <p align="center">DISEÑO</p> <p>No experimental transversal</p> <p align="center">POBLACION</p> <p>42 docentes</p> <p align="center">PROCEDIMIENTOS</p>
<p align="center">P. ESPECIFICO</p> <p>1</p> <p>¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y la eficiencia en la</p>	<p align="center">O. ESPECIFICO</p> <p>1</p> <p>Determinar la relación existente entre el Clima Organizacional y la eficiencia en la</p>	<p align="center">H. ESPECIFICA</p> <p>Existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y la eficiencia en la</p>		

<p>Productividad Laboral en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y la eficacia en la Productividad Laboral en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022?</p>	<p>Productividad Laboral en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022.</p> <p>Determinar la relación existente entre el Clima Organizacional y la eficacia en la Productividad Laboral en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022</p>	<p>Productividad Laboral en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022.</p> <p>Existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y la eficacia en la Productividad Laboral en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022</p>	<p>PRODUCTIVIDAD LABORAL</p> <p>eficiencia</p> <p>Eficacia</p>	<p>TECNICAS E INSTRUMENTOS</p> <p>Encuesta</p> <p>Cuestionario</p>
--	---	--	--	--

Operacionalización de las variables

Variable 01. Clima Organizacional

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 01: Clima Organizacional	<p>Chiavenato (2011), el clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización y la organización. Está íntimamente referente al nivel de motivación de los trabajadores</p>	<p>Medición de clima organizacional a partir de un cuestionario de 38 preguntas agrupados en cinco dimensiones medidos con la escala de Likert</p>	Ambiente físico	Espacio físico	<p>Escala de Likert: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo</p> <p>TECNICA Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO Cuestionario</p>
				Condiciones de ruido, calor y contaminación.	
				Instalaciones.	
			Estructura	Máquinas.	
				Tamaño de la institución.	
				Estructura organizacional.	
			Ambiente social	Estilo de dirección.	
				Compañerismo	
				Conflictos interpersonales	
			Aspectos Personales	Tipo de comunicación.	
				Aptitudes del trabajador.	
				Actitudes del trabajador.	
				Motivaciones laborales.	
			Comportamiento Organizacional	Expectativas del trabajador.	
				Productividad.	
				Ausentismo.	
Rotación de personal.					
Satisfacción laboral.					
	Tensiones y estrés				

Variable 02. Productividad Laboral

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>Variable 02: Productividad Laboral</p>	<p>Productividad es el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional. Una empresa es productiva si logra sus metas al transformar insumos en productos, al menor costo. Por lo tanto, la productividad requiere tanto de eficacia como de eficiencia. Una organización es eficaz cuando lograr llegar a su meta de ventas o de participación de mercado, pero su productividad también depende de alcanzar esas metas de manera eficiente. Robbins y Judge, 2013</p>	<p>Es una medida de Productividad Laboral a partir de un cuestionario de 11 preguntas que incluye las dimensiones: eficiencia y la eficacia en una organización.</p>	<p>Eficiencia</p>	<p>Planificación Ejecución Evaluación</p>	
			<p>Eficacia</p>	<p>Metas y objetivos</p>	

CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

- El propósito de este cuestionario es conocer opiniones sobre el clima organizacional de la institución educativa donde trabajas.
- Marca con aspa (x) en los casilleros que aparecen al lado derecho de cada afirmación, la alternativa que según tu opinión describe con mayor exactitud LO QUE PIENSAS.

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

Deberá marcar con una “X” la alternativa que, según su opinión, describe con más exactitud la situación actual de la empresa. La veracidad y sinceridad de sus respuestas es de suma importancia.

1	El director se preocupa por cumplir con las leyes, reglamentos y directivas para realizar una buena gestión.	1	2	3	4	5
2	El director involucra al personal docente para la elaboración de los instrumentos de gestión.	1	2	3	4	5
3	Los instrumentos de gestión son revisados y actualizados anualmente para su aplicación.	1	2	3	4	5
4	Los instrumentos de gestión responden a las necesidades de los estudiantes.	1	2	3	4	5
5	Se promueve el buen clima institucional entre los alumnos, docentes, personal administrativo y padres de familia.	1	2	3	4	5

