UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CALLERÍA, PUCALLPA - 2023

Tesis para optar el grado académico de

MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y PEDAGOGÍA UNIVERSITARIA

MILAGRO MIRIAN TELLO AGUIRRE

Pucallpa – Perú

2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO Nº 4

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 8:30 a.m. horas, del día 29 de Noviembre., ante el **Jurado** de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

Dra. Freysi Lilian Lems Villalva ..... Presidente
Dra. Betzabeth Diaz Torres ..... Secretario
Dr. Jhoun Robert Ruiz de la Cruz ..... Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS** en: Educación

Mención: Docencia y Pedagogía Universitaria

Don(ña) Milagro Miriam Tello Aguirre.

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:

"Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional en los Colaboradores de las Instituciones Educativas del Distrito de Callería, Pucallpa - 2023"

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

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

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

a) Presentación personal
b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
d) Dicción y dominio de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación **las observaciones** siguientes: ———

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

Obteniendo en consecuencia el Maestrista la **Nota** de Dieciseis (16)
Equivalente a Aprobado, por lo que se recomienda ———

(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 7:30 a. horas del 29 de Noviembre del 2024

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

ASESOR

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº **V/0531-2024**.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CALLERÍA, PUCALLPA - 2023"

Autor(es)	:	**TELLO AGUIRRE, MILAGRO MIRIAN**
Escuela	:	**POSGRADO**
Maestría	:	**EDUCACIÓN**
Mención	:	**DOCENCIA Y PEDAGOGÍA UNIVERSITARIA.**
Asesor(a)	:	**Dr. PINEDA AGUILAR, WALTER FERNANDO**

Presenta un **porcentaje de similitud de 2%,** verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 04/10/2024

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, MILAGRO HIRIAN TELLO AGUIRRE

Autor de la tesis titulada: "GESTION DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CALLERIA - PUCALLPA - 2023"

Sustentada el año: 2024

Asesor(a): Dr. WALTER FERNANDO PINEDA AGUILAR

Escuela de Posgrado

Maestría: EDUCACION

Mención: DOCENCIA Y PEDAGOGIA UNIVERSITARIA

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 29/12/2024

Email: militapreciosa0507@gmail.com Firma:

Teléfono: 961608702 DNI: 00093691

DEDICATORIA

Dedico a mis padres Manuel Elio Tello Gallardo y Olinda Aguirre Vda. De Tello, aunque ya no estén físicamente conmigo su espíritu y amor continúan guiándome en cada paso y decisión que doy.

A mis hermanos, que jamás dejaron de alentarme, creyendo en mí; dándome el respaldo y fuerza para continuar.

Milagro

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme gozar de bienestar y poder dar este logro en mi vida profesional, ser mi guía y escucharme en todo momento.

A mis padres que desde el cielo me observan, me cuidan y me guían. Ustedes han sido siempre el motor que impulsa mis sueños y esperanzas, quienes estuvieron siempre a mi lado, han sido mis mejores guías de vida.

A mi asesor de tesis por su paciencia y ayuda durante el proceso de elaboracion de la tesis. Sin usted y sus virtudes, no lo hubiese logrado tan fácil. Sus consejos fueron siempre útiles. Gracias por sus orientaciones.

Milagro

RESUMEN

En la investigación se ha formulado el objetivo general, determinar la relación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa – 2023; el diseño de investigación fue correlacional, la muestra de estudio fueron 370 docentes de primaria, los instrumentos que se utilizaron fueron dos cuestionarios, ambos se sometieron a un proceso de validación 0.93, 0.95 y a un proceso de confiabilidad de 0.88 y 0. 94; los resultados señalan que en la Gestión del Talento Humano con sus dimensiones: Cultura organizacional, selección del personal, formación y desarrollo, medición del desempeño, mantenimiento y satisfacción, los docentes perciben que hay una buena gestión del talento humano, el clima organizacional con sus dimensiones: Potencial humano, diseño organizacional y cultura de la organización, el mayor porcentaje de docentes perciben que hay un buen clima organizacional; en la conclusión indica la relación entre la Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional, de acuerdo a la Rho de Spearman, el grado de correlación fue positiva considerable (0.73) y el p= 0.000 < 0.01, entonces se demuestra que, si existe relación directa significativa.

Palabras clave: Gestión, talento, humano, clima, organizacional.

ABSTRACT

The research has formulated the general objective of determining the relationship between human talent management and organizational climate in the collaborators of educational institutions in the district of Callería, Pucallpa - 2023; the research design was correlational, the sample was 370 primary school teachers, the instruments used were two questionnaires, both of which underwent a validation process 0.93, 0.95 and a reliability process of 0.88 and 0. 94; the results show that in Human Talent Management with its dimensions: Organizational culture, personnel selection, training and development, performance measurement, maintenance and satisfaction, teachers perceive that there is good management of human talent, the organizational climate with its dimensions: Human potential, organizational design and organizational culture, the largest percentage of teachers perceive that there is a good organizational climate; in the conclusion indicates the relationship between Human Talent Management and Organizational Climate, according to Spearman's Rho, the degree of correlation was considerable positive (0.73) and p= 0.000 < 0.01, then it is shown that if there is a significant direct relationship.

Keywords: management, talent, human, climate, organizational.

INTRODUCCIÓN

La investigación busca hallar la relación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional; estas dos variables, cada una influyen de diferente manera en las instituciones educativas.

El docente, es pieza clave de la institución educativa, se enfrenta a un sin número de dificultades para ello requiere con conocimientos, habilidades, actitudes adecuadas y suficientes para desarrollar actividades complementarias a la docencia; sin embargo, la institución no se ha preocupado por emplearlos en su justa dimensión (Picazo, citado por Liechti 2022, p. 1).

La investigación está estructurada de acuerdo al reglamento de grados y títulos de la universidad: Capítulo I, se denomina problema de investigación, este capítulo está conformada por la descripción del problema, formulación del problema, formulación de objetivos, formulación de hipótesis, variables, justificación e importancia de la investigación, viabilidad de la investigación y limitaciones; Capítulo II, que corresponde al marco teórico, está conformado por los antecedentes y las bases teóricas; Capítulo III, se denomina metodología, está conformado por el tipo de investigación, diseño de investigación, población y muestra de estudio, definición operativa del Instrumentos de recolección de datos, técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos; Capítulo IV, se denomina resultados del trabajo de campo y contrastación de las hipótesis**;** Capítulo V, se denomina discusión de resultados y contrastación de la hipótesis; Capítulo VI, se refiere a las conclusiones; Capítulo VII, sugerencias; Capítulo VIII, referencias bibliográficas y los anexos.

Milagro

ÍNDICE GENERAL

Pág.

DEDICATORIA…… vi

AGRADECIMIENTO…… vii

RESUMEN…… viii

ABSTRACT…… ix

INTRODUCCIÓN…….. x

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN…… 15

1.1. Descripción del problema…… 15

1.2. Formulación del problema…….. 16

1.3. Objetivo general y objetivos específicos…….. 17

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis…… 18

1.5. Variables…….. 18

1.6. Justificación e importancia…….. 21

1.7. Viabilidad…… 22

1.8. Limitaciones…… 22

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO…….. 23

2.1. Antecedentes…….. 23

2.2. Bases teóricas…… 27

2.3. Bases filosóficas…… 36

2.4. Definiciones conceptuales…… 37

2.5. Bases epistémicas…….. 38

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO …… 40

3.1. Tipo de investigación…… 40

3.2. Diseño y esquema de la investigación……... 40

3.3. Población y muestra…….. 41

3.4. Definición operativa del Instrumentos de recolección de datos…… 42

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos…… 44

CAPÍTULO IV: RESULTADOS……. 46

4.1. Resultados del trabajo de campo…… 46

4.2. Contrastación de las hipótesis…… 77

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS……. 84

5.1. Contrastación de los resultados del trabajo de campo…… 84

5.2. Contrastación de la hipótesis…….. 85

CONCLUSIONES…… 88

SUGERENCIAS…… 90

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS…….. 91

ANEXOS…… 97

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

ANEXO 02: MATRIZ DE VALIDACIÓN

ANEXO 03: CONFIABILIDAD

ANEXO 04: INSTRUMENTOS

ANEXO 05: CONSTANCIA DE HABER REALIZADO INVESTIGACIÓN

ANEXO 06: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 01: Gestión del Talento humano …….. 20

Tabla 02: Clima organizacional…….. 20

Tabla 03: Distribución de colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa 2023…… 41

Tabla 04: Distribución de colaboradores de las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Callería que conforman la muestra, Pucallpa 2023…… 42

Tabla 05: Puntajes de la Gestión del Talento en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Octubre – 2023…… 46

Tabla 06: Puntaje porcentual de la Gestión del Talento y por dimensiones en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Octubre – 2023……. 64

Tabla 07: Puntaje de Clima Organizacional en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Octubre – 2023…….. 66

Tabla 08: Puntaje porcentual del Clima Organizacional y por dimensiones en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Octubre – 2023…… 76

Tabla 09: Relación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional… 77

Tabla 10: Relación entre la gestión del talento humano y el potencial humano…… 79

Tabla 11: Relación entre la gestión del talento humano y el Diseño organizacional 80

Tabla 12: Relación entre la gestión del talento humano y la Cultura organizacional 82

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 01: Puntaje porcentual de la Gestión del Talento y por dimensiones en los colaboradores…… 65

Figura 02: Puntaje porcentual del Clima Organizacional y por dimensiones en los colaboradores…… 76

Figura 03: Relación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional… 78

Figura 04: Relación entre la gestión del talento humano y el potencial humano…… 79

Figura 05: Relación entre la gestión del talento humano y el Diseño organizacional 81

Figura 06: Relación entre la gestión del talento humano y la Cultura organizacional 82

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del Problema

En muchas organizaciones carecen de planes o programas que permitan que el trabajador sea considerado como un elemento importante en el desarrollo de las organizaciones, por ello se pretende en la presente investigación determinar si la gestión del talento humano, es un proceso de importancia para el buen desempeño del trabajador, establecer si podemos establecer la efectividad empresarial, y para ello es importante conocer como es el comportamiento del trabajador y que competencias necesitan para mejorar su desempeño laboral (Ataypoma e Inga 2018, pp. 17-18).

Para implicar a las personas en la organización, no basta con movilizar sus recursos intelectuales, físicos o de interrelación, esperando incrementos de productividad, lo que se requiere es comprometer a las personas como sujetos de su personalidad en relación con el trabajo y la organización. La gestión del talento humano para el fortalecimiento del trabajo corporativo apunta a la inserción del componente humano, en función de las competencias individuales de cada persona, para la consecución de los objetivos organizacionales, respetando las etapas de planificación, ejecución y control. Las organizaciones educativas no están separadas de esta categorización, al contrario, se encuentran determinadas por ella (Majad 2016, pp. 149-150).

El docente, es pieza clave de la institución educativa, se enfrenta frecuentemente a un fenómeno que podríamos llamar de competencia

desaprovechada, es decir, generalmente cuenta con conocimientos, habilidades, actitudes adecuadas y suficientes para desarrollar actividades complementarias a la docencia; sin embargo, la institución no se ha preocupado por emplearlos en su justa dimensión (Picazo, citado por Liechti 2022, p. 1).

Chiavenato (citado por Quiroz y Torres 2019), sostiene que la gestión del talento humano es privilegiar la participación de los trabajadores, por lo que se les debe ver como seres humanos que tienen un conjunto de habilidades y capacidades intelectuales que ponen al servicio de sus empleadores y organizaciones en la producción de bienes o en la calidad del servicio que ofrecen y que les permite a estas organizaciones competir adecuadamente en el mercado y lograr el cumplimiento de las metas establecidas previamente. Es cierto también, que estos trabajadores están bajo la dependencia de sus centros de labores en los que se desempeñan y de los que esperan lograr sus objetivos personales y laborales. (p. 158)

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa – 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de la gestión del talento humano en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa – 2023?
- ¿Cómo es el nivel del clima organizacional en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa – 2023?

- ¿Qué relación hay entre la gestión del talento humano y el potencial humano en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa – 2023?
- ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y Diseño organizacional en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa – 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la Cultura organizacional en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa – 2023?

1.3. Objetivo general y objetivos específicos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa – 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de la gestión del talento humano en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa – 2023.
- Evaluar el nivel del clima organizacional en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa – 2023.
- Analizar la relación hay entre la gestión del talento humano y el potencial humano en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa – 2023.
- Evaluar la relación entre la gestión del talento humano y Diseño organizacional en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa – 2023.

- Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la Cultura organizacional en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa – 2023.

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Existe relación directa significativa entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa – 2023.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Existe relación directa significativa entre la gestión del talento humano y el potencial humano en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa – 2023.
- Existe relación directa significativa entre la gestión del talento humano y Diseño organizacional en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa – 2023.
- Existe relación directa significativa entre la gestión del talento humano y la Cultura organizacional en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa – 2023.

1.5. Variables

1.5.1. Definición conceptual

Gestión del talento humano (V1)

Chiavenato (citado por Torres 2017), considera “es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionadas con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” (p. 21).

Clima organizacional (V2)

Chiavenato (citado por Blanco-López, Cerdas-Montano y García-Martínez 2021), señala que el clima organizacional es un conjunto de características ambientales generadas entre los miembros de una organización, las cuales tienen alta incidencia en su comportamiento y está estrechamente relacionado con el grado de motivación que estos poseen. (p. 4)

1.5.2. Definición operacional

Gestión del talento humano (V1)

La gestión del talento humano, se va a medir utilizando un cuestionario a los colaboradores de las instituciones educativas; este cuestionario esta compuesto por dimensiones y cada dimensión por conjunto de ítems que va permitir que expresen su opinión.

Clima organizacional (V2)

El clima organizacional, se va medir utilizando un cuestionario compuesto por sus dimensiones e ítems donde colaboradores manifiestan su opinión.

1.5.3. Operacionalización de las variables

Tabla 01: Gestión del Talento humano

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Cultura organizacional.	Desarrollo de estrategia organizacional en la institución.	**Intervalos** Bueno Regular Deficiente
Selección de personal.	Realiza la admisión de personal de la institución.	**Intervalos** Bueno Regular Deficiente
Formación y desarrollo.	Promueve el desarrollo del personal de la institución.	**Intervalos** Bueno Regular Deficiente
Medición del desempeño.	Realiza la evaluación de personal de la institución.	**Intervalos** Bueno Regular Deficiente
Mantenimiento y satisfacción.	Promueve la motivación y compensación de personas en la institución.	**Intervalos** Bueno Regular Deficiente

Fuente: Tomado y adaptado de Pastor y Pastor (2018, p. 48).

Tabla 02: Clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Potencial humano.	• Ejerce el liderazgo institucional. • Promueve la innovación en la institución. • Promueve la recompensa en la institución.	**Intervalos** Bueno Regular Deficiente
Diseño organizacional.	• Promueve la calidad de vida y seguridad en la institución.	**Intervalos** Bueno Regular

Cultura de la organización.	• Realiza la toma de decisiones a nivel institucional. • Promueve la comunicación organizacional en la institución. • Promueve la identidad en la institución. • Manejo de conflicto y cooperación institucional. • Promueve la motivación en la institución.	Deficiente **Intervalos** Bueno Regular Deficiente

Fuente: Tomado y adaptado de Pastor y Pastor (2018, p. 49).

1.6 Justificación e importancia

El presente trabajo de investigación se realiza, **porque** es importante tener en cuenta como se da la Gestión del Talento Humano en las instituciones educativas, muchas veces sabemos que los trabajadores en general no son valorados solo se espera que tengan buen desempeño laboral o se espera buena productividad. Los directivos no se preocupan por fortalecer y explotar sus habilidades, capacidades en el desempeño de su trabajo o en comisiones de trabajo.

Otra de las variables que se hace el estudio, es el clima organizacional de los trabajadores en las instituciones educativas, sabemos lo difícil que es desarrollar un buen clima organizacional casi la mayoría de las instituciones educativas públicas presentan muchas deficiencias en el clima institucional conocida como clima organizacional.

El estudio de investigación se justifica porque busca conocer si presenta alguna relación entre la variable de la gestión del talento humano y el clima organizacional en las instituciones educativas, para que en base al resultado hallado se haga las recomendaciones en la investigación.

El aporte que se hace en la investigación se hace en el aspecto pedagógico:

- Socializar los resultados como está la Gestión del Talento Humano y como está el clima organizacional en las instituciones educativa del distrito de Callería.
- Las autoridades de las instituciones educativas de la muestra de estudio incorporen en su plan de capacitación talleres de fortalecimiento de la Gestión del Talento Humano y Clima organizacional, dirigido a todos colaboradores de la institución.
- Se va entregar resultados de la investigación por cada tipo de colaborador (docentes, administrativos y personal de servicio).

1.7. Viabilidad

- Porque la muestra de estudio es accesible para realizar la investigación.
- Se cuenta con los recursos: económicos, humanos y tecnológicos para realizar la investigación.

1.8. Limitaciones

- Factor climatológico que impide la recolección de los datos de manera oportuna.
- Algunos colaboradores no quisieron participar de la investigación.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Lope, Campana y Godoy (2023), en un artículo científico publicado sobre, Clima organizacional y acompañamiento docente en las instituciones educativas - distrito de Ayacucho, el diseño fue correlacional, la muestra de estudio fueron 180 docentes y en una de sus conclusiones indica que,

Existe una relación entre “clima organizacional y el acompañamiento docente”, entendiéndose que aún falta mejorar, especialmente en el aspecto intercultural y ecológico, sin embargo, aún existe dudas en un importante número de docentes encuestados debido a su posición de indiferente. (p. 8)

Anccasi, Tantaleán y Montenidos (2022), en un artículo científico sobre, Gestión del talento humano para el desempeño docente en instituciones educativas públicas en tiempos de pandemia, el enfoque de investigación fue cualitativa y en una de sus conclusiones indica que,

La gestión del talento humano en las instituciones educativas del distrito Puente Piedra, se realiza de manera deficiente, debido a la carga administrativa de los directivos, que no les permite realizar monitoreos ni acompañamientos continuos. Asimismo, por la escasa coordinación entre directivos, docentes y la comunidad, lo que conduce a un desempeño docente que no

se da de manera óptima. En la virtualidad los docentes tuvieron limitaciones en su trabajo de preparación para el aprendizaje de sus estudiantes lo que ha limitado la formación académica de los estudiantes, por lo que este proceso debió pasar por una serie de capacitaciones y aplicación de las estrategias adecuadas para que los estudiantes realmente aprendan; sumado a ello se presentó el problema de la conectividad deficiente en pandemia, siendo los directivos quienes deben asumir el rol en la búsqueda de la calidad educativa.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Moya (2023), en la investigación sobre, Gestión de talento humano y clima organizacional como predictores de desempeño docente en las instituciones educativas del departamento de Lambayeque, 2020, el diseño de investigación que utilizó fue correlacional, la muestra de estudio fueron 253 docentes de primaria y una de las conclusiones señala que,

La gestión del talento humano y el clima organizacional son predictores significativos del desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario del departamento de Lambayeque, 2020. (p. 94)

Parra (2021), en su trabajo de investigación sobre, Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Institución Educativa N° 31 Nuestra Señora del Carmen del Distrito de Yanacancha, Provincia de Pasco, Región de Pasco, el diseño de

investigación que utilizó fue correlacional, la muestra de estudio fueron 36 docentes y una de las conclusiones indica que,

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en la Institución Educativa N° 31 Nuestra Señora del Carmen del Distrito de Yanacancha, Provincia de Pasco, Región de Pasco. (p. 69)

Pérez (2021), en su trabajo de investigación sobre, Relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores, Institución Educativa del Ejército Andrés Avelino Cáceres, Tumbes, 2020, el diseño de investigación que utilizó fue correlacional, la muestra de estudio fueron 50 trabajadores y una de las conclusiones indica que,

La gestión del talento humano que involucró las dimensiones del conocimiento, la motivación y el concepto propio, tuvieron respuestas de nivel alto del 68,0%, en nivel medio fue de 20,0% y nivel bajo del 12,0% determinando una relación con la variable desempeño laboral del 64,0% en nivel alto del 24,0%, en el nivel medio y del 12,0% en nivel bajo, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,994 significación bilateral del 0,000 indicándonos que existió una relación de asociatividad directa y significativa entre las variables de estudio, y por consiguiente aceptamos la hipótesis de trabajo planteada. (p. 50)

Soto (2019), en la investigación sobre, Manejo del talento humano y el clima laboral en las instituciones educativas

“Politécnico Regional del Centro” y “Mariscal Castilla” distrito el Tambo –Huancayo, 2014, el diseño de investigación que utilizó fue correlacional, la muestra de estudio fueron 79 docentes y una de las conclusiones señala que,

Existe relación estadísticamente significativa entre la variable: Manejo del talento humano y la variable: Clima laboral en las instituciones educativas —Politécnico Regional del Centro‖ y —Mariscal Castilla‖ de la provincia de Huancayo, departamento de Junín. Se tiene un r = 0,062 (donde p < de 0,05). Esto indica que, si bien el manejo del talento humano se da, para la mayoría de encuestados, como adecuado, sin embargo, para la mayoría el clima laboral se da medianamente adecuado, por lo que no existe relación entre ambas variables. (p. 138)

Pino (2017), en sus tesis sobre, Gestión del Talento Humano y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la RED N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016, el diseño de investigación que utilizó fue correlacional, la muestra de estudio fueron 134 docentes de educación primaria y una de las conclusiones señala que,

Existe relación positiva entre gestión del talento humano y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, distrito de Ate-Vitarte, 2016, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman r=0.652, correlación modera. (p. 97)

2.1.3. Antecedentes locales

Ho hay antecedentes a nivel local en relación a las variables de estudio.