6	Los acuerdos alcanzados en las reuniones de plana y en las jornadas pedagógicas se cumplen dentro de los plazos establecidos.	1	2	3	4	5
7	Se controla la asistencia y puntualidades del personal docente, auxiliares y empleadas.	1	2	3	4	5
8	El director vela por el cumplimiento de las directivas, normas, disposiciones emanadas por el Ministerio de Educación.	1	2	3	4	5
9	El director es percibido como una persona justa cuando asigna un trabajo o toma decisiones.	1	2	3	4	5
10	Recibes el acompañamiento del director y/o subdirector para que puedas realizar el trabajo que te corresponde.	1	2	3	4	5
11	Le comentas a tu director y/o subdirector los problemas personales que afectan tu rendimiento en el trabajo.	1	2	3	4	5
12	El director participa permanentemente en jornadas pedagógicas, balances anuales y semestrales, etc.	1	2	3	4	5
13	El director organiza capacitaciones para su personal docente teniendo como criterios las necesidades de formación docente y perfeccionamiento profesional.	1	2	3	4	5
14	El director identifica los problemas existentes en la institución y contribuye a la solución de conflictos.	1	2	3	4	5
15	El director demuestra amabilidad e inspira confianza a la comunidad educativa.	1	2	3	4	5
16	El director demuestra un buen liderazgo en la institución educativa.	1	2	3	4	5

17	El director atiende de manera oportuna y eficaz las necesidades básicas de los profesores y alumnos.	1	2	3	4	5
18	El director atiende por igual a los miembros de la comunidad educativa. Es decir, no hace distinciones por mayor amistad, años de experiencia, etc.	1	2	3	4	5
19	El director prevé con anticipación las necesidades básicas de los alumnos y profesores.	1	2	3	4	5
20	El director se proyecta frente a los posibles problemas que puedan surgir en la institución educativa.	1	2	3	4	5
21	La toma de decisiones en esta institución se hace con demasiada precaución para lograr una máxima efectividad.	1	2	3	4	5
22	En esta institución tenemos que tomar grandes riesgos para estar delante de la competencia.	1	2	3	4	5
23	Lo más importante en la institución, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible	1	2	3	4	5
24	En esta institución se hacen las cosas lentas, pero eficientemente.	1	2	3	4	5
25	En esta institución educativa se recibe el reconocimiento del director por el buen desempeño docente.	1	2	3	4	5
26	El director reconoce el desempeño de sus docentes y otorga estímulos.	1	2	3	4	5
27	El director promueve el reconocimiento del personal docente.	1	2	3	4	5
28	Se siente usted motivado por la conducta del director de la institución educativa.	1	2	3	4	5

29	En esta institución educativa me siento valorado y alentado a desarrollarme en lo personal y en lo profesional.	1	2	3	4	5
30	Cuando tengo que hacer algún trabajo cuento con la ayuda de mis colegas.	1	2	3	4	5
31	Recibimos la ayuda del director cuando tenemos problemas familiares, complicaciones de salud, etc.	1	2	3	4	5
32	Existe una buena comunicación entre el director, profesores, alumnos y padres de familia.	1	2	3	4	5
33	Los docentes califican como aceptable la comunicación y el trato que tienen con su director	1	2	3	4	5
34	Se promueve, fomenta y estimula las buenas relaciones de solidaridad y respeto mutuo entre los integrantes de la comunidad educativa.	1	2	3	4	5
35	El director se preocupa por solucionar los diferentes conflictos existentes en la institución.	1	2	3	4	5
36	El director actúa con imparcialidad en la solución de conflictos.	1	2	3	4	5
37	El director se preocupa por mantener un clima de tranquilidad y cordialidad.	1	2	3	4	5
38	El director demuestra cordura ante las críticas que recibe de los profesores, alumnos y padres de familia.	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO SOBRE PRODUCTIVIDAD LABORAL

- El propósito de este cuestionario es conocer opiniones sobre productividad laboral en la institución educativa.
- Marca con aspa (x) en los casilleros que aparecen al lado derecho de cada afirmación, la alternativa que según tu opinión describe con mayor exactitud LO QUE PIENSAS.

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

Deberá marcar con una “X” la alternativa que, según su opinión, describe con más exactitud la situación actual de la empresa. La veracidad y sinceridad de sus respuestas es de suma importancia.

1	¿Elabora desde el enfoque pedagógico actual su programación curricular, (programación anual, mensual/EDAS y sesiones de aprendizaje) articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.	1	2	3	4	5
2	¿Adapta y/o adecua las actividades en relación a los niveles de aprendizajes de los estudiantes?	1	2	3	4	5
3	¿Expresa el propósito de aprendizaje y los criterios de evaluación al inicio de la clase?	1	2	3	4	5