2.2. Bases Teóricas`

2.3.1. Gestión del talento humano

2.3.1.1. Definición

Chiavenato (citado por Torres 2017), considera “es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionadas con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” (p. 21).

Gómez (citado por Zevallos 2019), mencionan que el talento humano, es la capacidad inteligente que distingue a las personas. (p. 16)

Franklin y Krieger (citado por Flores 2022) la presentan como “las tareas relacionadas con los vínculos laborales, entre las personas y la organización en general, considerando entre ellas a la búsqueda y selección de las personas, al desarrollo de sus capacidades y la evaluación de su desempeño”. (p. 14)

Jaramillo (citado por Intriago 2018) señala que es el conjunto de procesos necesarios para dirigir a las personas o

recursos humanos dentro de la empresa, partiendo del reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación del desempeño, salud ocupacional y bienestar, entre otros, que conduzcan a la obtención de valor agregado para la empresa, los empleados y el entorno. (p. 33)

2.3.1.2. Características

Chiavenato (citado por Arias 2018), señala que la institución debe motivar a los trabajadores a que manifiesten su creatividad, para lo cual debe capacitarlos, desarrollando sus habilidades a fin de formar un equipo de trabajo emprendedor, que garantice éxito en su gestión y que sus resultados beneficien a todos. Por lo que propone las siguientes características que se han relacionado con educación:

- Capacidad de dirigir eficazmente y con conocimiento.
- Capacidad de impulsar y conducir el desarrollo de las organizaciones, logrando el liderazgo de las mismas.
- Poseer conocimiento experto en lo referente al orden económico, jurídico, político, social y laboral.
- El talento humano competente conoce y puede servirse ampliamente de los sistemas informáticos.
- Amplia cultura y práctica de excelentes relaciones humanas. (p. 44)

2.3.1.3. Importancia

La importancia de la GTH recae en las múltiples responsabilidades que tiene a su cargo, mismas que influyen en el desenvolvimiento de los trabajadores, sin embargo, no es el único factor interviniente. Vallejo y Portalanza (citado por Chambilla 2022), señala que, la importancia de la GTH: “Es un aspecto de suma relevancia para el funcionamiento de cualquier organización, esto porque mediante las acciones empleadas para ello se le da una dirección a los esfuerzos para adquirir y retener los talentos, a través de la elaboración de acciones estratégicas y otras políticas adaptadas a cada área.” (p.14)

2.3.1.4. Funciones de la GTH

Vallejo (citado por Chambilla 2022), propone que las funciones de la GTH son:

a. **Planificación estratégica.** Son las acciones planificadas para poder cumplir con lo indicado como proyección de la institución, asimismo, con los valores que se priorizan para alcanzar los objetivos trazados y responder a las necesidades del mercado laboral. (p. 15)
b. **Incorporar a las personas**. Son las actividades de reclutamiento de personal apto y con el perfil que requiere la institución de acuerdo a la oferta y la demanda a través agencias, entrevistas, concursos, anuncios virtuales, etc. La calidad del personal como especialista en el área en el que

se va desenvolver, lo cual supone uno de los aspectos implicados en el logro o no del éxito de la organización. (p. 16)

c. **Organizar personas**. Son acciones que determinarán el puesto de trabajo de alguien que desarrolle sus actividades de forma clara en base a lo que quiere conseguir la institución. Estas acciones pueden ser a través de la observación, entrevistas estructuradas o test. (p. 17)

d. **Recompensar personas.** Es la retribución por los servicios prestados siendo un elemento fundamental para el reconocimiento por su desempeño que puede darse por entrega de productos o a través de un salario mensual fijo, considerando la economía de la institución, la descentralización de las decisiones salariales y el sueldo mínimo establecido por el Ministerio de Trabajo. También se puede recompensar a las personas a través de bonificaciones, premiaciones y reconocimientos documentados. (p. 17)

e. **Desarrollar personas**. Comprende el desarrollo de actividades orientadas a la continua formación del personal a través de la capacitación y el entrenamiento, las cuales deben ejecutarse en función a las necesidades y/o debilidades detectadas. (p. 17)

f. **Retener personas.** Consiste en mantener al personal motivado y satisfecho con las condiciones de trabajo, logrando continuidad laboral, así mismo apoyar a

trabajadores que presenten dificultades personales y/o familiares, cooperando con sus necesidades y búsquedas de solución. (p. 18)

2.3.1.5. Dimensiones

Chiavenato (citado por Pastor y Pastor 2018), propone como dimensiones de la gestión del talento humano:

a. **Cultura organizacional**. Puede convertirse en un factor de éxito o fracaso, puede ser adaptable e impulsar la asociación, pero también puede ser inflexible y bloquear su mejora. Chiavenato, (citado por Pastor y Pastor 2018), infiere que la cultura afecta fuertemente el funcionamiento de las organizaciones. La investigación realizada demuestra que la cultura organizacional afecta en gran medida la ejecución de la organización en el largo plazo. (p. 25)

b. **Selección de personal.** Chiavenato (citado por Pastor y Pastor 2018), indica que: La selección del personal es el procedimiento que utiliza una organización para elegir, a partir de un resumen de los solicitantes, la persona que mejor cumple con los criterios de determinación para el puesto.

c. **Formación y desarrollo.** En este sentido para tener éxito las organizaciones deben contar con personas expertas,

emprendedoras, ágiles y dispuestas a correr riesgos. Se puede decir de los maestros y personal, en las instituciones educativas, que son quienes planifican, ejecutan y evalúan los procesos enseñanza aprendizaje, así como los proyectos y actividades extracurriculares de las IE. (p. 26)

d. **Medición del desempeño.** La evaluación proporciona la información necesaria de la labor del colaborador, del desempeño, sus actitudes y sus competencias para su realimentación. La evaluación permite a los colaboradores conocer sus fortalezas y debilidades para su desarrollo. La evaluación permite a cada colaborador mejorar sus relaciones con las personas que lo rodean. La evaluación permite conocer a cada colaborador la percepción que tienen las personas de él. (p. 27)

e. **Mantenimiento y satisfacción.** Los colaboradores son el capital principal de una organización, en este sentido la medición del desempeño se convierte en una necesidad para la organización, porque ello es importante para la superación de las deficiencias de este capital. La medición del desempeño es una valoración, de forma sistemática, de la actuación de cada colaborador, en función de las funciones que asume, las metas, los objetivos y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial desarrollo. (p. 27)

2.3.1.6. Teorías que se sustenta la gestión del talento humano

Mariñez (citado por Intriago 2018) señala que una de las principales teorías que sustentan la gestión del talento humano es la perspectiva configuracional.

La teoría configuracional. Las configuraciones son constructos teóricos que se constituyen en ideales tipo, que no son únicas (múltiples configuraciones de los factores relevantes pueden obtener un máximo desempeño). Las predicciones se basan en el supuesto de que implementando el sistema de empleo escogido se obtendrá un alto desempeño organizacional. (p. 35)

2.3.2. Clima organizacional

2.3.2.1. Definición

Chiavenato (citado por Blanco-López, Cerdas-Montano y García-Martínez 2021), señala que el clima organizacional es un conjunto de características ambientales generadas entre los miembros de una organización, las cuales tienen alta incidencia en su comportamiento y está estrechamente relacionado con el grado de motivación que estos poseen. (p. 4)

Gibson y col (citado por Hincapié, Orellana y Orellana 2018), señala que el clima organizacional es “el conjunto de propiedades del ambiente laboral percibidas directa o indirectamente por los empleados, que se supone es una fuerza importante que influye en la conducta del empleado”.

Pérez de Maldonado (citado por Bernal, Farías, Pedraza y Lavín 2015), indica que el CO está constituido por las interacciones entre los individuos y las condiciones de trabajo, mismas que dan significado a las expectativas individuales y grupales. (p. 1703)

2.3.2.2. Enfoques del clima organizacional

Rodríguez (citado por Aguado 2012), señala que el clima organizacional presenta los siguientes enfoques:

a. **Perspectiva objetiva o realista.** El clima consiste en la descripción de las características de la organización, que diferencian a unas organizaciones de otras, son relativamente perdurables e influyen en la relación de las personas con el medio laboral.
b. **Perspectiva fenomenológica o subjetiva.** Se considera al clima como un atributo de las personas, es de carácter subjetivo y su origen está en las percepciones que tienen los sujetos acerca de las diferentes características del contexto laboral. Se pone el énfasis, pues, en las variables individuales, a diferencia del anterior, que lo ponía en las características de la organización.
c. **Perspectiva interaccionista.** El clima consiste en las percepciones personales globales que reflejan la interacción entre ambos tipos de factores: objetivos y subjetivos. (p. 12).

2.3.2.3. Dimensiones

Pacheco (citado por Pastor y Pastor 2018), señala como dimensiones del clima organizacional a las siguientes:

a. **Potencial humano.** El potencial humano juega un papel central en una determinada organización, en nuestro caso en una institución educativa. Frecuentemente se hace distinción entre un administrador y un líder. Pero los dos aspectos son necesarios e importantes en la administración y gestión de una institución educativa: El primero planifica y toma decisiones en favor de la mejora de la institución; mientras que el segundo, guía, orienta, convence, ofrece nuevas alternativas, motiva e inspira. (p. 37)

b. **Diseño organizacional.** Es el esfuerzo que realiza la organización para crear un ambiente físico, sano y agradable en las instalaciones de una institución Educativa. Este concepto la relacionamos con lo que se denomina hoy en administración como la higiene laboral. La higiene laboral representa “las condiciones ambientales del trabajo que garantizan la salud física y mental, así como las condiciones de salud y bienestar de las personas” (Chiavenato, citado por Pastor y Pastor 2018).

c. **Cultura de la organización.** La cultura de la organización se muestra a través de la identidad con una organización manifiesta el grado de compromiso que tienen los trabajadores para con su organización. Podemos

> caracterizarlo como el sentimiento de tener un lugar con la asociación y que es un componente esencial e importante dentro de la reunión de trabajo. Como regla general, el sentimiento de ofrecer objetivos individuales a los de la asociación. (p. 40)

2.3.2.4. Teoría que sustenta el clima organizacional

La investigación se va basa en la teoría estructuralista.

> **La teoría estructuralista**. Ramírez (citado por Collanca 2016), señala que el clima organizacional surge a partir de aspectos objetivos del contexto de trabajo, tales como el tamaño de la organización, la centralización o descentralización de la toma de decisiones, el número de niveles jerárquicos de autoridad, el tipo de tecnología que se utiliza, la regulación del comportamiento del individuo. Aunque, también la influencia de la propia personalidad del individuo en la determinación del significado de sucesos organizacionales. (p. 11)

2.3. Bases filosóficas

Teoría de la organización de Herbert. Esta teoría asevera que una organización debe ser operada por y a través de personas, el grado hasta el cual se encuentre en posibilidad de alcanzar sus objetivos dependerá de que tan eficiente se comporte su personal, individual y colectivamente. La ejecución eficiente, sin embargo, no ocurre automáticamente, si no que por el contrario es el resultado de una buena administración de personal. La

necesidad de un desempeño eficiente en todos los tipos de organizaciones, está siendo cada vez más importante debido al aumento de costos de mano de obra, al aumento de capital invertido por trabajador y al contenido rápidamente cambiante de los puestos de una organización. (Quijada y Quijada 2010, p. 11)

Teoría de del modelo de recursos de Gregor. Está teoría está ligada al modelo de los recursos humanos en el cual identificó dos series de supuestos sobre los empleados. Por un lado tenemos a la denominada Teoría X, la cual sostiene que las persona prefieren evitar el trabajo, en lo que sea posible, prefiriendo ser dirigidas y no tener responsabilidades, dando una importancia secundaria al trabajo; y por el otro a una segunda serie denominada Teoría Y, siendo ésta más optimista, ya que considera que las personas quieren trabajar por sí mismas y pueden derivar satisfacción de su trabajo; teniendo capacidad para aceptar responsabilidades y aplicar su imaginación, ingenio y creatividad a los problemas de la organización. (Quijada y Quijada 2010, pp. 11-12)

2.4. Definiciones conceptuales

- **Clima**. Martí (2003), es el ambiente que se deriva de la interacción de un grupo de personas, que depende de las características de éste y de cada uno de los miembros y que se manifiesta en los comportamientos que tienen una fuerza dominante en el grupo. (p. 82)
- **Cultura.** Martí (2003), es el conjunto de conocimientos que adquirido una persona que le permiten desarrollar un espíritu crítico. (p. 110)
- **Estrategia**. Martí (2003), es el plan ideado para coordinar las acciones y maniobras necesarias para lograr un fin. (p. 179)

- **Gestión**. Martí (2003), es el conjunto de las distintas actuaciones a nivel administrativo, político, económico, de planificación, etc., que se llevan a cabo para alcanzar los objetivos de un plan educativo. (p. 218)
- **Organización**. Martí (2003), es el conjunto de personas que pertenecen a una asociación o grupo organizado. (p. 326)
- **Motivación**. Martí (2003), es el conjunto de elementos o factores que activan y orientan el comportamiento de una persona hacia la consecución de un objetivo. (p. 308)
- **Talento.** Martí (2003), especial aptitud intelectual o capacidad para realizar las cosas. (p. 403)

2.5. Bases epistémicas

En relación con este tema, se puede decir que, se requiere de un líder gestor, un líder eficaz, eficiente, efectivo en la gestión educativa. Sí, un liderazgo que tenga en cuenta, una visión estratégica, que tenga en cuenta el factor humano, es decir, las personas, convencido de los cambios, de las transformaciones que puede tener la organización, visionario en el logro de los aprendizajes, la optimización de una comunicación fluida, por último, la administración y gestión del centro educativo (Osorio, et al. s/f, p. 19).

En el fundamento epistemológico se señala a los colaboradores, se les debe hacer sentir importantes para la institución, deben ser reconocidos como baluartes desde sus conocimientos, sus experiencias, su interés y su motivación (Osorio, et al. s/f, p. 20).

Finalmente, la transformación institucional, para lo cual se tiene en cuenta, la estrategia, la estructura y la cultura; es decir, permitir cambios en la cultura de transformación desde donde se tenga la posibilidad del cambio en el factor humano, propendiendo por la participación del personal, reduciendo los conflictos, favoreciendo un trabajo colectivo y generando un buen clima organizacional (Osorio, et al. s/f, p. 20).

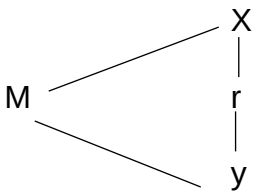
CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de investigación

La investigación que se desarrolló corresponde al tipo aplicada y al nivel de investigación es de relación, por que busca hallar la relación entre la variable gestión del talento humano y la variable clima organizacional en los colaboradores de las instituciones educativas.

3.2 Diseño y esquema de investigación

El diseño que se utilizó no experimental es descriptivo correlacional; este diseño busca según Pineda et al. (2020), permiten la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables). Para conocer su nivel de influencia o ausencia, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia. (p. 199) el esquema que se va utilizar:



Donde

M: Colaboradores de las instituciones educativa.

X: Gestión del talento humano.

Y: Clima organizacional.

r: Relación entre variables.

3.3. Población y muestra

a. Población

La población de estudio estuvo representada por colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, tal como se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 03: Distribución de colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa 2023.

N°	I.E	DIRECTIVOS	DOCENTES	AUXILIARES
01	N° 64007 SANTA ROSA	2	26	2
02	N° 65001 CORONEL PEDRO PORTILLO	2	46	4
03	N° 64012 MIGUEL GRAU	2	43	5
04	N° 64011 SOR ANETTA DE JESUS	4	62	7
05	N° 64006 JORGE CHAVEZ	3	47	5
06	N° 65002 AURISTELA DAVILA ZEVALLOS	2	65	5
07	N° 65003 – EX 1220	3	58	4
08	N° 64008 EL ORIENTE	1	16	3
09	N° 64023 EL TREBOL	3	26	3
	Total	22	389	38
	Total, general		**449**	

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal-CAP 2023.

El total de la población de estudio estuvo conformado por 449 colaboradores de las instituciones de nivel primario.

b. Muestra

Tabla 04: Distribución de colaboradores de las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Callería que conforman la muestra, Pucallpa 2023.

N°	I.E	Directivos	Docentes	Auxiliares
01	N° 64007 SANTA ROSA	2	16	2
02	N° 65001 CORONEL PEDRO PORTILLO	2	26	4
03	N° 64012 MIGUEL GRAU	2	43	5
04	N° 64011 SOR ANETTA DE JESUS	4	42	7
05	N° 64006 JORGE CHAVEZ	3	40	5
06	N° 65002 AURISTELA DAVILA ZEVALLOS	2	60	5
07	N° 65003 – EX 1220	3	41	4
08	N° 64008 EL ORIENTE	1	16	3
09	N° 64023 EL TREBOL	3	26	3
	Total	22	310	38
	Total, general		**370**	

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal-CAP 2023.

El método de muestreo que se utilizó es no probabilístico con el método de muestreo intencional u opinático (Pineda et al. 2020).

3. 4. Definición operativa del instrumento de recolección de datos

Los instrumentos que se utilizaron para medir las variables de estudio son dos cuestionarios.

Cuestionario de Gestión del talento humano. Este instrumento estuvo compuesto por las dimensiones: cultura organizacional, está organizado por, selección de personal, formación y desarrollo, medición del desempeño, y mantenimiento y satisfacción; todas las dimensiones estuvieron conformadas por 5 ítems. La valoración de cada ítem es: Nunca: 1, a veces: 2 y siempre: 3.