4	¿Promueve en los estudiantes el desarrollo de la autonomía para mejorar su aprendizaje?	1	2	3	4	5
5	Propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica.	1	2	3	4	5
6	¿Realiza una retroalimentación por descubrimiento, reflexión u otra, promoviendo el pensamiento crítico?	1	2	3	4	5
7	¿Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en algún instrumento de evaluación para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna?	1	2	3	4	5
8	¿Participa en la mejora de los instrumentos de gestión: PEI, PCI, PAT, R.I. Involucrándose activamente en equipos de trabajo?	1	2	3	4	5
9	¿Desarrolla individual y/o colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE?	1	2	3	4	5
10	¿Realiza plan de mejoras continuas para cumplir con las metas trazadas?	1	2	3	4	5
11	¿Cumple con los desempeños y estándares establecidos en el DCN actual?	1	2	3	4	5

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: MAG OSWALDO DANIEL CASAZOLA CRUZ

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Callao, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: Clima Organizacional y Productividad Laboral del Docente en la Institución Educativa 5082 "Sarita Colonia" 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

LUIS ANGULO ORELLANA

D.N.I: 25703975



MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la investigación: Clima Organizacional y Productividad Laboral del Docente en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022

Problema de investigación	Objetivos de Investigación	Hipótesis	Variables y Dimensiones	Metodología
<p>P. GENERAL</p> <p>¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y Productividad Laboral en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022?</p>	<p>O. GENERAL</p> <p>¿Determinar la relación existente entre el Clima Organizacional y Productividad Laboral en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022?</p>	<p>H. GENERAL</p> <p>Existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y Productividad Laboral en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022</p>	<p>CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>Estructura organizacional</p> <p>Responsabilidad.</p> <p>Riesgos/desafíos.</p> <p>Recompensa</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Conflictos</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACION</p> <p>Básica</p> <p>NIVEL descriptivo Correlacional</p> <p>DISEÑO No experimental transversal</p> <p>POBLACION 42 docentes</p>
<p>P. ESPECIFICO 1</p> <p>¿Qué relación</p>	<p>O. ESPECIFICO 1</p> <p>Determinar la relación existente entre el Clima</p>	<p>H. ESPECIFICA</p> <p>Existe una</p>		

<p>existe entre el Clima Organizacional y la eficiencia en la Productividad Laboral en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y la eficacia en la Productividad Laboral en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022?</p>	<p>Organizacional y la eficiencia en la Productividad Laboral en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022.</p> <p>Determinar la relación existente entre el Clima Organizacional y la eficacia en la Productividad Laboral en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022</p>	<p>relación significativa entre el Clima Organizacional y la eficiencia en la Productividad Laboral en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022.</p> <p>Existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y la eficacia en la Productividad Laboral en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022</p>	<p>PRODUCTIVIDAD LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eficacia • eficiencia 	<p>PROCEDIMIENTOS TECNICAS E INSTRUMENTOS</p> <p>Encuesta Cuestionario</p>
---	--	---	---	--

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Clima Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Rangos
Estructura organizacional	- Reglamentos - Procedimientos - Autoridad - Especialización	1 – 13	Siempre (5)	Inadecuado (38-75) Moderado (76-114) Bueno (115-190)
Responsabilidad.	- Identifica - Atiende - Anticipa	14 - 20	Casi siempre (4)	
Riesgos/desafíos.	-Toma de decisiones	21 – 24	A veces (3) Casi nunca (2)	
Recompensas	- Incentivo - Motivación	25 – 29	Nunca (1)	
Relaciones interpersonales	- Ayuda - Relaciones	30 – 34		
Conflictos.	-Solución	35 - 38		

Fuente:

Soto

(2021)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Ciberaridad ³		Sugerencias
	Dimensión: Estructura organizacional	I	O	I	O	I	O	
	El director se preocupa por cumplir con las leyes, reglamentos y directivas para realizar una buena gestión.							
	El director involucra al personal docente para la elaboración de los instrumentos de gestión.							
	Los instrumentos de gestión son revisados y actualizados anualmente para su aplicación.							
	Los instrumentos de gestión responden a las necesidades de los estudiantes.							
	Se promueve el buen clima institucional entre los alumnos, docentes, personal administrativo y padres de familia.							
	Los acuerdos alcanzados en las reuniones de plana y en las jornadas pedagógicas se cumplen dentro de los plazos establecidos.							
	Se controla la asistencia y puntualidades del personal docente, auxiliares y empleadas.							
	El director vela por el cumplimiento de las directivas, normas, disposiciones emanadas por el Ministerio de Educación.							
	El director es percibido como una persona justa cuando asigna un trabajo o toma decisiones.							