Cuestionario de clima organizacional. Este instrumento estuvo compuesto por las dimensiones: Potencial humano, diseño organizacional y cultura de la organización; todas las dimensiones lo conforman 12 ítems. La valoración de cada ítem: Nunca: 1, a veces: 2 y siempre: 3.

Validación de los instrumentos, se efectuó a través del criterio de expertos o jueces, para lo cual se seleccionó a un grupo de tres jueces, con grado de maestro o doctor, con dominio del tema, metodología de la investigación, y amplia experiencia en la elaboración de instrumentos, para tal cometido se alcanzará los formatos de matriz de validación.

El cuestionario de gestión de talento humano tuvo una varianza de 0.93 y el cuestionario del clima organizacional la varianza fue de 0.95.

Confiabilidad del instrumento, los dos instrumentos fueron aplicados a una muestra piloto para hallar la confiabilidad se ha utilizado Coeficiente Alfa de Cronbach. A continuación, se describe:

Gestión del talento humano

Aspectos	Sujetos	Ítems	Grado de confiabilidad
Dimensión 1: Cultura Organizacional	300	5	0.71
Dimensión 2: Selección Personal	300	5	0.45
Dimensión 3: Formación y Desarrollo.	300	5	0.83
Dimensión 4: Medición del Desempeño.	300	5	0.81
Dimensión 5: Mantenimiento y satisfacción.	300	5	0.77
Variable O Baremos	**300**	**25**	**0.88**

Fuente: Base de datos de la muestra piloto de la aplicación del cuestionario.

Clima organizacional

Aspectos	Sujetos	Ítems	Grado de confiabilidad
Dimensión 1: Potencial Humano	300	12	0.88
Dimensión 2: Diseño Organizacional	300	12	0.88
Dimensión 3: Cultura de la organización.	300	12	0.88
Variable O Baremos	**300**	**36**	**0.94**

Fuente: Base de datos de la muestra piloto de la aplicación del cuestionario.

3.6. Técnicas de recojo, procedimiento y presentación de datos

Técnica

Se ha utilizó la técnica de la encuesta para ambas tanto para la variable gestión del talento humano como la variable clima organizacional.

Procedimiento

- Se solicitó la autorización a las instituciones educativas de la muestra de estudio del distrito de Callería.
- Se aplicó los cuestionarios de manera individual a cada docente.
- Se creó una base de datos y se pasó todos los puntajes de ambos cuestionarios.

Presentación de datos

a. Se utilizó el Microsoft Excel y el SPSS para la presentación de tablas y figuras de dispersión.
b. Presentó los datos en tablas de frecuencia porcentual.
c. Presentó tablas de correlación de las variables de estudio.
d. Presentó figura de barras.
e. Presentó figuras de dispersión.
f. Se hizo la prueba de hipótesis utilizando la Rho de Spearman.

.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Resultados del trabajo de campo

Tabla 05: Puntajes de la Gestión del Talento en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, octubre – 2023.

Suj.	Cultura Organizacional		Selección Personal		Formación y Desarrollo		Medición del Desempeños		Mantenimiento y satisfacción		Gstión del Talento Humano	
	Punt.	Nivel	Punt.	Nivel	Punt.	Nivel	Punt.	Nivel	Punt.	Nivel	Punt.	Nivel
1	12	Regular	15	Bueno	13	Bueno	12	Regular	11	Regular	63	Bueno
2	10	Regular	14	Bueno	11	Regular	6	Deficiente	9	Regular	50	Regular
3	11	Regular	11	Regular	10	Regular	15	Bueno	11	Regular	58	Regular
4	14	Bueno	12	Regular	14	Bueno	9	Regular	8	Deficiente	57	Regular
5	13	Bueno	12	Regular	12	Regular	13	Bueno	11	Regular	61	Bueno
6	13	Bueno	10	Regular	8	Deficiente	12	Regular	7	Deficiente	50	Regular
7	12	Regular	12	Regular	12	Regular	13	Bueno	10	Regular	59	Bueno
8	13	Bueno	13	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	13	Bueno	68	Bueno
9	13	Bueno	14	Bueno	11	Regular	14	Bueno	11	Regular	63	Bueno
10	12	Regular	14	Bueno	15	Bueno	10	Regular	14	Bueno	65	Bueno
11	15	Bueno	13	Bueno	13	Bueno	15	Bueno	12	Regular	68	Bueno
12	13	Bueno	10	Regular	10	Regular	12	Regular	9	Regular	54	Regular

13	12	Regular	12	Regular	8	Deficiente	10	Regular	8	Deficiente	50	Regular
14	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	75	Bueno
15	15	Bueno	14	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	73	Bueno
16	14	Bueno	13	Bueno	12	Regular	15	Bueno	13	Bueno	67	Bueno
17	13	Bueno	10	Regular	12	Regular	12	Regular	10	Regular	57	Regular
18	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	13	Bueno	73	Bueno
19	11	Regular	11	Regular	11	Regular	10	Regular	11	Regular	54	Regular
20	10	Regular	13	Bueno	11	Regular	11	Regular	10	Regular	55	Regular
21	15	Bueno	14	Bueno	12	Regular	15	Bueno	12	Regular	68	Bueno
22	15	Bueno	14	Bueno	12	Regular	15	Bueno	12	Regular	68	Bueno
23	12	Regular	14	Bueno	12	Regular	10	Regular	10	Regular	58	Regular
24	13	Bueno	12	Regular	9	Regular	13	Bueno	9	Regular	56	Regular
25	11	Regular	12	Regular	10	Regular	11	Regular	9	Regular	53	Regular
26	11	Regular	12	Regular	13	Bueno	14	Bueno	13	Bueno	63	Bueno
27	15	Bueno	13	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	10	Regular	68	Bueno
28	15	Bueno	13	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	10	Regular	68	Bueno
29	12	Regular	13	Bueno	13	Bueno	14	Bueno	11	Regular	63	Bueno
30	14	Bueno	14	Bueno	13	Bueno	13	Bueno	12	Regular	66	Bueno
31	14	Bueno	12	Regular	12	Regular	14	Bueno	11	Regular	63	Bueno
32	13	Bueno	12	Regular	10	Regular	12	Regular	8	Deficiente	55	Regular
33	13	Bueno	12	Regular	11	Regular	12	Regular	10	Regular	58	Regular
34	12	Regular	13	Bueno	12	Regular	13	Bueno	12	Regular	62	Bueno
35	14	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	73	Bueno
36	15	Bueno	12	Regular	11	Regular	13	Bueno	15	Bueno	66	Bueno

37	12	Regular	13	Bueno	12	Regular	14	Bueno	15	Bueno	66	Bueno
38	14	Bueno	14	Bueno	13	Bueno	15	Bueno	13	Bueno	69	Bueno
39	12	Regular	13	Bueno	13	Bueno	13	Bueno	6	Deficiente	57	Regular
40	12	Regular	14	Bueno	13	Bueno	15	Bueno	8	Deficiente	62	Bueno
41	15	Bueno	13	Bueno	9	Regular	15	Bueno	11	Regular	63	Bueno
42	15	Bueno	15	Bueno	12	Regular	10	Regular	10	Regular	62	Bueno
43	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	75	Bueno
44	14	Bueno	14	Bueno	11	Regular	14	Bueno	9	Regular	62	Bueno
45	14	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	12	Regular	70	Bueno
46	12	Regular	12	Regular	10	Regular	12	Regular	12	Regular	58	Regular
47	14	Bueno	11	Regular	10	Regular	12	Regular	12	Regular	59	Bueno
48	14	Bueno	13	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	12	Regular	68	Bueno
49	14	Bueno	13	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	71	Bueno
50	11	Regular	10	Regular	10	Regular	9	Regular	12	Regular	52	Regular
51	10	Regular	12	Regular	10	Regular	14	Bueno	13	Bueno	59	Bueno
52	14	Bueno	14	Bueno	11	Regular	14	Bueno	12	Regular	65	Bueno
53	14	Bueno	13	Bueno	13	Bueno	15	Bueno	12	Regular	67	Bueno
54	15	Bueno	12	Regular	15	Bueno	15	Bueno	11	Regular	68	Bueno
55	13	Bueno	11	Regular	12	Regular	13	Bueno	11	Regular	60	Bueno
56	15	Bueno	15	Bueno	12	Regular	14	Bueno	14	Bueno	70	Bueno
57	12	Regular	12	Regular	9	Regular	12	Regular	10	Regular	55	Regular
58	11	Regular	14	Bueno	10	Regular	15	Bueno	13	Bueno	63	Bueno
59	15	Bueno	12	Regular	12	Regular	15	Bueno	11	Regular	65	Bueno
60	14	Bueno	12	Regular	13	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	68	Bueno

61	14	Bueno	13	Bueno	12	Regular	10	Regular	11	Regular	60	Bueno
62	13	Bueno	13	Bueno	9	Regular	13	Bueno	14	Bueno	62	Bueno
63	15	Bueno	13	Bueno	15	Bueno	12	Regular	11	Regular	66	Bueno
64	14	Bueno	13	Bueno	11	Regular	12	Regular	13	Bueno	63	Bueno
65	12	Regular	11	Regular	14	Bueno	14	Bueno	12	Regular	63	Bueno
66	11	Regular	12	Regular	12	Regular	12	Regular	12	Regular	59	Bueno
67	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	74	Bueno
68	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	75	Bueno
69	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	75	Bueno
70	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	74	Bueno
71	15	Bueno	13	Bueno	12	Regular	14	Bueno	11	Regular	65	Bueno
72	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	75	Bueno
73	15	Bueno	13	Bueno	13	Bueno	15	Bueno	10	Regular	66	Bueno
74	10	Regular	12	Regular	11	Regular	10	Regular	10	Regular	53	Regular
75	14	Bueno	13	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	13	Bueno	69	Bueno
76	15	Bueno	13	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	13	Bueno	70	Bueno
77	15	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	74	Bueno
78	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	75	Bueno
79	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	75	Bueno
80	13	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	14	Bueno	70	Bueno
81	15	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	73	Bueno
82	14	Bueno	14	Bueno	14	Bueno	14	Bueno	14	Bueno	70	Bueno
83	15	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	14	Bueno	12	Regular	70	Bueno
84	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	10	Regular	10	Regular	65	Bueno

85	15	Bueno	12	Regular	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	72	Bueno
86	15	Bueno	12	Regular	15	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	71	Bueno
87	11	Regular	9	Regular	11	Regular	11	Regular	8	Deficiente	50	Regular
88	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	13	Bueno	14	Bueno	72	Bueno
89	15	Bueno	13	Bueno	13	Bueno	12	Regular	15	Bueno	68	Bueno
90	11	Regular	12	Regular	12	Regular	12	Regular	12	Regular	59	Bueno
91	12	Regular	13	Bueno	10	Regular	10	Regular	12	Regular	57	Regular
92	15	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	73	Bueno
93	15	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	13	Bueno	13	Bueno	70	Bueno
94	12	Regular	12	Regular	10	Regular	10	Regular	11	Regular	55	Regular
95	15	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	74	Bueno
96	15	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	74	Bueno
97	14	Bueno	15	Bueno	13	Bueno	13	Bueno	13	Bueno	68	Bueno
98	13	Bueno	13	Bueno	12	Regular	14	Bueno	14	Bueno	66	Bueno
99	14	Bueno	15	Bueno	10	Regular	13	Bueno	14	Bueno	66	Bueno
100	14	Bueno	14	Bueno	10	Regular	13	Bueno	11	Regular	62	Bueno
101	15	Bueno	14	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	12	Regular	70	Bueno
102	15	Bueno	14	Bueno	13	Bueno	11	Regular	14	Bueno	67	Bueno
103	12	Regular	13	Bueno	10	Regular	15	Bueno	9	Regular	59	Bueno
104	13	Bueno	12	Regular	12	Regular	14	Bueno	8	Deficiente	59	Bueno
105	13	Bueno	12	Regular	10	Regular	12	Regular	10	Regular	57	Regular
106	15	Bueno	15	Bueno	13	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	72	Bueno
107	15	Bueno	12	Regular	11	Regular	15	Bueno	10	Regular	63	Bueno
108	12	Regular	14	Bueno	10	Regular	11	Regular	12	Regular	59	Bueno

109	14	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	73	Bueno
110	11	Regular	13	Bueno	11	Regular	15	Bueno	11	Regular	61	Bueno
111	15	Bueno	13	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	13	Bueno	71	Bueno
112	14	Bueno	12	Regular	11	Regular	13	Bueno	13	Bueno	63	Bueno
113	14	Bueno	14	Bueno	10	Regular	12	Regular	11	Regular	61	Bueno
114	14	Bueno	15	Bueno	12	Regular	15	Bueno	14	Bueno	70	Bueno
115	14	Bueno	15	Bueno	12	Regular	14	Bueno	14	Bueno	69	Bueno
116	15	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	14	Bueno	8	Deficiente	66	Bueno
117	14	Bueno	11	Regular	13	Bueno	11	Regular	10	Regular	59	Bueno
118	10	Regular	13	Bueno	10	Regular	14	Bueno	11	Regular	58	Regular
119	14	Bueno	15	Bueno	11	Regular	15	Bueno	13	Bueno	68	Bueno
120	15	Bueno	13	Bueno	8	Deficiente	12	Regular	13	Bueno	61	Bueno
121	14	Bueno	11	Regular	14	Bueno	13	Bueno	11	Regular	63	Bueno
122	15	Bueno	12	Regular	15	Bueno	14	Bueno	12	Regular	68	Bueno
123	14	Bueno	12	Regular	15	Bueno	14	Bueno	12	Regular	67	Bueno
124	13	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	10	Regular	67	Bueno
125	14	Bueno	13	Bueno	11	Regular	13	Bueno	11	Regular	62	Bueno
126	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	75	Bueno
127	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	75	Bueno
128	15	Bueno	13	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	73	Bueno
129	14	Bueno	13	Bueno	14	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	70	Bueno
130	15	Bueno	12	Regular	15	Bueno	13	Bueno	15	Bueno	70	Bueno
131	15	Bueno	12	Regular	15	Bueno	14	Bueno	14	Bueno	70	Bueno
132	15	Bueno	12	Regular	15	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	71	Bueno

133	14	Bueno	12	Regular	10	Regular	14	Bueno	13	Bueno	63	Bueno
134	14	Bueno	11	Regular	10	Regular	15	Bueno	14	Bueno	64	Bueno
135	13	Bueno	13	Bueno	11	Regular	15	Bueno	10	Regular	62	Bueno
136	13	Bueno	12	Regular	14	Bueno	11	Regular	12	Regular	62	Bueno
137	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	75	Bueno
138	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	75	Bueno
139	12	Regular	12	Regular	15	Bueno	10	Regular	10	Regular	59	Bueno
140	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	75	Bueno
141	15	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	74	Bueno
142	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	75	Bueno
143	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	75	Bueno
144	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	10	Regular	10	Regular	65	Bueno
145	15	Bueno	14	Bueno	14	Bueno	14	Bueno	14	Bueno	71	Bueno
146	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	10	Regular	15	Bueno	70	Bueno
147	15	Bueno	12	Regular	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	72	Bueno
148	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	13	Bueno	73	Bueno
149	14	Bueno	13	Bueno	12	Regular	13	Bueno	14	Bueno	66	Bueno
150	12	Regular	15	Bueno	15	Bueno	12	Regular	15	Bueno	69	Bueno
151	15	Bueno	11	Regular	15	Bueno	13	Bueno	14	Bueno	68	Bueno
152	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	75	Bueno
153	15	Bueno	12	Regular	15	Bueno	15	Bueno	12	Regular	69	Bueno
154	15	Bueno	13	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	72	Bueno
155	15	Bueno	12	Regular	15	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	71	Bueno
156	15	Bueno	10	Regular	15	Bueno	15	Bueno	12	Regular	67	Bueno

157	10	Regular	12	Regular	10	Regular	10	Regular	15	Bueno	57	Regular
158	12	Regular	13	Bueno	10	Regular	10	Regular	15	Bueno	60	Bueno
159	10	Regular	15	Bueno	10	Regular	12	Regular	15	Bueno	62	Bueno
160	12	Regular	14	Bueno	10	Regular	12	Regular	10	Regular	58	Regular
161	9	Regular	13	Bueno	12	Regular	11	Regular	14	Bueno	59	Bueno
162	9	Regular	10	Regular	15	Bueno	12	Regular	15	Bueno	61	Bueno
163	14	Bueno	13	Bueno	12	Regular	10	Regular	15	Bueno	64	Bueno
164	12	Regular	10	Regular	11	Regular	10	Regular	15	Bueno	58	Regular
165	11	Regular	13	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	69	Bueno
166	12	Regular	12	Regular	10	Regular	12	Regular	12	Regular	58	Regular
167	14	Bueno	11	Regular	10	Regular	12	Regular	12	Regular	59	Bueno
168	14	Bueno	13	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	12	Regular	68	Bueno
169	14	Bueno	13	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	71	Bueno
170	11	Regular	10	Regular	10	Regular	10	Regular	12	Regular	53	Regular
171	10	Regular	12	Regular	10	Regular	14	Bueno	13	Bueno	59	Bueno
172	14	Bueno	14	Bueno	11	Regular	14	Bueno	12	Regular	65	Bueno
173	14	Bueno	13	Bueno	13	Bueno	15	Bueno	12	Regular	67	Bueno
174	15	Bueno	12	Regular	15	Bueno	15	Bueno	11	Regular	68	Bueno
175	12	Regular	13	Bueno	10	Regular	15	Bueno	9	Regular	59	Bueno
176	13	Bueno	11	Regular	12	Regular	13	Bueno	11	Regular	60	Bueno
177	15	Bueno	15	Bueno	12	Regular	14	Bueno	14	Bueno	70	Bueno
178	12	Regular	12	Regular	9	Regular	12	Regular	10	Regular	55	Regular
179	11	Regular	14	Bueno	10	Regular	15	Bueno	13	Bueno	63	Bueno
180	15	Bueno	12	Regular	12	Regular	15	Bueno	11	Regular	65	Bueno

181	14	Bueno	12	Regular	13	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	68	Bueno
182	14	Bueno	13	Bueno	12	Regular	10	Regular	11	Regular	60	Bueno
183	13	Bueno	13	Bueno	9	Regular	13	Bueno	8	Deficiente	56	Regular
184	15	Bueno	13	Bueno	15	Bueno	12	Regular	11	Regular	66	Bueno
185	14	Bueno	13	Bueno	11	Regular	12	Regular	13	Bueno	63	Bueno
186	12	Regular	11	Regular	14	Bueno	14	Bueno	12	Regular	63	Bueno
187	12	Regular	13	Bueno	10	Regular	10	Regular	12	Regular	57	Regular
188	15	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	73	Bueno
189	15	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	13	Bueno	13	Bueno	70	Bueno
190	12	Regular	12	Regular	10	Regular	10	Regular	11	Regular	55	Regular
191	15	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	74	Bueno
192	15	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	74	Bueno
193	14	Bueno	15	Bueno	13	Bueno	13	Bueno	13	Bueno	68	Bueno
194	13	Bueno	13	Bueno	12	Regular	14	Bueno	14	Bueno	66	Bueno
195	14	Bueno	15	Bueno	10	Regular	13	Bueno	14	Bueno	66	Bueno
196	14	Bueno	14	Bueno	10	Regular	13	Bueno	11	Regular	62	Bueno
197	15	Bueno	14	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	12	Regular	70	Bueno
198	15	Bueno	14	Bueno	13	Bueno	11	Regular	14	Bueno	67	Bueno
199	14	Bueno	12	Regular	13	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	68	Bueno
200	15	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	74	Bueno
201	15	Bueno	13	Bueno	10	Regular	8	Deficiente	12	Regular	58	Regular
202	12	Regular	12	Regular	12	Regular	11	Regular	10	Regular	57	Regular
203	15	Bueno	13	Bueno	11	Regular	15	Bueno	13	Bueno	67	Bueno

204	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	75	Bueno
205	15	Bueno	13	Bueno	14	Bueno	14	Bueno	13	Bueno	69	Bueno
206	12	Regular	12	Regular	12	Regular	14	Bueno	11	Regular	61	Bueno
207	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	75	Bueno
208	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	75	Bueno
209	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	75	Bueno
210	15	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	73	Bueno
211	15	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	74	Bueno
212	15	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	74	Bueno
213	13	Bueno	12	Regular	14	Bueno	15	Bueno	12	Regular	66	Bueno
214	13	Bueno	14	Bueno	12	Regular	14	Bueno	14	Bueno	67	Bueno
215	15	Bueno	13	Bueno	13	Bueno	14	Bueno	14	Bueno	69	Bueno
216	15	Bueno	12	Regular	15	Bueno	10	Regular	10	Regular	62	Bueno
217	15	Bueno	13	Bueno	10	Regular	15	Bueno	11	Regular	64	Bueno
218	13	Bueno	13	Bueno	13	Bueno	14	Bueno	13	Bueno	66	Bueno
219	15	Bueno	13	Bueno	10	Regular	15	Bueno	11	Regular	64	Bueno
220	15	Bueno	13	Bueno	10	Regular	15	Bueno	12	Regular	65	Bueno
221	12	Regular	12	Regular	12	Regular	14	Bueno	11	Regular	61	Bueno
222	14	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	10	Regular	10	Regular	64	Bueno
223	14	Bueno	13	Bueno	10	Regular	8	Deficiente	7	Deficiente	52	Regular
224	13	Bueno	12	Regular	13	Bueno	14	Bueno	13	Bueno	65	Bueno
225	15	Bueno	13	Bueno	12	Regular	7	Deficiente	8	Deficiente	55	Regular

226	13	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	71	Bueno
227	12	Regular	14	Bueno	10	Regular	10	Regular	10	Regular	56	Regular
228	13	Bueno	13	Bueno	10	Regular	13	Bueno	12	Regular	61	Bueno
229	12	Regular	14	Bueno	10	Regular	10	Regular	10	Regular	56	Regular
230	9	Regular	7	Deficiente	9	Regular	6	Deficiente	5	Deficiente	36	Deficiente
231	14	Bueno	15	Bueno	12	Regular	12	Regular	8	Deficiente	61	Bueno
232	10	Regular	11	Regular	8	Deficiente	11	Regular	6	Deficiente	46	Regular
233	14	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	72	Bueno
234	15	Bueno	14	Bueno	12	Regular	14	Bueno	14	Bueno	69	Bueno
235	15	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	74	Bueno
236	15	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	10	Regular	10	Regular	64	Bueno
237	11	Regular	12	Regular	11	Regular	12	Regular	12	Regular	58	Regular
238	14	Bueno	13	Bueno	11	Regular	10	Regular	10	Regular	58	Regular
239	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	75	Bueno
240	13	Bueno	13	Bueno	11	Regular	15	Bueno	10	Regular	62	Bueno
241	14	Bueno	12	Regular	12	Regular	14	Bueno	9	Regular	61	Bueno
242	13	Bueno	13	Bueno	13	Bueno	14	Bueno	14	Bueno	67	Bueno
243	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	74	Bueno
244	12	Regular	12	Regular	10	Regular	12	Regular	12	Regular	58	Regular
245	14	Bueno	11	Regular	10	Regular	12	Regular	12	Regular	59	Bueno
246	14	Bueno	13	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	12	Regular	68	Bueno
247	14	Bueno	13	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	71	Bueno
248	11	Regular	10	Regular	10	Regular	9	Regular	12	Regular	52	Regular

249	10	Regular	12	Regular	10	Regular	14	Bueno	13	Bueno	59	Bueno
250	14	Bueno	14	Bueno	11	Regular	14	Bueno	12	Regular	65	Bueno
251	14	Bueno	13	Bueno	13	Bueno	15	Bueno	12	Regular	67	Bueno
252	15	Bueno	12	Regular	15	Bueno	15	Bueno	11	Regular	68	Bueno
253	13	Bueno	11	Regular	12	Regular	13	Bueno	11	Regular	60	Bueno
254	15	Bueno	15	Bueno	12	Regular	14	Bueno	14	Bueno	70	Bueno
255	12	Regular	12	Regular	9	Regular	12	Regular	10	Regular	55	Regular
256	11	Regular	14	Bueno	10	Regular	15	Bueno	13	Bueno	63	Bueno
257	15	Bueno	12	Regular	12	Regular	15	Bueno	11	Regular	65	Bueno
258	14	Bueno	12	Regular	13	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	68	Bueno
259	14	Bueno	13	Bueno	12	Regular	10	Regular	11	Regular	60	Bueno
260	13	Bueno	13	Bueno	9	Regular	13	Bueno	14	Bueno	62	Bueno
261	15	Bueno	13	Bueno	15	Bueno	12	Regular	11	Regular	66	Bueno
262	14	Bueno	13	Bueno	11	Regular	12	Regular	13	Bueno	63	Bueno
263	12	Regular	11	Regular	14	Bueno	14	Bueno	12	Regular	63	Bueno
264	12	Regular	13	Bueno	10	Regular	10	Regular	12	Regular	57	Regular
265	15	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	73	Bueno
266	15	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	13	Bueno	13	Bueno	70	Bueno
267	12	Regular	12	Regular	10	Regular	10	Regular	11	Regular	55	Regular
268	15	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	74	Bueno
269	15	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	74	Bueno
270	14	Bueno	15	Bueno	13	Bueno	13	Bueno	13	Bueno	68	Bueno
271	13	Bueno	13	Bueno	12	Regular	14	Bueno	14	Bueno	66	Bueno
272	14	Bueno	15	Bueno	10	Regular	13	Bueno	14	Bueno	66	Bueno

273	14	Bueno	14	Bueno	10	Regular	13	Bueno	11	Regular	62	Bueno
274	15	Bueno	14	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	12	Regular	70	Bueno
275	15	Bueno	14	Bueno	13	Bueno	11	Regular	14	Bueno	67	Bueno
276	12	Regular	13	Bueno	10	Regular	15	Bueno	9	Regular	59	Bueno
277	13	Bueno	12	Regular	12	Regular	14	Bueno	8	Deficiente	59	Bueno
278	13	Bueno	12	Regular	10	Regular	12	Regular	10	Regular	57	Regular
279	15	Bueno	15	Bueno	13	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	72	Bueno
280	15	Bueno	12	Regular	11	Regular	15	Bueno	10	Regular	63	Bueno
281	12	Regular	14	Bueno	10	Regular	11	Regular	12	Regular	59	Bueno
282	14	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	73	Bueno
283	11	Regular	13	Bueno	11	Regular	15	Bueno	11	Regular	61	Bueno
284	15	Bueno	13	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	13	Bueno	71	Bueno
285	14	Bueno	12	Regular	11	Regular	13	Bueno	13	Bueno	63	Bueno
286	14	Bueno	14	Bueno	10	Regular	12	Regular	11	Regular	61	Bueno
287	14	Bueno	15	Bueno	12	Regular	15	Bueno	14	Bueno	70	Bueno
288	14	Bueno	15	Bueno	12	Regular	14	Bueno	14	Bueno	69	Bueno
289	10	Regular	13	Bueno	10	Regular	14	Bueno	11	Regular	58	Regular
290	14	Bueno	15	Bueno	11	Regular	15	Bueno	13	Bueno	68	Bueno
291	15	Bueno	13	Bueno	8	Deficiente	12	Regular	13	Bueno	61	Bueno
292	13	Bueno	13	Bueno	11	Regular	15	Bueno	10	Regular	62	Bueno
293	13	Bueno	13	Bueno	10	Regular	14	Bueno	10	Regular	60	Bueno
294	14	Bueno	12	Regular	10	Regular	10	Regular	10	Regular	56	Regular
295	15	Bueno	14	Bueno	13	Bueno	15	Bueno	12	Regular	69	Bueno
296	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	75	Bueno

297	12	Regular	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	72	Bueno
298	14	Bueno	13	Bueno	10	Regular	13	Bueno	12	Regular	62	Bueno
299	12	Regular	14	Bueno	10	Regular	13	Bueno	12	Regular	61	Bueno
300	12	Regular	11	Regular	10	Regular	12	Regular	8	Deficiente	53	Regular
301	12	Regular	15	Bueno	12	Regular	12	Regular	12	Regular	63	Bueno
302	13	Bueno	13	Bueno	11	Regular	14	Bueno	10	Regular	61	Bueno
303	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	75	Bueno
304	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	13	Bueno	73	Bueno
305	15	Bueno	12	Regular	15	Bueno	15	Bueno	13	Bueno	70	Bueno
306	15	Bueno	14	Bueno	9	Regular	15	Bueno	11	Regular	64	Bueno
307	14	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	12	Regular	70	Bueno
308	14	Bueno	14	Bueno	14	Bueno	14	Bueno	12	Regular	68	Bueno
309	14	Bueno	11	Regular	10	Regular	11	Regular	10	Regular	56	Regular
310	13	Bueno	13	Bueno	12	Regular	13	Bueno	11	Regular	62	Bueno
311	13	Bueno	14	Bueno	12	Regular	14	Bueno	14	Bueno	67	Bueno
312	15	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	74	Bueno
313	15	Bueno	11	Regular	10	Regular	12	Regular	10	Regular	58	Regular
314	14	Bueno	14	Bueno	12	Regular	15	Bueno	13	Bueno	68	Bueno
315	12	Regular	15	Bueno	13	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	70	Bueno
316	14	Bueno	14	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	72	Bueno
317	14	Bueno	12	Regular	12	Regular	14	Bueno	9	Regular	61	Bueno
318	13	Bueno	13	Bueno	13	Bueno	14	Bueno	14	Bueno	67	Bueno
319	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	74	Bueno
320	12	Regular	12	Regular	10	Regular	12	Regular	12	Regular	58	Regular

321	14	Bueno	11	Regular	10	Regular	12	Regular	12	Regular	59	Bueno
322	14	Bueno	13	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	12	Regular	68	Bueno
323	14	Bueno	13	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	71	Bueno
324	11	Regular	10	Regular	10	Regular	9	Regular	12	Regular	52	Regular
325	10	Regular	12	Regular	10	Regular	14	Bueno	13	Bueno	59	Bueno
326	14	Bueno	14	Bueno	11	Regular	14	Bueno	12	Regular	65	Bueno
327	14	Bueno	13	Bueno	13	Bueno	15	Bueno	12	Regular	67	Bueno
328	15	Bueno	12	Regular	15	Bueno	15	Bueno	11	Regular	68	Bueno
329	13	Bueno	11	Regular	12	Regular	13	Bueno	11	Regular	60	Bueno
330	15	Bueno	15	Bueno	12	Regular	14	Bueno	14	Bueno	70	Bueno
331	12	Regular	12	Regular	9	Regular	12	Regular	10	Regular	55	Regular
332	11	Regular	14	Bueno	10	Regular	15	Bueno	13	Bueno	63	Bueno
333	15	Bueno	12	Regular	12	Regular	15	Bueno	11	Regular	65	Bueno
334	14	Bueno	12	Regular	13	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	68	Bueno
335	14	Bueno	13	Bueno	12	Regular	10	Regular	11	Regular	60	Bueno
336	13	Bueno	13	Bueno	9	Regular	13	Bueno	14	Bueno	62	Bueno
337	15	Bueno	13	Bueno	15	Bueno	12	Regular	11	Regular	66	Bueno
338	14	Bueno	13	Bueno	11	Regular	12	Regular	13	Bueno	63	Bueno
339	12	Regular	11	Regular	14	Bueno	14	Bueno	12	Regular	63	Bueno
340	12	Regular	13	Bueno	10	Regular	10	Regular	12	Regular	57	Regular
341	15	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	73	Bueno
342	15	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	13	Bueno	13	Bueno	70	Bueno
343	12	Regular	12	Regular	10	Regular	10	Regular	9	Regular	53	Regular
344	15	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	74	Bueno

345	15	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	74	Bueno
346	14	Bueno	15	Bueno	13	Bueno	13	Bueno	13	Bueno	68	Bueno
347	13	Bueno	13	Bueno	12	Regular	14	Bueno	14	Bueno	66	Bueno
348	14	Bueno	15	Bueno	10	Regular	13	Bueno	14	Bueno	66	Bueno
349	14	Bueno	14	Bueno	10	Regular	13	Bueno	11	Regular	62	Bueno
350	15	Bueno	14	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	12	Regular	70	Bueno
351	15	Bueno	14	Bueno	13	Bueno	11	Regular	14	Bueno	67	Bueno
352	12	Regular	13	Bueno	10	Regular	15	Bueno	9	Regular	59	Bueno
353	13	Bueno	12	Regular	12	Regular	14	Bueno	8	Deficiente	59	Bueno
354	13	Bueno	12	Regular	10	Regular	12	Regular	10	Regular	57	Regular
355	15	Bueno	15	Bueno	13	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	72	Bueno
356	15	Bueno	12	Regular	11	Regular	15	Bueno	10	Regular	63	Bueno
357	12	Regular	14	Bueno	10	Regular	11	Regular	12	Regular	59	Bueno
358	14	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	73	Bueno
359	11	Regular	13	Bueno	11	Regular	15	Bueno	11	Regular	61	Bueno
360	15	Bueno	13	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	13	Bueno	71	Bueno
361	14	Bueno	12	Regular	11	Regular	13	Bueno	13	Bueno	63	Bueno
362	14	Bueno	14	Bueno	10	Regular	12	Regular	11	Regular	61	Bueno
363	14	Bueno	15	Bueno	12	Regular	15	Bueno	14	Bueno	70	Bueno
364	14	Bueno	15	Bueno	12	Regular	14	Bueno	14	Bueno	69	Bueno
365	10	Regular	13	Bueno	10	Regular	14	Bueno	11	Regular	58	Regular
366	14	Bueno	15	Bueno	11	Regular	15	Bueno	13	Bueno	68	Bueno
367	15	Bueno	13	Bueno	8	Deficiente	12	Regular	13	Bueno	61	Bueno
368	13	Bueno	13	Bueno	11	Regular	15	Bueno	10	Regular	62	Bueno

369	14	Bueno	12	Regular	12	Regular	14	Bueno	9	Regular	61	Bueno
370	13	Bueno	13	Bueno	13	Bueno	14	Bueno	14	Bueno	67	Bueno
371	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	74	Bueno
372	12	Regular	12	Regular	10	Regular	12	Regular	12	Regular	58	Regular
373	14	Bueno	11	Regular	10	Regular	12	Regular	12	Regular	59	Bueno
374	14	Bueno	13	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	12	Regular	68	Bueno
375	14	Bueno	13	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	71	Bueno
376	11	Regular	10	Regular	10	Regular	9	Regular	12	Regular	52	Regular
377	10	Regular	12	Regular	10	Regular	14	Bueno	13	Bueno	59	Bueno
378	14	Bueno	14	Bueno	11	Regular	14	Bueno	12	Regular	65	Bueno
379	14	Bueno	13	Bueno	13	Bueno	15	Bueno	12	Regular	67	Bueno
380	15	Bueno	12	Regular	15	Bueno	15	Bueno	11	Regular	68	Bueno
381	13	Bueno	11	Regular	12	Regular	13	Bueno	11	Regular	60	Bueno
382	15	Bueno	15	Bueno	12	Regular	14	Bueno	14	Bueno	70	Bueno
383	12	Regular	12	Regular	9	Regular	12	Regular	10	Regular	55	Regular
384	11	Regular	14	Bueno	10	Regular	15	Bueno	13	Bueno	63	Bueno
385	15	Bueno	12	Regular	12	Regular	15	Bueno	11	Regular	65	Bueno
386	14	Bueno	12	Regular	13	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	68	Bueno
387	14	Bueno	13	Bueno	12	Regular	10	Regular	11	Regular	60	Bueno
388	13	Bueno	13	Bueno	9	Regular	13	Bueno	14	Bueno	62	Bueno
389	15	Bueno	13	Bueno	15	Bueno	12	Regular	11	Regular	66	Bueno
390	14	Bueno	13	Bueno	11	Regular	12	Regular	13	Bueno	63	Bueno
391	12	Regular	11	Regular	14	Bueno	14	Bueno	12	Regular	63	Bueno

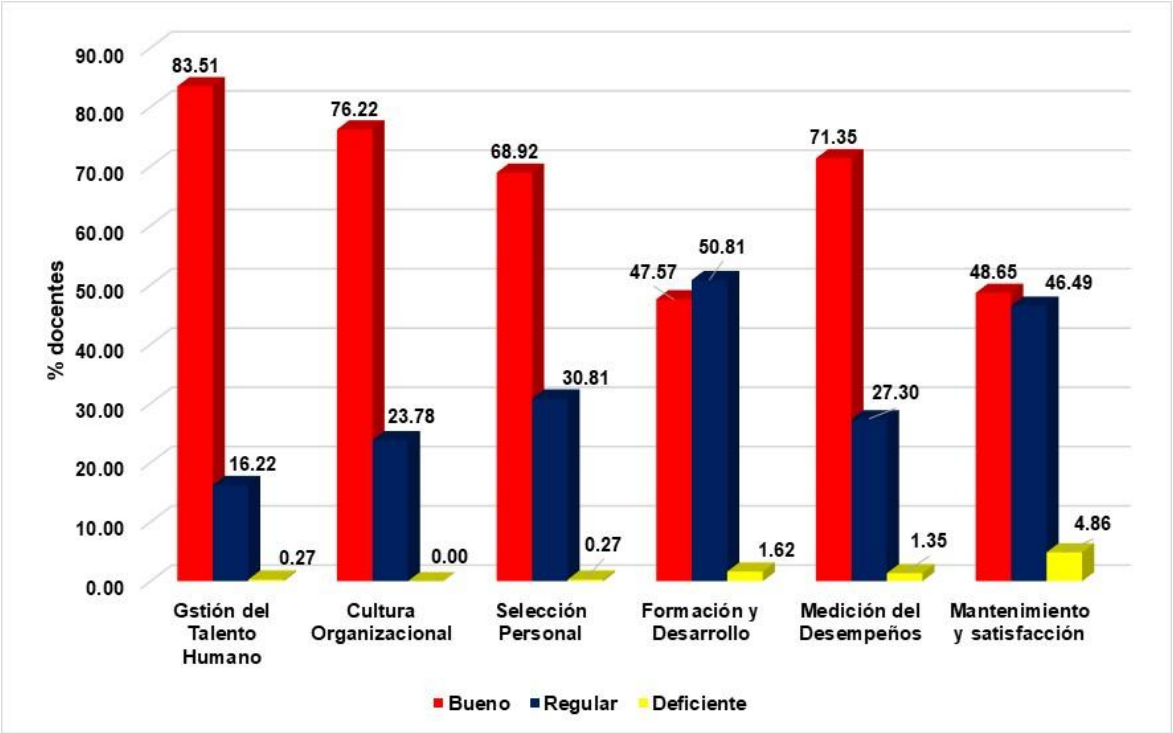
392	12	Regular	13	Bueno	10	Regular	10	Regular	12	Regular	57	Regular
393	15	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	14	Bueno	73	Bueno
394	15	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	13	Bueno	13	Bueno	70	Bueno
395	12	Regular	12	Regular	10	Regular	10	Regular	9	Regular	53	Regular
396	15	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	74	Bueno
397	15	Bueno	14	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	74	Bueno

Fuente: Base de datos de la aplicación del cuestionario de Gestión del Talento Humano.