0	Recibes el acompañamiento del director y/o subdirector para que puedas realizar el trabajo que te corresponde.						
1	Le comentas a tu director y/o subdirector los problemas personales que afectan tu rendimiento en el trabajo.						
2	El director participa permanentemente en jornadas pedagógicas, balances anuales y semestrales, etc.						
3	El director organiza capacitaciones para su personal docente teniendo como criterios las necesidades de formación docente y perfeccionamiento profesional.						
Dimensión: Responsabilidad							
4	El director identifica los problemas existentes en la institución y contribuye a la solución de conflictos.						
5	El director demuestra amabilidad e inspira confianza a la comunidad educativa.						
6	El director demuestra un buen liderazgo en la institución educativa.						
7	El director atiende de manera oportuna y eficaz las necesidades básicas de los profesores y alumnos.						
8	El director atiende por igual a los miembros de la comunidad educativa. Es decir, no hace distinciones por mayor amistad, años de experiencia, etc.						
9	El director prevé con anticipación las necesidades básicas de los alumnos y profesores.						

0	El director se proyecta frente a los posibles problemas que puedan surgir en la institución educativa.						
	Dimensión: Riesgos o Desafíos						
1	La toma de decisiones en esta institución se hace con demasiada precaución para lograr una máxima efectividad.						
2	En esta institución tenemos que tomar grandes riesgos para estar delante de la competencia.						
3	Lo más importante en la institución, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible						
4	En esta institución se hacen las cosas lentas, pero eficientemente.						
	Dimensión: Recompensas						
5	En esta institución educativa se recibe el reconocimiento del director por el buen desempeño docente.						
6	El director reconoce el desempeño de sus docentes y otorga estímulos.						
7	El director promueve el reconocimiento del personal docente.						
28	Se siente usted motivado por la conducta del director de la institución educativa.						
9	En esta institución educativa me siento valorado y alentado a desarrollarme en lo personal y en lo profesional.						

Dimensión: relaciones interpersonales							
0	Cuando tengo que hacer algún trabajo cuento con la ayuda de mis colegas.						
1	Recibimos la ayuda del director cuando tenemos problemas familiares, complicaciones de salud, etc.						
2	Existe una buena comunicación entre el director, profesores, alumnos y padres de familia.						
3	Los docentes califican como aceptable la comunicación y el trato que tienen con su director						
4	Se promueve, fomenta y estimula las buenas relaciones de solidaridad y respeto mutuo entre los integrantes de la comunidad educativa.						
Dimensión: Conflictos							
5	El director se preocupa por solucionar los diferentes conflictos existentes en la institución.						
6	El director actúa con imparcialidad en la solución de conflictos.						
7	El director se preocupa por mantener un clima de tranquilidad y cordialidad.						
8	El director demuestra cordura ante las críticas que recibe de los profesores, alumnos y padres de familia.						

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: MG. CASAZOLA CRUZ OSWALDO DANIEL DNI: 40081695
Especialidad del validador: Docente Universitario | Investigador

31 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



--

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Productividad Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Rangos
Eficiencia	Planificación	1 - 7	Siempre (5)	Inadecuado (11-26) Moderado (27-42) Bueno (43-60)
	Ejecución		Casi siempre (4)	
	Evaluación		A veces (3)	
Eficacia	Metas y objetivos	8 - 11	Casi nunca (2)	
			Nunca (1)	

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIA LABORAL

°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN: EFICIENCIA	I	O	SI	O	I	NO	
	¿Elabora desde el enfoque pedagógico actual su programación curricular, (programación anual, mensual/EDAS y sesiones de aprendizaje) articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.			X				
	¿Adapta y/o adecua las actividades en relación a los niveles de aprendizajes de los estudiantes?			X				
	¿Expresa el propósito de aprendizaje y los criterios de evaluación al inicio de la clase?			X				
	¿Promueve en los estudiantes el desarrollo de la autonomía para mejorar su aprendizaje?			X				
	Propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica.			X				
	¿Realiza una retroalimentación por descubrimiento, reflexión u			X				

	otra, promoviendo el pensamiento crítico?							
	¿Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en algún instrumento de evaluación para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna?			X				
	DIMENSIÓN: EFICACIA							
	¿Participa en la mejora de los instrumentos de gestión: PEI, PCI, PAT, R.I. Involucrándose activamente en equipos de trabajo?			X				
	¿Desarrolla individual y/o colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE?			X				
0	¿Realiza plan de mejoras continuas para cumplir con las metas trazadas?			X				
1	¿Cumple con los desempeños y estándares establecidos en el DCN actual?			X				

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: MG. CASAZOLA CRUZ OSWALDO DANIEL DNI: 40081695

Especialidad del validador: Docente Universitario | Investigador

31 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



--

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: DRA LUPE GRAUS CORTEZ

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Callao, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: Clima Organizacional y Productividad Laboral del Docente en la Institución Educativa 5082 "Sarita Colonia" 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

LUIS ANGULO ORELLANA

D.N.I: 25703975

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la investigación: Clima Organizacional y Productividad Laboral del Docente en la Institución Educativa 5082
 “Sarita Colonia” 2022

Problema de investigación	Objetivos de Investigación	Hipótesis	Variables y Dimensiones	Metodología
<p>P. GENERAL</p> <p>¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y Productividad Laboral en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022?</p>	<p>O. GENERAL</p> <p>¿Determinar la relación existente entre el Clima Organizacional y Productividad Laboral en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022?</p>	<p>H. GENERAL</p> <p>Existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y Productividad Laboral en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022</p>	<p>CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estructura organizacional • Responsabilidad. • Riesgos/desafíos. • Recompensa • Relaciones interpersonales • Conflictos 	<p>TIPO DE INVESTIGACION</p> <p>Básica</p> <p>NIVEL descriptivo</p> <p>Correlacional</p> <p>DISEÑO</p> <p>No experimental</p> <p>transversal</p>
<p>P. ESPECIFICO 1</p> <p>¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y la</p>	<p>O. ESPECIFICO 1</p> <p>Determinar la relación existente entre el Clima Organizacional y la eficiencia en la Productividad Laboral</p>	<p>H. ESPECIFICA</p> <p>Existe una relación significativa</p>	<p>POBLACION</p> <p>42 docentes</p>	

<p>eficiencia en la Productividad Laboral en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y la eficacia en la Productividad Laboral en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022?</p>	<p>en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022.</p> <p>Determinar la relación existente entre el Clima Organizacional y la eficacia en la Productividad Laboral en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022</p>	<p>entre el Clima Organizacional y la eficiencia en la Productividad Laboral en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022.</p> <p>Existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y la eficacia en la Productividad Laboral en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022</p>	<p>PRODUCTIVIDAD LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eficacia • eficiencia 	<p>PROCEDIMIENTOS TECNICAS E INSTRUMENTOS</p> <p>Encuesta Cuestionario</p>
---	---	--	---	--

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Clima Organizacional

VARIABLE	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Rangos
CLIMA ORGANIZACIONAL	Estructura organizacional	- Reglamentos - Procedimientos - Autoridad - Especialización	1 – 13	Siempre (5)	Inadecuado (38-75) Moderado (76-114) Bueno (115-190)
	Responsabilidad.	- Identifica - Atiende - Anticipa	14 - 20	Casi siempre (4)	
	Riesgos/desafíos.	-Toma de decisiones	21 – 24	A veces (3)	
	Recompensas	- Incentivo - Motivación	25 – 29	Casi nunca (2)	
	Relaciones interpersonales	- Ayuda - Relaciones	30 – 34	Nunca (1)	
	Conflictos.	-Solución	35 - 38		

Fuente: Soto (2021)



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Ciberaridad ³		Sugerencias
	Dimensión: Estructura organizacional	I	O	I	O	I	O	
	El director se preocupa por cumplir con las leyes, reglamentos y directivas para realizar una buena gestión.							
	El director involucra al personal docente para la elaboración de los instrumentos de gestión.							
	Los instrumentos de gestión son revisados y actualizados anualmente para su aplicación.							
	Los instrumentos de gestión responden a las necesidades de los estudiantes.							
	Se promueve el buen clima institucional entre los alumnos, docentes, personal administrativo y padres de familia.							
	Los acuerdos alcanzados en las reuniones de plana y en las jornadas pedagógicas se cumplen dentro de los plazos establecidos.							
	Se controla la asistencia y puntualidades del personal docente, auxiliares y empleadas.							
	El director vela por el cumplimiento de las directivas, normas, disposiciones emanadas por el Ministerio de Educación.							

	El director es percibido como una persona justa cuando asigna un trabajo o toma decisiones.						
0	Recibes el acompañamiento del director y/o subdirector para que puedas realizar el trabajo que te corresponde.						
1	Le comentas a tu director y/o subdirector los problemas personales que afectan tu rendimiento en el trabajo.						
2	El director participa permanentemente en jornadas pedagógicas, balances anuales y semestrales, etc.						
3	El director organiza capacitaciones para su personal docente teniendo como criterios las necesidades de formación docente y perfeccionamiento profesional.						
	Dimensión: Responsabilidad						
4	El director identifica los problemas existentes en la institución y contribuye a la solución de conflictos.						
5	El director demuestra amabilidad e inspira confianza a la comunidad educativa.						
6	El director demuestra un buen liderazgo en la institución educativa.						
7	El director atiende de manera oportuna y eficaz las necesidades básicas de los profesores y alumnos.						
8	El director atiende por igual a los miembros de la comunidad educativa. Es decir, no hace distinciones por mayor amistad, años de experiencia, etc.						