Tabla 06: Puntaje porcentual de la Gestión del Talento y por dimensiones en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, octubre – 2023.

Gstión del Talento Humano				Cultura Organizacional			Selección Personal		Formación y Desarrollo		Medición del Desempeños		Mantenimiento y satisfacción	
Nivel	**Estim.**	**fi**	**%**	**Estim.**	**fi**	**%**	**Fi**	**%**	**fi**	**%**	**fi**	**%**	**fi**	**%**
Bueno	59 – 75	309	83.51	**13 - 15**	282	76.22	255	68.92	176	47.57	264	71.35	180	48.65
Regular	42 – 58	60	16.22	9 - 12	88	23.78	114	30.81	188	50.81	101	27.30	172	46.49
Deficiente	25 – 41	1	0.27	5 - 8	0	0.00	1	0.27	6	1.62	5	1.35	18	4.86
Total		**370**	**100**		**370**	**100**	**370**	**100**	**370**	**100**	**370**	**100**	**370**	**100**

Fuente: Tabla 05**.**



Fuente: Tabla 06.

Figura 01: Puntaje porcentual de la Gestión del Talento y por dimensiones en los colaboradores.

El resultado de la gestión del talento humano de los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, señala que, el 83.51% perciben que hay una buena gestión, el 16.22% una regular gestión y el 0.27% una deficiente gestión. En cuanto al resultados por dimensiones:

Cultura organizacional, el 76.22% perciben que una buena cultura y el 23.78% una regular cultura.

Selección del personal, el 68.92% perciben que hay una buena selección, el 30.81% una regular selección y el 0.27% una deficiente selección.

Formación y desarrollo, el 50.81% perciben que hay una regular formación, el 47.57% una buena formación y el 1.62% una deficiente formación.

Medición del desempeño, el 71.35% señalan que se hace una buena medición, el 27.30% se hace una regular medición y el 1.35% se hace deficiente medición.

Mantenimiento y satisfacción, el 46.65% indican que hay buen mantenimiento, el 46.49% se hace un regular mantenimiento y el 4.86% se hace un deficiente mantenimiento.

Tabla 07: Puntaje de Clima Organizacional en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, octubre – 2023.

Suj.	Potencial Humano		Diseño Organizacional		Cultura de la organización		Clima Organizacional	
	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel
1	29	Bueno	31	Bueno	35	Bueno	95	Bueno
2	31	Bueno	26	Regular	31	Bueno	88	Bueno
3	25	Regular	27	Regular	32	Bueno	84	Regular
4	33	Bueno	26	Regular	31	Bueno	90	Bueno
5	30	Bueno	34	Bueno	35	Bueno	99	Bueno
6	29	Bueno	27	Regular	31	Bueno	87	Bueno
7	29	Bueno	27	Regular	32	Bueno	88	Bueno
8	31	Bueno	29	Bueno	31	Bueno	91	Bueno
9	29	Bueno	33	Bueno	32	Bueno	94	Bueno
10	32	Bueno	31	Bueno	33	Bueno	96	Bueno
11	33	Bueno	35	Bueno	36	Bueno	104	Bueno
12	25	Regular	24	Regular	30	Bueno	79	Regular
13	26	Regular	23	Regular	33	Bueno	82	Regular
14	36	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	108	Bueno
15	35	Bueno	34	Bueno	36	Bueno	105	Bueno
16	33	Bueno	32	Bueno	34	Bueno	99	Bueno
17	33	Bueno	31	Bueno	33	Bueno	97	Bueno
18	35	Bueno	32	Bueno	36	Bueno	103	Bueno
19	34	Bueno	34	Bueno	30	Bueno	98	Bueno
20	23	Regular	25	Regular	27	Regular	75	Regular
21	30	Bueno	31	Bueno	30	Bueno	91	Bueno
22	31	Bueno	32	Bueno	28	Regular	91	Bueno
23	28	Regular	32	Bueno	32	Bueno	92	Bueno
24	24	Regular	24	Regular	24	Regular	72	Regular
25	24	Regular	29	Bueno	31	Bueno	84	Regular
26	34	Bueno	30	Bueno	29	Bueno	93	Bueno
27	36	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	108	Bueno
28	36	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	108	Bueno
29	31	Bueno	27	Regular	30	Bueno	88	Bueno
30	30	Bueno	34	Bueno	34	Bueno	98	Bueno

31	33	Bueno	33	Bueno	36	Bueno	102	Bueno
32	27	Regular	27	Regular	59	Bueno	113	Bueno
33	30	Bueno	29	Bueno	24	Regular	83	Regular
34	29	Bueno	34	Bueno	33	Bueno	96	Bueno
35	36	Bueno	34	Bueno	36	Bueno	106	Bueno
36	36	Bueno	34	Bueno	35	Bueno	105	Bueno
37	34	Bueno	29	Bueno	34	Bueno	97	Bueno
38	33	Bueno	36	Bueno	34	Bueno	103	Bueno
39	31	Bueno	32	Bueno	33	Bueno	96	Bueno
40	25	Regular	26	Regular	24	Regular	75	Regular
41	29	Bueno	25	Regular	30	Bueno	84	Regular
42	30	Bueno	32	Bueno	31	Bueno	93	Bueno
43	36	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	108	Bueno
44	31	Bueno	33	Bueno	34	Bueno	98	Bueno
45	32	Bueno	30	Bueno	32	Bueno	94	Bueno
46	27	Regular	27	Regular	30	Bueno	84	Regular
47	23	Regular	25	Regular	31	Bueno	79	Regular
48	28	Regular	35	Bueno	33	Bueno	96	Bueno
49	34	Bueno	34	Bueno	36	Bueno	104	Bueno
50	24	Regular	30	Bueno	31	Bueno	85	Bueno
51	26	Regular	23	Regular	31	Bueno	80	Regular
52	34	Bueno	32	Bueno	34	Bueno	100	Bueno
53	29	Bueno	32	Bueno	34	Bueno	95	Bueno
54	29	Bueno	34	Bueno	34	Bueno	97	Bueno
55	30	Bueno	29	Bueno	33	Bueno	92	Bueno
56	33	Bueno	33	Bueno	36	Bueno	102	Bueno
57	29	Bueno	29	Bueno	30	Bueno	88	Bueno
58	32	Bueno	31	Bueno	34	Bueno	97	Bueno
59	31	Bueno	29	Bueno	34	Bueno	94	Bueno
60	32	Bueno	36	Bueno	34	Bueno	102	Bueno
61	32	Bueno	29	Bueno	31	Bueno	92	Bueno
62	24	Regular	22	Regular	29	Bueno	75	Regular
63	33	Bueno	35	Bueno	35	Bueno	103	Bueno
64	34	Bueno	29	Bueno	31	Bueno	94	Bueno
65	27	Regular	30	Bueno	29	Bueno	86	Bueno
66	27	Regular	27	Regular	31	Bueno	85	Bueno
67	34	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	106	Bueno
68	36	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	108	Bueno
69	36	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	108	Bueno
70	36	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	108	Bueno
71	35	Bueno	32	Bueno	33	Bueno	100	Bueno

72	33	Bueno	33	Bueno	34	Bueno	100	Bueno
73	32	Bueno	29	Bueno	24	Regular	85	Bueno
74	23	Regular	26	Regular	30	Bueno	79	Regular
75	35	Bueno	34	Bueno	33	Bueno	102	Bueno
76	35	Bueno	36	Bueno	32	Bueno	103	Bueno
77	36	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	108	Bueno
78	36	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	108	Bueno
79	36	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	108	Bueno
80	36	Bueno	35	Bueno	34	Bueno	105	Bueno
81	35	Bueno	36	Bueno	35	Bueno	106	Bueno
82	36	Bueno	35	Bueno	34	Bueno	105	Bueno
83	30	Bueno	35	Bueno	34	Bueno	99	Bueno
84	36	Bueno	29	Bueno	24	Regular	89	Bueno
85	34	Bueno	35	Bueno	36	Bueno	105	Bueno
86	34	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	106	Bueno
87	25	Regular	25	Regular	21	Regular	71	Regular
88	36	Bueno	35	Bueno	35	Bueno	106	Bueno
89	26	Regular	26	Regular	24	Regular	76	Regular
90	27	Regular	27	Regular	31	Bueno	85	Bueno
91	28	Regular	26	Regular	28	Regular	82	Regular
92	23	Regular	30	Bueno	33	Bueno	86	Bueno
93	32	Bueno	32	Bueno	36	Bueno	100	Bueno
94	32	Bueno	28	Regular	31	Bueno	91	Bueno
95	34	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	106	Bueno
96	34	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	106	Bueno
97	32	Bueno	32	Bueno	34	Bueno	98	Bueno
98	34	Bueno	35	Bueno	36	Bueno	105	Bueno
99	33	Bueno	31	Bueno	34	Bueno	98	Bueno
100	28	Regular	30	Bueno	31	Bueno	89	Bueno
101	34	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	106	Bueno
102	28	Regular	29	Bueno	34	Bueno	91	Bueno
103	24	Regular	30	Bueno	26	Regular	80	Regular
104	25	Regular	25	Regular	28	Regular	78	Regular
105	24	Regular	24	Regular	25	Regular	73	Regular
106	34	Bueno	33	Bueno	36	Bueno	103	Bueno
107	25	Regular	23	Regular	27	Regular	75	Regular
108	28	Regular	26	Regular	30	Bueno	84	Regular
109	33	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	105	Bueno
110	25	Regular	30	Bueno	28	Regular	83	Regular
111	32	Bueno	34	Bueno	35	Bueno	101	Bueno
112	24	Regular	23	Regular	27	Regular	74	Regular

113	28	Regular	31	Bueno	31	Bueno	90	Bueno
114	30	Bueno	30	Bueno	32	Bueno	92	Bueno
115	31	Bueno	34	Bueno	30	Bueno	95	Bueno
116	25	Regular	26	Regular	33	Bueno	84	Regular
117	29	Bueno	33	Bueno	33	Bueno	95	Bueno
118	25	Regular	23	Regular	28	Regular	76	Regular
119	26	Regular	26	Regular	36	Bueno	88	Bueno
120	18	Deficiente	18	Deficiente	29	Bueno	65	Regular
121	32	Bueno	35	Bueno	36	Bueno	103	Bueno
122	30	Bueno	30	Bueno	32	Bueno	92	Bueno
123	31	Bueno	29	Bueno	31	Bueno	91	Bueno
124	30	Bueno	26	Regular	33	Bueno	89	Bueno
125	27	Regular	25	Regular	32	Bueno	84	Regular
126	36	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	108	Bueno
127	34	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	106	Bueno
128	35	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	107	Bueno
129	36	Bueno	35	Bueno	36	Bueno	107	Bueno
130	27	Regular	34	Bueno	36	Bueno	97	Bueno
131	33	Bueno	32	Bueno	35	Bueno	100	Bueno
132	33	Bueno	35	Bueno	36	Bueno	104	Bueno
133	33	Bueno	35	Bueno	35	Bueno	103	Bueno
134	34	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	106	Bueno
135	27	Regular	27	Regular	32	Bueno	86	Bueno
136	36	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	108	Bueno
137	36	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	108	Bueno
138	36	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	108	Bueno
139	36	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	108	Bueno
140	36	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	108	Bueno
141	36	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	108	Bueno
142	36	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	108	Bueno
143	24	Regular	31	Bueno	36	Bueno	91	Bueno
144	36	Bueno	34	Bueno	35	Bueno	105	Bueno
145	34	Bueno	35	Bueno	34	Bueno	103	Bueno
146	36	Bueno	33	Bueno	36	Bueno	105	Bueno
147	36	Bueno	34	Bueno	36	Bueno	106	Bueno
148	31	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	103	Bueno
149	31	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	103	Bueno
150	36	Bueno	36	Bueno	33	Bueno	105	Bueno
151	33	Bueno	32	Bueno	36	Bueno	101	Bueno
152	36	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	108	Bueno
153	32	Bueno	34	Bueno	32	Bueno	98	Bueno

154	36	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	108	Bueno
155	36	Bueno	34	Bueno	36	Bueno	106	Bueno
156	35	Bueno	33	Bueno	34	Bueno	102	Bueno
157	28	Regular	31	Bueno	27	Regular	86	Bueno
158	30	Bueno	26	Regular	28	Regular	84	Regular
159	32	Bueno	36	Bueno	31	Bueno	99	Bueno
160	28	Regular	31	Bueno	32	Bueno	91	Bueno
161	30	Bueno	27	Regular	29	Bueno	86	Bueno
162	30	Bueno	27	Regular	24	Regular	81	Regular
163	29	Bueno	25	Regular	24	Regular	78	Regular
164	31	Bueno	27	Regular	31	Bueno	89	Bueno
165	36	Bueno	33	Bueno	31	Bueno	100	Bueno
166	26	Regular	27	Regular	30	Bueno	83	Regular
167	22	Regular	25	Regular	31	Bueno	78	Regular
168	29	Bueno	35	Bueno	33	Bueno	97	Bueno
169	34	Bueno	34	Bueno	36	Bueno	104	Bueno
170	25	Regular	30	Bueno	31	Bueno	86	Bueno
171	26	Regular	23	Regular	31	Bueno	80	Regular
172	35	Bueno	32	Bueno	34	Bueno	101	Bueno
173	30	Bueno	31	Bueno	34	Bueno	95	Bueno
174	30	Bueno	34	Bueno	34	Bueno	98	Bueno
175	24	Regular	22	Regular	26	Regular	72	Regular
176	31	Bueno	29	Bueno	33	Bueno	93	Bueno
177	34	Bueno	33	Bueno	36	Bueno	103	Bueno
178	29	Bueno	29	Bueno	30	Bueno	88	Bueno
179	33	Bueno	31	Bueno	34	Bueno	98	Bueno
180	32	Bueno	29	Bueno	34	Bueno	95	Bueno
181	33	Bueno	36	Bueno	34	Bueno	103	Bueno
182	32	Bueno	29	Bueno	31	Bueno	92	Bueno
183	23	Regular	22	Regular	29	Bueno	74	Regular
184	34	Bueno	35	Bueno	35	Bueno	104	Bueno
185	35	Bueno	29	Bueno	31	Bueno	95	Bueno
186	28	Regular	30	Bueno	29	Bueno	87	Bueno
187	29	Bueno	26	Regular	28	Regular	83	Regular
188	22	Regular	30	Bueno	33	Bueno	85	Bueno
189	33	Bueno	32	Bueno	36	Bueno	101	Bueno
190	32	Bueno	28	Regular	31	Bueno	91	Bueno
191	35	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	107	Bueno
192	34	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	106	Bueno
193	33	Bueno	32	Bueno	34	Bueno	99	Bueno
194	35	Bueno	34	Bueno	36	Bueno	105	Bueno

195	34	Bueno	31	Bueno	34	Bueno	99	Bueno
196	28	Regular	30	Bueno	31	Bueno	89	Bueno
197	35	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	107	Bueno
198	29	Bueno	29	Bueno	34	Bueno	92	Bueno
199	34	Bueno	34	Bueno	35	Bueno	103	Bueno
200	36	Bueno	35	Bueno	35	Bueno	106	Bueno
201	36	Bueno	33	Bueno	34	Bueno	103	Bueno
202	31	Bueno	29	Bueno	27	Regular	87	Bueno
203	31	Bueno	32	Bueno	36	Bueno	99	Bueno
204	36	Bueno	29	Bueno	24	Regular	89	Bueno
205	34	Bueno	36	Bueno	34	Bueno	104	Bueno
206	33	Bueno	31	Bueno	34	Bueno	98	Bueno
207	36	Bueno	29	Bueno	24	Regular	89	Bueno
208	36	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	108	Bueno
209	36	Bueno	35	Bueno	35	Bueno	106	Bueno
210	36	Bueno	35	Bueno	36	Bueno	107	Bueno
211	35	Bueno	29	Bueno	24	Regular	88	Bueno
212	35	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	107	Bueno
213	34	Bueno	35	Bueno	35	Bueno	104	Bueno
214	32	Bueno	28	Regular	34	Bueno	94	Bueno
215	33	Bueno	27	Regular	24	Regular	84	Regular
216	36	Bueno	29	Bueno	24	Regular	89	Bueno
217	35	Bueno	34	Bueno	34	Bueno	103	Bueno
218	33	Bueno	32	Bueno	32	Bueno	97	Bueno
219	35	Bueno	34	Bueno	34	Bueno	103	Bueno
220	35	Bueno	34	Bueno	34	Bueno	103	Bueno
221	33	Bueno	31	Bueno	34	Bueno	98	Bueno
222	36	Bueno	29	Bueno	24	Regular	89	Bueno
223	16	Deficiente	18	Deficiente	27	Regular	61	Regular
224	28	Regular	25	Regular	34	Bueno	87	Bueno
225	32	Bueno	28	Regular	24	Regular	84	Regular
226	34	Bueno	33	Bueno	34	Bueno	101	Bueno
227	24	Regular	23	Regular	24	Regular	71	Regular
228	23	Regular	24	Regular	24	Regular	71	Regular
229	24	Regular	23	Regular	24	Regular	71	Regular
230	19	Deficiente	19	Deficiente	27	Regular	65	Regular
231	26	Regular	30	Bueno	29	Bueno	85	Bueno
232	19	Deficiente	22	Regular	27	Regular	68	Regular
233	29	Bueno	30	Bueno	34	Bueno	93	Bueno
234	32	Bueno	30	Bueno	33	Bueno	95	Bueno
235	34	Bueno	29	Bueno	24	Regular	87	Bueno

236	30	Bueno	28	Regular	24	Regular	82	Regular
237	25	Regular	29	Bueno	24	Regular	78	Regular
238	31	Bueno	25	Regular	24	Regular	80	Regular
239	36	Bueno	35	Bueno	36	Bueno	107	Bueno
240	27	Regular	27	Regular	32	Bueno	86	Bueno
241	30	Bueno	27	Regular	30	Bueno	87	Bueno
242	32	Bueno	32	Bueno	34	Bueno	98	Bueno
243	33	Bueno	34	Bueno	36	Bueno	103	Bueno
244	27	Regular	27	Regular	30	Bueno	84	Regular
245	23	Regular	25	Regular	31	Bueno	79	Regular
246	28	Regular	35	Bueno	33	Bueno	96	Bueno
247	34	Bueno	34	Bueno	36	Bueno	104	Bueno
248	24	Regular	30	Bueno	31	Bueno	85	Bueno
249	26	Regular	23	Regular	31	Bueno	80	Regular
250	34	Bueno	32	Bueno	34	Bueno	100	Bueno
251	29	Bueno	32	Bueno	34	Bueno	95	Bueno
252	29	Bueno	34	Bueno	34	Bueno	97	Bueno
253	30	Bueno	29	Bueno	33	Bueno	92	Bueno
254	33	Bueno	33	Bueno	36	Bueno	102	Bueno
255	29	Bueno	29	Bueno	30	Bueno	88	Bueno
256	32	Bueno	31	Bueno	34	Bueno	97	Bueno
257	31	Bueno	29	Bueno	34	Bueno	94	Bueno
258	32	Bueno	36	Bueno	34	Bueno	102	Bueno
259	32	Bueno	29	Bueno	31	Bueno	92	Bueno
260	24	Regular	22	Regular	29	Bueno	75	Regular
261	33	Bueno	35	Bueno	35	Bueno	103	Bueno
262	34	Bueno	29	Bueno	31	Bueno	94	Bueno
263	27	Regular	30	Bueno	29	Bueno	86	Bueno
264	28	Regular	26	Regular	28	Regular	82	Regular
265	23	Regular	30	Bueno	33	Bueno	86	Bueno
266	32	Bueno	32	Bueno	36	Bueno	100	Bueno
267	32	Bueno	28	Regular	31	Bueno	91	Bueno
268	34	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	106	Bueno
269	34	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	106	Bueno
270	32	Bueno	32	Bueno	34	Bueno	98	Bueno
271	34	Bueno	35	Bueno	36	Bueno	105	Bueno
272	33	Bueno	31	Bueno	34	Bueno	98	Bueno
273	28	Regular	30	Bueno	31	Bueno	89	Bueno
274	34	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	106	Bueno
275	28	Regular	29	Bueno	34	Bueno	91	Bueno
276	24	Regular	30	Bueno	26	Regular	80	Regular