9	El director prevé con anticipación las necesidades básicas de los alumnos y profesores.						
0	El director se proyecta frente a los posibles problemas que puedan surgir en la institución educativa.						
	Dimensión: Riesgos o Desafíos						
1	La toma de decisiones en esta institución se hace con demasiada precaución para lograr una máxima efectividad.						
2	En esta institución tenemos que tomar grandes riesgos para estar delante de la competencia.						
3	Lo más importante en la institución, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible						
4	En esta institución se hacen las cosas lentas, pero eficientemente.						
	Dimensión: Recompensas						
5	En esta institución educativa se recibe el reconocimiento del director por el buen desempeño docente.						
6	El director reconoce el desempeño de sus docentes y otorga estímulos.						
7	El director promueve el reconocimiento del personal docente.						
28	Se siente usted motivado por la conducta del director de la institución educativa.						

9	En esta institución educativa me siento valorado y alentado a desarrollarme en lo personal y en lo profesional.							
	Dimensión: relaciones interpersonales							
0	Cuando tengo que hacer algún trabajo cuento con la ayuda de mis colegas.							
1	Recibimos la ayuda del director cuando tenemos problemas familiares, complicaciones de salud, etc.							
2	Existe una buena comunicación entre el director, profesores, alumnos y padres de familia.							
3	Los docentes califican como aceptable la comunicación y el trato que tienen con su director							
4	Se promueve, fomenta y estimula las buenas relaciones de solidaridad y respeto mutuo entre los integrantes de la comunidad educativa.							
	Dimensión: Conflictos							
5	El director se preocupa por solucionar los diferentes conflictos existentes en la institución.							
6	El director actúa con imparcialidad en la solución de conflictos.							
7	El director se preocupa por mantener un clima de tranquilidad y cordialidad.							
8	El director demuestra cordura ante las críticas que recibe de los profesores, alumnos y padres de familia.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Grauss Cortes Lupe **DNI:** 07539368
Especialidad del validador: Docente Universitario | Investigador

31 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Productividad Laboral

VARIABLE	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Rangos
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Eficiencia	Planificación	1 - 7	Siempre (5)	Inadecuado (11-26) Moderado (27-42) Bueno (43-60)
		Ejecución		Casi siempre (4)	
		Evaluación		A veces (3)	
	Eficacia	Metas y objetivos	8 - 11	Casi nunca (2) Nunca (1)	

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIA LABORAL

°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN: EFICIENCIA	I	O	SI	O	I	NO	
	¿Elabora desde el enfoque pedagógico actual su programación curricular, (programación anual, mensual/EDAS y sesiones de aprendizaje) articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.			X				
	¿Adapta y/o adecua las actividades en relación a los niveles de aprendizajes de los estudiantes?			X				
	¿Expresa el propósito de aprendizaje y los criterios de evaluación al inicio de la clase?			X				
	¿Promueve en los estudiantes el desarrollo de la autonomía para mejorar su aprendizaje?			X				
	Propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica.			X				
	¿Realiza una retroalimentación por descubrimiento, reflexión u			X				

	otra, promoviendo el pensamiento crítico?							
	¿Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en algún instrumento de evaluación para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna?			X				
	DIMENSIÓN: EFICACIA							
	¿Participa en la mejora de los instrumentos de gestión: PEI, PCI, PAT, R.I. Involucrándose activamente en equipos de trabajo?			X				
	¿Desarrolla individual y/o colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE?			X				
0	¿Realiza plan de mejoras continuas para cumplir con las metas trazadas?			X				
1	¿Cumple con los desempeños y estándares establecidos en el DCN actual?			X				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Dra. Grauss Cortes Lupe** **DNI: 07539368**
Especialidad del validador: **Docente Universitario | Investigador**

31 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: DR. MANUEL ALBERTO MORI PAREDES

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Callao, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: Clima Organizacional y Productividad Laboral del Docente en la Institución Educativa 5082 "Sarita Colonia" 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

LUIS ANGULO ORELLANA

D.N.I: 25703975

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la investigación: Clima Organizacional y Productividad Laboral del Docente en la Institución Educativa 5082
 “Sarita Colonia” 2022