277	25	Regular	25	Regular	28	Regular	78	Regular
278	24	Regular	24	Regular	25	Regular	73	Regular
279	34	Bueno	33	Bueno	36	Bueno	103	Bueno
280	25	Regular	23	Regular	27	Regular	75	Regular
281	28	Regular	26	Regular	30	Bueno	84	Regular
282	33	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	105	Bueno
283	25	Regular	30	Bueno	28	Regular	83	Regular
284	32	Bueno	34	Bueno	35	Bueno	101	Bueno
285	24	Regular	23	Regular	27	Regular	74	Regular
286	28	Regular	31	Bueno	31	Bueno	90	Bueno
287	30	Bueno	30	Bueno	32	Bueno	92	Bueno
288	31	Bueno	34	Bueno	30	Bueno	95	Bueno
289	25	Regular	23	Regular	28	Regular	76	Regular
290	26	Regular	26	Regular	36	Bueno	88	Bueno
291	18	Deficiente	18	Deficiente	29	Bueno	65	Regular
292	27	Regular	27	Regular	32	Bueno	86	Bueno
293	24	Regular	22	Regular	28	Regular	74	Regular
294	26	Regular	28	Regular	31	Bueno	85	Bueno
295	33	Bueno	32	Bueno	34	Bueno	99	Bueno
296	36	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	108	Bueno
297	32	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	104	Bueno
298	30	Bueno	30	Bueno	32	Bueno	92	Bueno
299	30	Bueno	33	Bueno	32	Bueno	95	Bueno
300	24	Regular	24	Regular	25	Regular	73	Regular
301	31	Bueno	31	Bueno	32	Bueno	94	Bueno
302	30	Bueno	29	Bueno	34	Bueno	93	Bueno
303	36	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	108	Bueno
304	36	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	108	Bueno
305	35	Bueno	32	Bueno	36	Bueno	103	Bueno
306	28	Regular	31	Bueno	31	Bueno	90	Bueno
307	29	Bueno	28	Regular	33	Bueno	90	Bueno
308	29	Bueno	35	Bueno	36	Bueno	100	Bueno
309	27	Regular	23	Regular	24	Regular	74	Regular
310	26	Regular	24	Regular	24	Regular	74	Regular
311	24	Regular	24	Regular	24	Regular	72	Regular
312	36	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	108	Bueno
313	28	Regular	30	Bueno	33	Bueno	91	Bueno
314	35	Bueno	35	Bueno	36	Bueno	106	Bueno
315	34	Bueno	35	Bueno	34	Bueno	103	Bueno
316	34	Bueno	29	Bueno	34	Bueno	97	Bueno
317	30	Bueno	27	Regular	30	Bueno	87	Bueno

318	32	Bueno	32	Bueno	34	Bueno	98	Bueno
319	33	Bueno	34	Bueno	36	Bueno	103	Bueno
320	27	Regular	27	Regular	30	Bueno	84	Regular
321	23	Regular	25	Regular	31	Bueno	79	Regular
322	28	Regular	35	Bueno	33	Bueno	96	Bueno
323	34	Bueno	34	Bueno	36	Bueno	104	Bueno
324	24	Regular	30	Bueno	31	Bueno	85	Bueno
325	26	Regular	23	Regular	31	Bueno	80	Regular
326	34	Bueno	32	Bueno	34	Bueno	100	Bueno
327	29	Bueno	32	Bueno	34	Bueno	95	Bueno
328	29	Bueno	34	Bueno	34	Bueno	97	Bueno
329	30	Bueno	29	Bueno	33	Bueno	92	Bueno
330	33	Bueno	33	Bueno	36	Bueno	102	Bueno
331	29	Bueno	29	Bueno	30	Bueno	88	Bueno
332	32	Bueno	31	Bueno	34	Bueno	97	Bueno
333	31	Bueno	29	Bueno	34	Bueno	94	Bueno
334	32	Bueno	36	Bueno	34	Bueno	102	Bueno
335	32	Bueno	29	Bueno	31	Bueno	92	Bueno
336	24	Regular	22	Regular	29	Bueno	75	Regular
337	33	Bueno	35	Bueno	35	Bueno	103	Bueno
338	34	Bueno	29	Bueno	31	Bueno	94	Bueno
339	27	Regular	30	Bueno	29	Bueno	86	Bueno
340	28	Regular	26	Regular	28	Regular	82	Regular
341	23	Regular	30	Bueno	33	Bueno	86	Bueno
342	32	Bueno	32	Bueno	36	Bueno	100	Bueno
343	32	Bueno	28	Regular	31	Bueno	91	Bueno
344	34	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	106	Bueno
345	34	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	106	Bueno
346	32	Bueno	32	Bueno	34	Bueno	98	Bueno
347	34	Bueno	35	Bueno	36	Bueno	105	Bueno
348	33	Bueno	31	Bueno	34	Bueno	98	Bueno
349	28	Regular	30	Bueno	31	Bueno	89	Bueno
350	34	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	106	Bueno
351	28	Regular	29	Bueno	34	Bueno	91	Bueno
352	24	Regular	30	Bueno	26	Regular	80	Regular
353	25	Regular	25	Regular	28	Regular	78	Regular
354	24	Regular	24	Regular	25	Regular	73	Regular
355	34	Bueno	33	Bueno	36	Bueno	103	Bueno
356	25	Regular	23	Regular	27	Regular	75	Regular
357	28	Regular	26	Regular	30	Bueno	84	Regular
358	33	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	105	Bueno

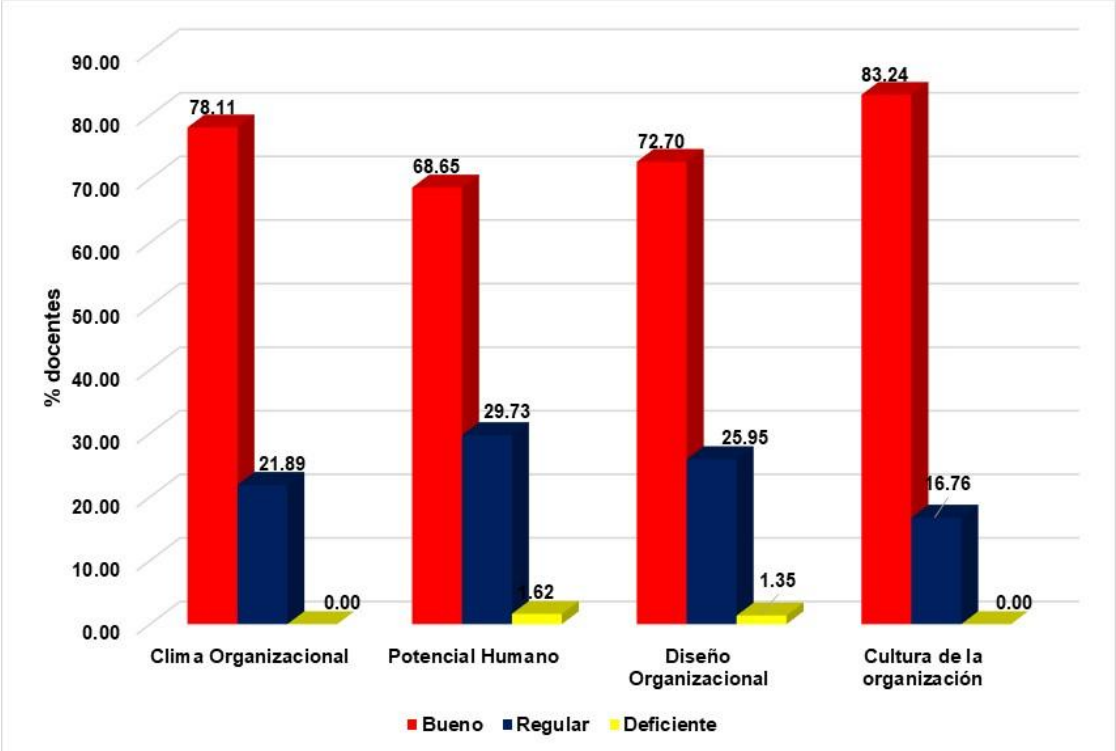
359	25	Regular	30	Bueno	28	Regular	83	Regular
360	32	Bueno	34	Bueno	35	Bueno	101	Bueno
361	24	Regular	23	Regular	27	Regular	74	Regular
362	28	Regular	31	Bueno	31	Bueno	90	Bueno
363	30	Bueno	30	Bueno	32	Bueno	92	Bueno
364	31	Bueno	34	Bueno	30	Bueno	95	Bueno
365	25	Regular	23	Regular	28	Regular	76	Regular
366	26	Regular	26	Regular	36	Bueno	88	Bueno
367	18	Deficiente	18	Deficiente	29	Bueno	65	Regular
368	27	Regular	27	Regular	32	Bueno	86	Bueno
369	30	Bueno	27	Regular	30	Bueno	87	Bueno
370	32	Bueno	32	Bueno	34	Bueno	98	Bueno
371	33	Bueno	34	Bueno	36	Bueno	103	Bueno
372	27	Regular	27	Regular	30	Bueno	84	Regular
373	23	Regular	25	Regular	31	Bueno	79	Regular
374	28	Regular	35	Bueno	33	Bueno	96	Bueno
375	34	Bueno	34	Bueno	36	Bueno	104	Bueno
376	24	Regular	30	Bueno	31	Bueno	85	Bueno
377	26	Regular	23	Regular	31	Bueno	80	Regular
378	34	Bueno	32	Bueno	34	Bueno	100	Bueno
379	29	Bueno	32	Bueno	34	Bueno	95	Bueno
380	29	Bueno	34	Bueno	34	Bueno	97	Bueno
381	30	Bueno	29	Bueno	33	Bueno	92	Bueno
382	33	Bueno	33	Bueno	36	Bueno	102	Bueno
383	29	Bueno	29	Bueno	30	Bueno	88	Bueno
384	32	Bueno	31	Bueno	34	Bueno	97	Bueno
385	31	Bueno	29	Bueno	34	Bueno	94	Bueno
386	32	Bueno	36	Bueno	34	Bueno	102	Bueno
387	32	Bueno	29	Bueno	31	Bueno	92	Bueno
388	24	Regular	22	Regular	29	Bueno	75	Regular
389	33	Bueno	35	Bueno	35	Bueno	103	Bueno
390	34	Bueno	29	Bueno	31	Bueno	94	Bueno
391	27	Regular	30	Bueno	29	Bueno	86	Bueno
392	28	Regular	26	Regular	28	Regular	82	Regular
393	23	Regular	30	Bueno	33	Bueno	86	Bueno
394	32	Bueno	32	Bueno	36	Bueno	100	Bueno
395	32	Bueno	28	Regular	31	Bueno	91	Bueno
396	34	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	106	Bueno
397	34	Bueno	36	Bueno	36	Bueno	106	Bueno

Fuente: Base de datos de la aplicación del cuestionario de Clima Oranizacional.

Tabla 08: Puntaje porcentual del Clima Organizacional y por dimensiones en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, octubre – 2023.

	Clima Organizacional			Potencial Humano			Diseño Organizacional		Cultura de la organización	
Nivel	**Estim.**	**fi**	**%**	**Estim.**	**fi**	**%**	**fi**	**%**	**fi**	**%**
Bueno	85 - 108	289	78.11	**29 - 36**	254	68.65	269	72.70	308	83.24
Regular	61 - 84	81	21.89	21 - 27	110	29.73	96	25.95	62	16.76
Deficiente	36 - 60	0	0.00	12 - 30	6	1.62	5	1.35	0	0.00
Total		**370**	**100**		**370**	**100**	**370**	**100**	**370**	**100**

Fuente: Tabla 05.



Fuente: Tabla 07.

Figura 02: Puntaje porcentual del Clima Organizacional y por dimensiones en los colaboradores.

Los resultados sobre el clima organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de primaria, el 78.11% perciben que hay un nivel bueno y el 21.89% consideran un nivel regular; el resultado por dimensiones:

Potencial humano, el 68.65% perciben que hay un buen potencial humano, el 29.73% consideran que hay un nivel regular y el 1.62% un nivel deficiente.

Diseño organizacional, el 72.70% perciben que hay un buen diseño organizacional, el 25.95% consideran un nivel regular y el 1.35% un nivel deficiente.

Cultura de la organización, el 83.24% perciben que hay una buena cultura y el 16.76% consideran que hay un nivel regular.

4.2. Contrastación de las hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación directa significativa entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa – 2023.

H0: No existe relación directa significativa entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa – 2023.

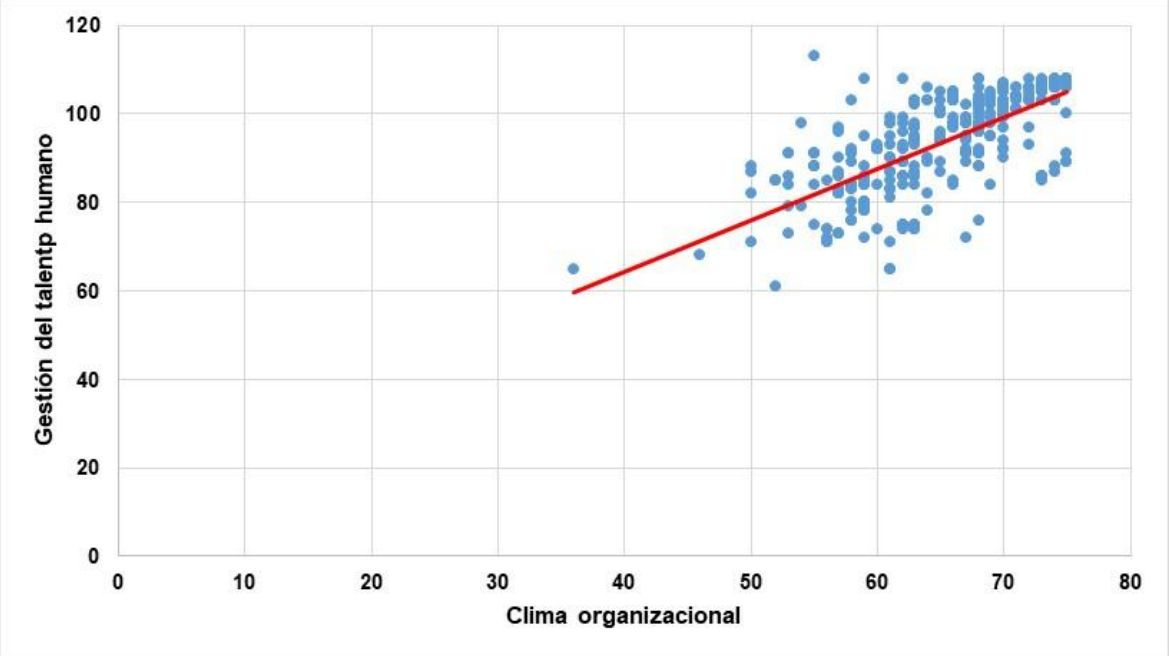
Tabla 09: Relación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional.

Correlaciones

			GTH	CO
Rho de Spearman	GTH	Coeficiente de correlación	1,000	,728**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	397	397
	CO	Coeficiente de correlación	,728**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	397	397

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

Fuente: Tablas 04 y 06.



Fuente: Tablas 04 y 06.

Figura 03: Relación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional.

Decisión

Tabla 09 y figura 03, en la relación a la Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional, de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman, el grado de correlación fue 0.73 siendo positiva considerable y con un grado de significancia bilateral de 0.000; por lo que p= 0.000 es menor que 0.01, entonces se demuestra que, si existe relación directa significativa, por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación directa significativa entre la gestión del talento humano y el potencial humano en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa – 2023.

H0: No existe relación directa significativa entre la gestión del talento humano y el potencial humano en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa – 2023.

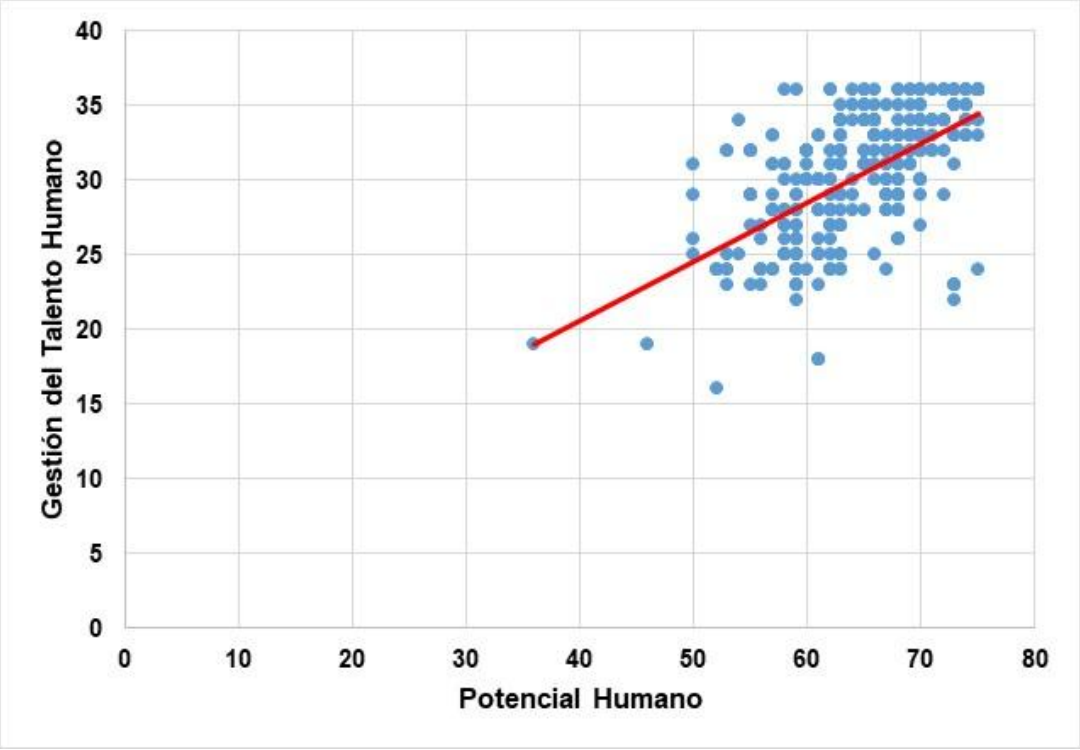
Tabla 10: Relación entre la gestión del talento humano y el potencial humano.

Correlaciones

			GTH	PH
Rho de Spearman	GTH	Coeficiente de correlación	1,000	,632**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	397	397
	PH	Coeficiente de correlación	,632**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	397	397

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

Fuente: Tablas 05 y 07.



Fuente: Tablas 05 y 07.

Figura 04: Relación entre la gestión del talento humano y el potencial humano.

Decisión

Tabla 10 y figura 04, en la relación a la Gestión del Talento Humano y Potencial Humano, de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman, el grado de correlación fue 0.63 siendo positiva considerable y con un grado de significancia

bilateral de 0.000; por lo que p= 0.000 es menor que 0.01, entonces se demuestra que, si existe relación directa significativa, por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

H2: Existe relación directa significativa entre la gestión del talento humano y Diseño organizacional en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa – 2023.

H0: No existe relación directa significativa entre la gestión del talento humano y Diseño organizacional en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa – 2023.

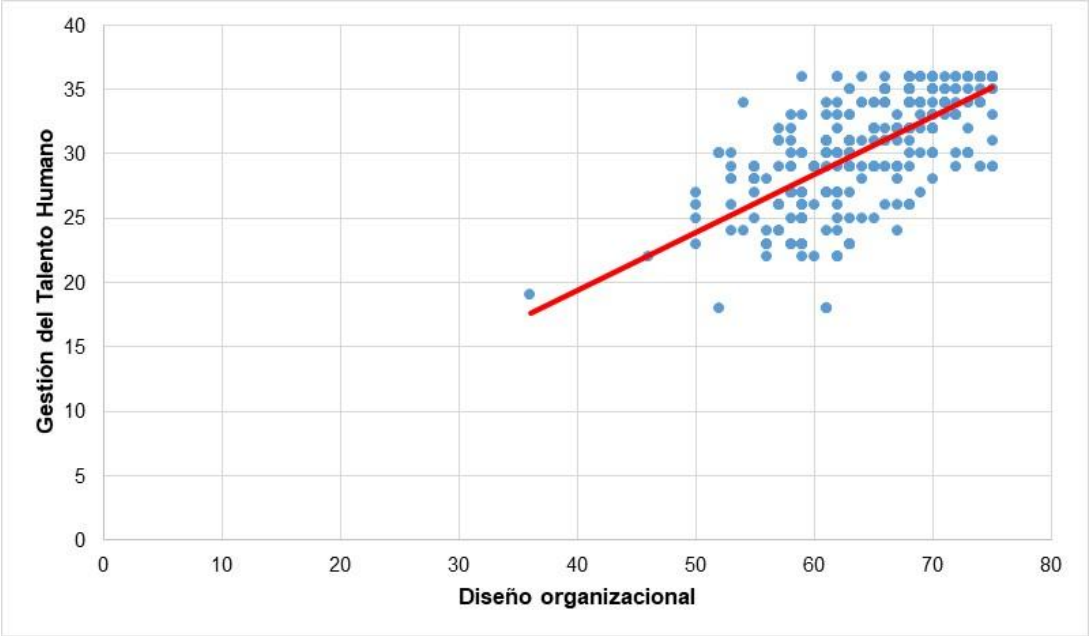
Tabla 11: Relación entre la gestión del talento humano y el Diseño organizacional.

Correlaciones

			GTH	DO
Rho de Spearman	GTH	Coeficiente de correlación	1,000	,711**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	397	397
	DO	Coeficiente de correlación	,711**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	397	397

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

Fuente: Tablas 05 y 07.



Fuente: Tablas 05 y 07.

Figura 05: Relación entre la gestión del talento humano y el Diseño organizacional.

Decisión

Tabla 11 y figura 05, en la relación a la Gestión del Talento Humano y Diseño Organizacional, de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman, el grado de correlación fue 0.71 siendo positiva considerable y con un grado de significancia bilateral de 0.000; por lo que p= 0.000 es menor que 0.01, entonces se demuestra que, si existe relación directa significativa, por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

H3: Existe relación directa significativa entre la gestión del talento humano y la Cultura organizacional en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa – 2023.

H0: No existe relación directa significativa entre la gestión del talento humano y la Cultura organizacional en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa – 2023.

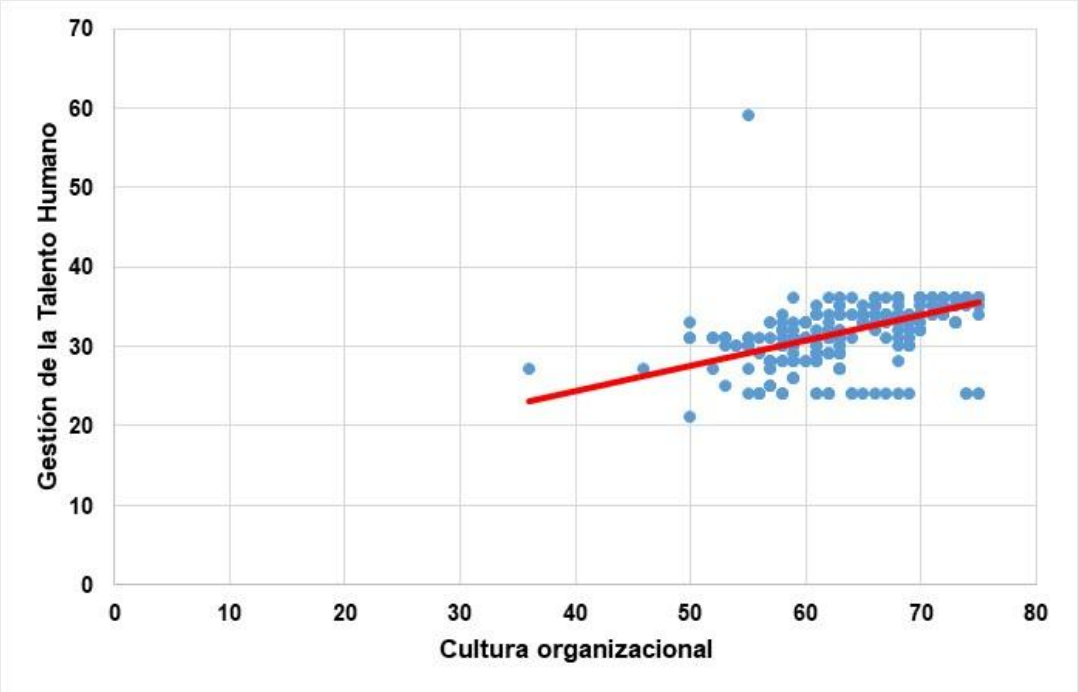
Tabla 12: Relación entre la gestión del talento humano y la Cultura organizacional.

Correlaciones

			GTH	CO
Rho de Spearman	GTH	Coeficiente de correlación	1,000	,696**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	397	397
	CO	Coeficiente de correlación	,696**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	397	397

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

Fuente: Tablas 05 y 07.



Fuente: Tablas 05 y 07.

Figura 06: Relación entre la gestión del talento humano y la Cultura organizacional.

Decisión

Tabla 12 y figura 05, en la relación a la Gestión del Talento Humano y Cultura Organizacional, de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman, el grado de correlación fue 0.70 siendo positiva considerable y con un grado de

significancia bilateral de 0.000; por lo que p= 0.000 es menor que 0.01, entonces se demuestra que, si existe relación directa significativa, por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Contrastación de los resultados del trabajo de campo

Las tablas 05 y 07 no se van discutir por son tablas que sirven de insumos para el resto de tablas tanto de frecuencia como de correlación.

Tabla 06 y figura 01: en los resultados de la gestión del talento humano de los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, señala que, el 83.51% perciben que hay una buena gestión, en los resultados por dimensiones: Cultura organizacional, el 76.22% perciben que una buena cultura; selección del personal, el 68.92% perciben que hay una buena selección; formación y desarrollo, el 50.81% perciben que hay una regular formación; medición del desempeño, el 71.35% señalan que se hace una buena medición; mantenimiento y satisfacción, el 46.65% indican que se hace un buen mantenimiento.

De acuerdo al resultado de la Gestión del Talento Humano y sus dimensiones: Cultura organizacional, selección del personal, formación y desarrollo, medición del desempeño, mantenimiento y satisfacción; los docentes perciben que hay una buena gestión del talento humano. Tener una buena gestión del talento humano implica según Gómez (citado por Zevallos 2019), el talento humano, es la capacidad inteligente que distingue a las personas. (p. 16) y de la misma manera Franklin y Krieger (citado por Flores 2022) son “las tareas relacionadas con los vínculos laborales, entre las personas y la organización en general, considerando entre ellas a la

búsqueda y selección de las personas, al desarrollo de sus capacidades y la evaluación de su desempeño". (p. 14)

Tabla 08 y figura 02: Los resultados sobre el clima organizacional de los colaboradores de las instituciones educativas de primaria, el 78.11% perciben que hay un nivel bueno; el resultado por dimensiones: Potencial humano, el 68.65% perciben que hay un buen potencial humano. Diseño organizacional, el 72.70% perciben que hay un buen diseño organizacional. Cultura de la organización, el 83.24% perciben que hay una buena cultura. De acuerdo a los resultados el clima organizacional y sus dimensiones: Potencial humano, diseño organizacional y cultura de la organización el mayor porcentaje de docentes perciben que hay un buen clima organizacional. Este resultado implica que el clima organizacional en las instituciones educativas se manifiesta según Chiavenato (citado por Blanco-López, Cerdas-Montano y García-Martínez 2021), como un conjunto de características ambientales generadas entre los miembros de una organización, las cuales tienen alta incidencia en su comportamiento y está estrechamente relacionado con el grado de motivación que estos poseen. (p. 4) de la misma manera Pérez de Maldonado (citado por Bernal, Farías, Pedraza y Lavín 2015), son interacciones entre los individuos y las condiciones de trabajo, mismas que dan significado a las expectativas individuales y grupales. (p. 1703)

5.2. Contrastación de la hipótesis

Tabla 09 y figura 03: La relación entre la Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional, de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman, el

grado de correlación positiva considerable (0.73) y un p= 0.000 es < 0.01, entonces se demuestra que, si existe relación directa significativa, por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 10 y figura 04, La relación entre la Gestión del Talento Humano y Potencial Humano, de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman, el grado de correlación positiva considerable (0.63) y con un p= 0.000 < 0.01, demuestra que, si existe relación directa significativa, por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 11 y figura 05, La relación entre la Gestión del Talento Humano y Diseño Organizacional, de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman, el grado de correlación positiva considerable (0.71) y con un p= 0.000 < 0.01, entonces se demuestra que, si existe relación directa significativa, por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 12 y figura 05, La relación entre la Gestión del Talento Humano y Cultura Organizacional, de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman, el grado de correlación positiva considerable (0.70) siendo el p= 0.000 < 0.01, entonces se demuestra que, si existe relación directa significativa, por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

De acuerdo a las pruebas de hipótesis a nivel general y específicas todas tienen relación directa significativa, así lo confirma el p= 0.000 < 0.05, por lo que queda demostrado que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Los resultados de la prueba de hipótesis se

relacionan con las investigaciones de Moya (2023), Gestión de talento humano y clima organizacional como predictores de desempeño docente en las instituciones educativas del departamento de Lambayeque, 2020, en su conclusión señala que la gestión del talento humano y el clima organizacional son predictores significativos del desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario del departamento de Lambayeque, 2020. (p. 94); también en la investigación de Soto (2019), Manejo del talento humano y el clima laboral en las instituciones educativas “Politécnico Regional del Centro” y “Mariscal Castilla” distrito el Tambo – Huancayo, 2014, en su conclusión señala que, existe relación estadísticamente significativa entre la variable: Manejo del talento humano y la variable: Clima laboral en las instituciones educativas —Politécnico Regional del Centro‖ y —Mariscal Castilla‖ de la provincia de Huancayo, departamento de Junín. Se tiene un r = 0,062 (donde p < de 0,05). Esto indica que, si bien el manejo del talento humano se da, para la mayoría de encuestados, como adecuado, sin embargo, para la mayoría el clima laboral se da medianamente adecuado, por lo que no existe relación entre ambas variables. (p. 138).

CONCLUSIONES

- En la relación entre la Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional, de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman, el grado de correlación fue positiva considerable (0.73) y el p= 0.000 < 0.01, entonces se demuestra que, si existe relación directa significativa.
- El nivel de la gestión del talento humano de los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, señala que la mayoría (83.51%) perciben que hay una buena gestión, en el mismo nivel se percibe en las dimensiones: Cultura organizacional (76.22%); selección del personal (68.92%); formación y desarrollo (50.81%), medición del desempeño (71.35%); mantenimiento y satisfacción (46.65%).
- El nivel del clima organizacional la mayoría de colaboradores (78.11%) perciben que hay un buen clima, lo mismo percibieron en las dimensiones: Potencial humano (68.65%), diseño organizacional (72.70%) y cultura de la organización (83.24%).
- En la relación entre la Gestión del Talento Humano y Potencial Humano, de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman, el grado de correlación fue positiva considerable (0.63) y el p= 0.000 < 0.01, entonces se demuestra que, si existe relación directa significativa.
- En la relación entre la Gestión del Talento Humano y Diseño Organizacional, de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman, el grado de correlación fue positiva considerable (0.71) y con un p= 0.000 < 0.01, entonces se demuestra que, si existe relación directa significativa.

- En la relación entre la Gestión del Talento Humano y Cultura Organizacional, de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman, el grado de correlación fue positiva considerable (0.70) siendo el p= 0.000 < 0.01, entonces se demuestra que, si existe relación directa significativa.

SUGERENCIAS

- Se debe considerar además de los cuestionarios otros instrumentos para que los datos sean recogidos de manera más objetivo.
- Debe recogerse los datos de campo previa sensibilización a los docentes para quesean encuestados en un solo momento para evitar la subjetividad.
- Los instrumentos que se apliquen a los involucrados de la muestra deben ser bien organizados para evitar el recojo de datos de manera equivocada.
- Coordinar con los directivos para que ayuden a sensibilizar a sus participantes para que asistan a la aplicación de los cuestionarios u otros instrumentos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguado, J. (2012), Clima organizacional de una institución educativa de ventanilla según la perspectiva de los docentes, Tesis para grado de maestro, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima- Perú. https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/fbff131e-665b-4810-a255-9b9aa67131bb/content

Anccasi, L., Tantaleán y C., Montenidos, H. (2022), Gestión del talento humano para el desempeño docente en instituciones educativas públicas en tiempos de pandemia, Revista de Investigación Científica y Tecnológica, 3(4); pp. 11-20. DOI: https://doi.org/10.47422/ac.v3i4.131

Arias, L. (2018), La gestión del talento humano y la calidad educativa en la escuela de cadetes de Policía “General Francisco de Paula Santander”-ECSAN de Colombia, año 2017, Tesis para grado grado de Doctor, Universidad Norbert Wiener, Lima – Per. https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/2195/DOCTOR%20-%20Liliana%20Patricia%20Arias%20Jim%C3%A9nez.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ataypoma, D. y Inga, B. (2018), “La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local (ugel) en la provincia de huancavelica – periodo 2018”, Tesis para grado, Universidad Nacional de Huancavelica. https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ffc9a7e3-8df7-42a0-9936-a7f4c7e4296f/content

Bernal, I., Farías, G., Pedraza, N. y Lavín, J. (2015), El clima organizacional en instituciones académicas: un estudio exploratorio, Revista Educativa, 1(1); pp. 1699-1721. http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/Revistas/1699-1721%20EL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20EN%20INSTITUCIONES%20ACADEMICAS%20UN%20ESTUDIO%20EXPLORATORIO.pdf

Blanco-López, S., Cerdas-Montano, B. y García-Martínez, J. (2021), Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial, Revista Educación, 45(1); pp. 1-17. https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/41927/45348

Collanca, C. (2016), Clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario de la zona urbana de Satipo, Tesis para grado de maestro, Universidad Nacional del Centro, Huancayo – Perú. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4277/Collanca%20Chavez.pdf?sequence=1

Córdova, I. (2019), Estadística Aplicada a la Investigación, (Sexta reimpresión), Perú: San Marcos.

Chambilla, S. (2022), Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la ciudad de Tacna, 2019, Tesis para grado de maestro, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna – Perú. http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/4579/393_2022_chambilla_mamani_sc_espg_maestria_gerencia_y_administracion_de_la_educacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Flores, L. (2022), Gestión del talento humano y el desarrollo docente en educación básica regular en la UGEL 04, 2021, Tesis para grado de

maestro, Universidad Privada del Norte, Lima - Perú. https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30027/Flores%20Zulueta%20Lezly%20Jaqueline.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hincapié, N., Orellana, E. y Orellana, C. (2018), Clima organizacional en las instituciones educativas de Santa Marta, Colombia, Revista Oratores, 9(2018). http://portal.amelica.org/ameli/journal/328/3281312003/html/

Intriago, D. (2018), Gestión del talento humano y el desarrollo de competencias profesionales en las Instituciones de Educación Superior, Zona 4 – Ecuador, periodo 2014-2016, Tesis para grado de Doctor, Universidad Nacional de San Marcos, Lima - Perú. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/9611/Intriago_md.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Liechti, N. (2022), La gestión del talento docente en España: una herramienta de medición, Tesis para grado de doctor, Universitat de les Illes Balears, España. https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/675729/Liechti_Garcia_Nathalie.pdf?sequence=1

Lope, N., Campana, A. y Godoy, F. (2023), Clima organizacional y acompañamiento docente en las instituciones educativas - distrito de Ayacucho, Revista Ciencia Latina, 7(1); pp. 1-10. https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4837/7334

Martí, I. (2003), Diccionario enciclopédico de Educación, España: Ceac S. A.

Majad, M. (2016), Gestión del talento humano en organizaciones educativas, Revista de investigación, 40(88); pp. 148-165. http://ve.scielo.org/pdf/ri/v40n88/art08.pdf

Moya, M. (2023), en la investigación sobre, Gestión de talento humano y clima organizacional como predictores de desempeño docente en las instituciones educativas del departamento de Lambayeque, 2020, Tesis para grado de doctor, Universidad Peruana Unión. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/6248/Mar%c3%ada_Tesis_Doctorado_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Parra, V. (2021), Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Institución Educativa N° 31 Nuestra Señora del Carmen del Distrito de Yanacancha, Provincia de Pasco, Región de Pasco, Tesis para grado de maestro, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5448/Victor%20Hugo%20PARRA%20TORRES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pastor, A. y Pastor, R. (2018), Gestión de talento humano y el clima organizacional en los docentes de Instituciones Educativas públicas de Camaná – 2018, Tesis para grado de maestro, Universidad César Vallejo, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35746/pastor_ma.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pérez, F. (2021), Relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores, Institución Educativa del Ejército Andrés Avelino Cáceres, Tumbes, 2020, tesis para grado de maestro, Universidad Nacional de Tumbes. https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2506/TESIS%20-%20PEREZ%20GONZALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pineda, W., Dávila, J., Ortega, W. y Quispe, L. (2020), Génesis del proceso de la investigación científica, (Primera edición), Perú: Corpograf Atlas. S. A. C.