Problema de investigación	Objetivos de Investigación	Hipótesis	Variables y Dimensiones	Metodología
<p>P. GENERAL</p> <p>¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y Productividad Laboral en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022?</p>	<p>O. GENERAL</p> <p>¿Determinar la relación existente entre el Clima Organizacional y Productividad Laboral en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022?</p>	<p>H. GENERAL</p> <p>Existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y Productividad Laboral en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022</p>	<p>CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estructura organizacional • Responsabilidad. • Riesgos/desafíos. • Recompensa • Relaciones interpersonales • Conflictos 	<p>TIPO DE INVESTIGACION</p> <p>Básica</p> <p>NIVEL</p> <p>descriptivo Correlacional</p> <p>DISEÑO</p> <p>No experimental transversal</p>
<p>P. ESPECIFICO 1</p> <p>¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y la eficiencia en la</p>	<p>O. ESPECIFICO 1</p> <p>Determinar la relación existente entre el Clima Organizacional y la eficiencia en la Productividad Laboral en la Institución</p>	<p>H. ESPECIFICA</p> <p>Existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y la</p>	<p>PRODUCTIVIDAD LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eficacia 	<p>POBLACION</p> <p>42 docentes</p> <p>PROCEDIMIENTOS</p>

<p>Productividad Laboral en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y la eficacia en la Productividad Laboral en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022?</p>	<p>Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022.</p> <p>Determinar la relación existente entre el Clima Organizacional y la eficacia en la Productividad Laboral en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022</p>	<p>eficiencia en la Productividad Laboral en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022.</p> <p>Existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y la eficacia en la Productividad Laboral en la Institución Educativa 5082 “Sarita Colonia” 2022</p>	<ul style="list-style-type: none"> • eficiencia 	<p>TECNICAS E INSTRUMENTOS</p> <p>Encuesta Cuestionario</p>
--	---	---	--	---

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES
Variable: Clima Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Rangos
Estructura organizacional	- Reglamentos - Procedimientos - Autoridad - Especialización	1 – 13	Siempre (5)	Inadecuado (38-75) Moderado (76-114) Bueno (115-190)
Responsabilidad.	- Identifica - Atiende - Anticipa	14 - 20	Casi siempre (4)	
Riesgos/desafíos.	-Toma de decisiones	21 – 24	A veces (3)	
Recompensas	- Incentivo - Motivación	25 – 29	Casi nunca (2)	
Relaciones interpersonales	- Ayuda - Relaciones	30 – 34	Nunca (1)	
Conflictos.	-Solución	35 - 38		

Fuente: Soto (2021)



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Ciberaridad ³		Sugerencias
	Dimensión: Estructura organizacional	I	O	I	O	I	O	
	El director se preocupa por cumplir con las leyes, reglamentos y directivas para realizar una buena gestión.							
	El director involucra al personal docente para la elaboración de los instrumentos de gestión.							
	Los instrumentos de gestión son revisados y actualizados anualmente para su aplicación.							
	Los instrumentos de gestión responden a las necesidades de los estudiantes.							
	Se promueve el buen clima institucional entre los alumnos, docentes, personal administrativo y padres de familia.							
	Los acuerdos alcanzados en las reuniones de plana y en las jornadas pedagógicas se cumplen dentro de los plazos establecidos.							
	Se controla la asistencia y puntualidades del personal docente, auxiliares y empleadas.							
	El director vela por el cumplimiento de las directivas, normas, disposiciones emanadas por el Ministerio de Educación.							

	El director es percibido como una persona justa cuando asigna un trabajo o toma decisiones.						
0	Recibes el acompañamiento del director y/o subdirector para que puedas realizar el trabajo que te corresponde.						
1	Le comentas a tu director y/o subdirector los problemas personales que afectan tu rendimiento en el trabajo.						
2	El director participa permanentemente en jornadas pedagógicas, balances anuales y semestrales, etc.						
3	El director organiza capacitaciones para su personal docente teniendo como criterios las necesidades de formación docente y perfeccionamiento profesional.						
	Dimensión: Responsabilidad						
4	El director identifica los problemas existentes en la institución y contribuye a la solución de conflictos.						
5	El director demuestra amabilidad e inspira confianza a la comunidad educativa.						
6	El director demuestra un buen liderazgo en la institución educativa.						
7	El director atiende de manera oportuna y eficaz las necesidades básicas de los profesores y alumnos.						
8	El director atiende por igual a los miembros de la comunidad educativa. Es decir, no hace distinciones por mayor amistad, años de experiencia, etc.						

9	El director prevé con anticipación las necesidades básicas de los alumnos y profesores.						
0	El director se proyecta frente a los posibles problemas que puedan surgir en la institución educativa.						
	Dimensión: Riesgos o Desafíos						
1	La toma de decisiones en esta institución se hace con demasiada precaución para lograr una máxima efectividad.						
2	En esta institución tenemos que tomar grandes riesgos para estar delante de la competencia.						
3	Lo más importante en la institución, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible						
4	En esta institución se hacen las cosas lentas, pero eficientemente.						
	Dimensión: Recompensas						
5	En esta institución educativa se recibe el reconocimiento del director por el buen desempeño docente.						
6	El director reconoce el desempeño de sus docentes y otorga estímulos.						
7	El director promueve el reconocimiento del personal docente.						
28	Se siente usted motivado por la conducta del director de la institución educativa.						

9	En esta institución educativa me siento valorado y alentado a desarrollarme en lo personal y en lo profesional.							
	Dimensión: relaciones interpersonales							
0	Cuando tengo que hacer algún trabajo cuento con la ayuda de mis colegas.							
1	Recibimos la ayuda del director cuando tenemos problemas familiares, complicaciones de salud, etc.							
2	Existe una buena comunicación entre el director, profesores, alumnos y padres de familia.							
3	Los docentes califican como aceptable la comunicación y el trato que tienen con su director							
4	Se promueve, fomenta y estimula las buenas relaciones de solidaridad y respeto mutuo entre los integrantes de la comunidad educativa.							
	Dimensión: Conflictos							
5	El director se preocupa por solucionar los diferentes conflictos existentes en la institución.							
6	El director actúa con imparcialidad en la solución de conflictos.							
7	El director se preocupa por mantener un clima de tranquilidad y cordialidad.							
8	El director demuestra cordura ante las críticas que recibe de los profesores, alumnos y padres de familia.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. MANUEL ALBERTO MORI PAREDES
Especialidad del validador: Docente Universitario | Investigador

DNI: 07856089

31 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Productividad Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Rangos
Eficiencia	Planificación	1 - 7	Siempre (5)	Inadecuado (11-26) Moderado (27-42) Bueno (43-60)
	Ejecución		Casi siempre (4)	
	Evaluación		A veces (3)	
Eficacia	Metas y objetivos	8 - 11	Casi nunca (2)	
			Nunca (1)	

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIA LABORAL

°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN: EFICIENCIA	I	O	SI	O	I	NO	
	¿Elabora desde el enfoque pedagógico actual su programación curricular, (programación anual, mensual/EDAS y sesiones de aprendizaje) articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.			X				
	¿Adapta y/o adecua las actividades en relación a los niveles de aprendizajes de los estudiantes?			X				
	¿Expresa el propósito de aprendizaje y los criterios de evaluación al inicio de la clase?			X				
	¿Promueve en los estudiantes el desarrollo de la autonomía para mejorar su aprendizaje?			X				
	Propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica.			X				
	¿Realiza una retroalimentación por descubrimiento, reflexión u			X				

	otra, promoviendo el pensamiento crítico?							
	¿Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en algún instrumento de evaluación para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna?			X				
	DIMENSIÓN: EFICACIA							
	¿Participa en la mejora de los instrumentos de gestión: PEI, PCI, PAT, R.I. Involucrándose activamente en equipos de trabajo?			X				
	¿Desarrolla individual y/o colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE?			X				
0	¿Realiza plan de mejoras continuas para cumplir con las metas trazadas?			X				
1	¿Cumple con los desempeños y estándares establecidos en el DCN actual?			X				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. MANUEL ALBERTO MORI PAREDES**
Especialidad del validador: **Docente Universitario | Investigador**

DNI: 07856089

31 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión





La Directora de la Institución Educativa, "Sarita Colonia" N° 5082, de la Dirección Regional de Educación del Callao, que suscribe y otorga la presente

AUTORIZACION

Al maestrando **LUIS ENRIQUE ANGULO ORELLANA**; con DNI N° **25703975**, estudiante de la escuela de Postgrado en III ciclo de Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo- sede Callao, para que aplica una encuesta vía virtual a los docentes de ambos niveles de esta institución educativa, ya que como mencionó el interesado forma parte de su proyecto de tesis "**Clima organizacional y la productividad laboral en la I.E. 5082 Sarita Colonia- Callao**".

Se expide la autorización a petición del interesado, así mismo se le informa que debe respetar el formato presentado a la institución educativa en la modalidad virtual a través del formulario de google.

Callao, 04 de agosto del 2022

[Handwritten Signature]
LIC. MERCEDES NANCY MURILLO QUISPE
DIRECTORA
I.E. N° 5082 - SARITA COLONIA

Cruce de las Avenidas Víctor Raúl Haya de la Torre y Ramiro Priale s/n AA.HH. Sarita Colonia

Email: mesadepartes.5082saritacolonia@drec.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASAZOLA CRUZ OSWALDO DANIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Clima Organizacional y Productividad Laboral del Docente en la Institución Educativa 5082 "Sarita Colonia" 2022", cuyo autor es ANGULO ORELLANA LUIS ENRIQUE, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 31 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASAZOLA CRUZ OSWALDO DANIEL DNI: 40081695 ORCID 0000-0003-2521-530X	Firmado digitalmente por: OCASAZOLA el 05-09- 2022 10:28:42

Código documento Trilce: TRI - 0425452