Pino, D. (2017), Gestión del Talento Humano y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la RED N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016, Tesis para grado de maestro, Universidad César Vallejo, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12726/Pino_PDE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quijada, S. y Quijada, S. (2010), El clima laboral en relación a los estilos de dirección en el hotel los portales del distrito de Tarma (durante el año 2009), Tesis para titulación, Universidad Nacional del Centro, Tarma- Perú. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/2022/Quijada%20Reyes.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quiroz, G. y Torres, M. (2019), Gestión del talento humano y competencias laborales en docentes de instituciones educativas públicas, Revista de Educación, 25(2); pp. 157-164. https://revistas.unife.edu.pe/index.php/educacion/article/view/2044/2109

Soto, F. (2019), Manejo del talento humano y el clima laboral en las instituciones educativas “Politécnico Regional del Centro” y “Mariscal Castilla” distrito el Tambo –Huancayo, 2014, Tesis para grado de maestro, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima- Perú. https://core.ac.uk/download/pdf/323341378.pdf

Torres, K. (2017), Gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho – 2017, Tesis para grado de maestro, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11196/Torres_TKE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zevallos, V. (2019), Gestión del talento humano y compromiso organizacional en el personal de la institución educativa particular Santa Isabel de Pueblo Libre, Tesis para grado de maestro, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5307/TESIS_ZEVALLOS%20ESPINOZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión del Talento humano y clima organizacional en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa - 2023

Autor. Br. Milagro Mirian Tello Aguirre

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
General ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa – 2023? **Específicos** a. ¿Cuál es el nivel de la gestión del talento humano en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa – 2023? b. ¿Cómo es el nivel del clima organizacional en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa – 2023?	General Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa – 2023. **Específicos** a. Identificar el nivel de la gestión del talento humano en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa – 2023. b. Evaluar el nivel del clima organizacional en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa – 2023.	**General** Existe relación directa significativa entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa – 2023. **Específicos** a. Existe relación directa significativa entre la gestión del talento humano y el potencial humano en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa – 2023. b. Existe relación directa significativa entre la gestión del talento humano y Diseño organizacional en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito	Gestión del talento humano	Cultura organizacional. Selección de personal. Formación y desarrollo. Medición del desempeño. Mantenimiento y satisfacción.	**Tipo de investigación** Estudio aplicado. **Diseño y esquema de investigación** Transeccional correlacional **Población** Docentes: 449 **Muestra** Docentes: 259 **Instrumentos de recolección de datos** Cuestionario de gestión del talento humano. Cuestionario de clima organizacional.

c. ¿Qué relación hay entre la gestión del talento humano y el potencial humano en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa – 2023? d. ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y Diseño organizacional en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa – 2023? e. ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la Cultura organizacional en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa – 2023?	c. Analizar la relación hay entre la gestión del talento humano y el potencial humano en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa – 2023. d. Evaluar la relación entre la gestión del talento humano y Diseño organizacional en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa – 2023. e. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la Cultura organizacional en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa – 2023.	de Callería, Pucallpa – 2023. c. Existe relación directa significativa entre la gestión del talento humano y la Cultura organizacional en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa – 2023.	Clima organizacional	Potencial humano. Diseño organizacional. Cultura organizacional.	**Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.** Encuesta SPSS versión 22. Tablas de frecuencia Figuras de barras. Figuras de dispersión. Prueba de hipótesis de coeficiente de correlación de Pearson.

ANEXO 02: MATRIZ DE VALIDACIÓN

Experto 01: Dra. Betsy La Torre Shupingahua

Título: Gestión del Talento humano y clima organizacional en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa - 2023

Autor: Br. Milagro Mirian Tello Aguirre

Variable 1: Gestión del talento humano.

Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación.
			Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítems y la opción de respuesta.		
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Cultura organizacional.	Desarrollo de estrategia Organizacional en la institución.	1, 2, 3, 4, 5				X		X		X		X		
Selección de personal.	Realiza la admisión de personal de la institución.	6, 7, 8, 9, 10				X		X		X		X		
Formación y desarrollo.	Promueve el desarrollo del personal de la institución.	11, 12, 13, 14, 15				X		X		X		X		
Medición del desempeño.	Realiza la evaluación de personal de la institución.	16, 17, 18, 19, 20				X		X		X		X		

Mantenimiento y satisfacción	Promueve la motivación y compensación de personas en la institución.	21, 22, 23, 24, 25				X		X		X		X		

RESUMEN

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	5	100			5	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	5	100			5	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	5	100			5	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	5	100			5	100

(*) Resumen

Pucallpa 30 de marzo 2023

Betsy La Torre Shupingahua
Doctora en Educación

Cuadro de coherencia de Gestión del Talento Humano

Dimensiones	Indicadores	Ítem
Cultura organizacional.	Desarrollo de estrategia Organizacional en la institución.	1. Valoro las particularidades de la institución frente a otras que brindan el mismo servicio.
		2. Se identifica claramente los objetivos de la institución.
		3. Conozco y se practica los valores institucionales.
		4. Contribuyo con nuestro trabajo a cumplir nuestros objetivos de la institución.
		5. Se promueve la iniciativa para la creatividad e innovación en la institución.
Selección de personal.	Realiza la admisión de personal de la institución.	6. Se utiliza medios para difundir las necesidades que tiene de personal en la institución.
		7. Para ingresar a trabajar en el puesto ocupo la institución me proporcionó información.
		8. Conozco el perfil y las responsabilidades que debo cumplir del puesto que ocupo.
		9. Siento que estoy preparado en el trabajo que realizo en la institución.
		10. Siento que mis capacidades y habilidades son poco aprovechadas en el trabajo que realizo.
Formación y desarrollo.	Promueve el desarrollo del personal de la institución.	11. Recibo la capacitación necesaria, para estar actualizado, frente a las exigencias que necesito para el trabajo que realizo.
		12. Las capacitaciones que recibo por parte de la institución cumplen con mis expectativas.
		13. La institución cuenta con un plan de formación para fortalecer las capacidades del personal.
		14. Las capacitaciones que recibo tiene coherencia con las necesidades de la institución.
		15. Los directivos de la institución se involucran en el desarrollo de la capacitación que recibo.
Medición del desempeño.	Realiza la evaluación de personal de la institución.	16. Con el trabajo que realizo en la institución cumple con la expectativa que espera de mí.
		17. Conozco los criterios de medición que utilizan para evaluarme de mi desempeño.
		18. Conozco los procedimientos que utilizan para mi evaluación de mi desempeño.
		19. Me hacen conocer con una retroalimentación las debilidades y fortalezas.
		20. Siento que la evaluación ayuda a mejorar mi desempeño en la Institución.
Mantenimiento y satisfacción.	Promueve la motivación y compensación de personas en la institución.	21. Me motiva permanentemente la institución para hacer propuestas de programas y proyectos para mejorar la institución.
		22. La institución toma en cuenta mi capacidad en sus planes para el futuro.
		23. Me siento realizado en esta institución porque desarrollo al máximo todas mis habilidades.
		24. La institución cuenta conmigo apoyo para desarrollar trabajos importantes.
		25. La Institución recompensa mi trabajo con algún tipo de incentivo o reconocimiento.

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Variable 2: Clima organizacional.

Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación.
			Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítems y la opción de respuesta.		
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Potencial humano.	Ejerce el liderazgo institucional.	1, 2, 3, 4				X		X		X		X		
	Promueve la innovación en la institución.	5, 6, 7, 8				X		X		X		X		
	Promueve la recompensa en la institución.	9, 10, 11, 12				X		X		X		X		
Diseño organizacional.	Promueve la calidad de vida y seguridad en la institución.	13, 14, 15, 16				X		X		X		X		
	Realiza la toma de decisiones a nivel institucional.	17, 18, 19, 20				X		X		X		X		
	Promueve la comunicación organizacional en la institución.	21, 22, 23, 24				X		X		X		X		

Cultura de la organización.	Promueve la identidad en la institución.	25, 26, 27, 28				X		X		X		X		
	Manejo de conflicto y cooperación institucional.	29, 30, 31, 32				X		X		X		X		
	Promueve la motivación en la institución.	33, 34, 35, 36				X		X		X		X		

RESUMEN

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	9	100			9	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	9	100			9	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	9	100			9	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	9	100			9	100

(*) Resumen

Pucallpa 30 de marzo 2023

Betsy La Torre Shupingahua
Doctora en Educación

Cuadro de coherencia de Clima organizacional.

Dimensiones	Indicadores	Ítem
Potencial humano.	Ejerce el liderazgo institucional.	1. Las autoridades aceptan mis propuestas y necesidades laborales que tengo.
		2. Los directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el desarrollo de mi institución.
		3. Mi jefe inmediato superior se preocupa por crear un clima laboral adecuado.
		4. Los esfuerzos de los directivos se orientan a lograr los objetivos de la institución.
	Promueve la innovación en la institución.	5. Percibo que utilizo mi creatividad e innovación en las soluciones de los problemas laborales.
		6. Se promueve una sana competencia entre mis compañeros de trabajo de la institución.
		7. La institución promueve la innovación como una característica de nuestra organización.
		8. Mi institución es flexible y se adapta a los cambios de acuerdo a la innovación.
	Promueve la recompensa en la institución.	9. Los ascensos en la institución se promocionan de una manera justa.
		10. Recibo buen trato en mi trabajo por mis compañeros y autoridades.
		11. Siento que soy reconocido en mi trabajo por la labor realizada.
		12. Los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados para seguir esforzándome.
Diseño organizacional.	Promueve la calidad de vida y seguridad en la institución.	13. Los ambientes donde trabajo están organizados y limpios.
		14. En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.
		15. Hay una preocupación de la institución por el cuidado de la salud de los trabajadores de los trabajadores.
		16. Hay medidas de seguridad y evacuación adecuadas en mi institución para proteger al trabajador.
	Realiza la toma de decisiones a nivel institucional.	17. Las decisiones que se toman son de acuerdo a la jerarquía que le corresponde.
		18. Percibo que mis compañeros de trabajo proponen iniciativas para la solución de problemas.
		19. Se toma en cuenta la participación de todos en las toma de decisiones institucional.
		20. Percibo que mi jefe inmediato superior trata de obtener información antes de tomar una decisión.
	Promueve la comunicación organizacional en la institución.	21. Puedo comunicarme eficientemente con mis superiores de la institución.
		22. Percibo que hay una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo de la institución.
		23. Mi jefe inmediato superior me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo de acuerdo a la función que realizo o la actividad que se me encarga.
		24. Percibo que la información de interés para todos llega de manera oportuna y clara a mi persona en la institución.
		25. Me siento comprometido con el desarrollo de mi institución.

Cultura de la organización.	Promueve la identidad en la institución.	26. Mis planes son crecer progresivamente de manera honesta como profesional en la institución.
		27. Estoy dispuesto a dar todo mi esfuerzo cuando la institución lo necesita para cumplir sus objetivos.
		28. Percibo que mi trabajo contribuye alcanzar los objetivos de mi institución.
	Manejo de conflicto y cooperación institucional.	29. Percibo el trabajo que realizan los directivos en el manejo de conflictos es el adecuado.
		30. Las reuniones de coordinación de los trabajadores son frecuentes y oportunos.
		31. Puedo contar con el apoyo de mis compañeros de trabajo cuando los necesito.
		32. Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi equipo de trabajo y con los demás trabajadores de la institución.
	Promueve la motivación en la institución.	33. Percibo que la institución cuenta conmigo para desarrollar trabajos importantes que lo requiere.
		34. Percibo que mi contribución juega un papel importante en el éxito de la institución.
		35. Percibo que la labor que desempeño es valorada y reconocida por los directivos y compañeros de la institución.
		36. Percibo que los objetivos y metas de la institución son desafiantes y motivadores para todos los trabajadores.

Validación del instrumento por ítem

Experto 01 : Dra. Betsy La Torre Shupingahua
Instrucción : Lea detenidamente el enunciado del ítem y marque con una "X", si está bien redactado o no.
Valoración :

Si = 1 No = 0

Instrumento : Cuestionario de la Gestión del talento humano.

N°	ÍTEMS	Valoración	
		Si	No
	CULTURA ORGANIZACIONAL.		
1	Valoro las particularidades de la institución frente a otras que brindan el mismo servicio.	X	
2	Se identifica claramente los objetivos de la institución.	X	
3	Conozco y se practica los valores institucionales.		X
4	Contribuyo con nuestro trabajo a cumplir nuestros objetivos de la institución.	X	
5	Se promueve la iniciativa para la creatividad e innovación en la institución.	X	
	SELECCIÓN DE PERSONAL.		
6	Se utiliza medios para difundir las necesidades que tiene de personal en la institución.	X	
7	Para ingresar a trabajar en el puesto ocupo la institución me proporcionó información.		X
8	Conozco el perfil y las responsabilidades que debo cumplir del puesto que ocupo.	X	
9	Siento que estoy preparado en el trabajo que realizo en la institución.	X	
10	Siento que mis capacidades y habilidades son poco aprovechadas en el trabajo que realizo.	X	
	FORMACIÓN Y DESARROLLO.		
11	Recibo la capacitación necesaria, para estar actualizado, frente a las exigencias que necesito para el trabajo que realizo.	X	
12	Las capacitaciones que recibo por parte de la institución cumplen con mis expectativas.	X	
13	La institución cuenta con un plan de formación para fortalecer las capacidades del personal.	X	
14	Las capacitaciones que recibo tiene coherencia con las necesidades de la institución.	X	
15	Los directivos de la institución se involucran en el desarrollo de la capacitación que recibo.	X	
	MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO.		
16	Con el trabajo que realizo en la institución cumple con la expectativa que espera de mí.	X	
17	Conozco los criterios de medición que utilizan para evaluarme de mi desempeño.	X	
18	Conozco los procedimientos que utilizan para mi evaluación de mi desempeño.	X	
19	Me hacen conocer con una retroalimentación las debilidades y fortalezas.	X	
20	Siento que la evaluación ayuda a mejorar mi desempeño en la Institución.	X	

	MANTENIMIENTO Y SATISFACCIÓN.		
21	Me motiva permanentemente la institución para hacer propuestas de programas y proyectos para mejorar la institución.	X	
22	La institución toma en cuenta mi capacidad en sus planes para el futuro.	X	
23	Me siento realizado en esta institución porque desarrollo al máximo todas mis habilidades.	X	
24	La institución cuenta conmigo apoyo para desarrollar trabajos importantes.	X	
25	La Institución recompensa mi trabajo con algún tipo de incentivo o reconocimiento.	X	

Validación del instrumento por ítem

Experto 01 : Dra. Betsy La Torre Shupingahua.

Instrucción : Lea detenidamente el enunciado del ítem y marque con una “X”, si está bien redactado o no.

Valoración :

Si = 1 No = 0

Instrumento : Cuestionario de clima organizacional.

N°	ÍTEMS	Valoración	
		Si	No
	POTENCIAL HUMANO.		
1	Las autoridades aceptan mis propuestas y necesidades laborales que tengo.	X	
2	Los directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el desarrollo de mi institución.	X	
3	Mi jefe inmediato superior se preocupa por crear un clima laboral adecuado.	X	
4	Los esfuerzos de los directivos se orientan a lograr los objetivos de la institución.	X	
5	Percibo que utilizo mi creatividad e innovación en las soluciones de los problemas laborales.	X	
6	Se promueve una sana competencia entre mis compañeros de trabajo de la institución.		X
7	La institución promueve la innovación como una característica de nuestra organización.	X	
8	Mi institución es flexible y se adapta a los cambios de acuerdo a la innovación.	X	
9	Los ascensos en la institución se promocionan de una manera justa.	X	
10	Recibo buen trato en mi trabajo por mis compañeros y autoridades.		X
11	Siento que soy reconocido en mi trabajo por la labor realizada.	X	
12	Los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados para seguir esforzándome.	X	
	DISEÑO ORGANIZACIONAL.		
13	Los ambientes donde trabajo están organizados y limpios.	X	
14	En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	X	
15	Hay una preocupación de la institución por el cuidado de la salud de los trabajadores de los trabajadores.	X	
16	Hay medidas de seguridad y evacuación adecuadas en mi institución para proteger al trabajador.	X	
17	Las decisiones que se toman son de acuerdo a la jerarquía que le corresponde.	X	
18	Percibo que mis compañeros de trabajo proponen iniciativas para la solución de problemas.	X	
19	Se toma en cuenta la participación de todos en las toma de decisiones institucional.		X
20	Percibo que mi jefe inmediato superior trata de obtener información antes de tomar una decisión.	X	
21	Puedo comunicarme eficientemente con mis superiores de la institución.	X	

22	Percibo que hay una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo de la institución.	X	
23	Mi jefe inmediato superior me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo de acuerdo a la función que realizo o la actividad que se me encarga.	X	
24	Percibo que la información de interés para todos llega de manera oportuna y clara a mi persona en la institución.	X	
	CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN.		
25	Me siento comprometido con el desarrollo de mi institución.	X	
26	Mis planes son crecer progresivamente de manera honesta como profesional en la institución.	X	
27	Estoy dispuesto a dar todo mi esfuerzo cuando la institución lo necesita para cumplir sus objetivos.	X	
28	Percibo que mi trabajo contribuye alcanzar los objetivos de mi institución.	X	
29	Percibo el trabajo que realizan los directivos en el manejo de conflictos es el adecuado.	X	
30	Las reuniones de coordinación de los trabajadores son frecuentes oportunos.	X	
32	Puedo contar con el apoyo de mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	X	
32	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi equipo de trabajo y con los demás trabajadores de la institución.	X	
33	Percibo que la institución cuenta conmigo para desarrollar trabajos importantes que lo requiere.	X	
34	Percibo que mi contribución juega un papel importante en el éxito de la institución.	X	
35	Percibo que la labor que desempeño es valorada y reconocida por los directivos y compañeros de la institución.	X	
36	Percibo que los objetivos y metas de la institución son desafiantes y motivadores para todos los trabajadores.	X	

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Experto 02: Dra. Judith Dávila Talepcio

Título: Gestión del Talento humano y clima organizacional en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa - 2023

Autor: Br. Milagro Mirian Tello Aguirre

Variable 1: Gestión del talento humano.

Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación.
			Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítems y la opción de respuesta.		
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Cultura organizacional.	Desarrollo de estrategia Organizacional en la institución.	1, 2, 3, 4, 5				X		X		X		X		
Selección de personal.	Realiza la admisión de personal de la institución.	6, 7, 8, 9, 10				X		X		X		X		
Formación y desarrollo.	Promueve el desarrollo del personal de la institución.	11, 12, 13, 14, 15				X		X		X		X		
Medición del desempeño.	Realiza la evaluación de personal de la institución.	16, 17, 18, 19, 20				X		X		X		X		
Mantenimiento y satisfacción	Promueve la motivación y compensación de	21, 22, 23, 24, 25				X		X		X		X		

	personas en la institución.													

RESUMEN

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	5	100			5	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	5	100			5	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	5	100			5	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	5	100			5	100

(*) Resumen

Pucallpa 30 de marzo 2023

Judith Dávila Talepcio
Doctora en Administración Educativa

Cuadro de coherencia de Gestión del Talento Humano

Dimensiones	Indicadores	Ítem
Cultura organizacional.	Desarrollo de estrategia Organizacional en la institución.	1. Valoro las particularidades de la institución frente a otras que brindan el mismo servicio.
		2. Se identifica claramente los objetivos de la institución.
		3. Conozco y se practica los valores institucionales.
		4. Contribuyo con nuestro trabajo a cumplir nuestros objetivos de la institución.
		5. Se promueve la iniciativa para la creatividad e innovación en la institución.
Selección de personal.	Realiza la admisión de personal de la institución.	6. Se utiliza medios para difundir las necesidades que tiene de personal en la institución.
		7. Para ingresar a trabajar en el puesto ocupo la institución me proporcionó información.
		8. Conozco el perfil y las responsabilidades que debo cumplir del puesto que ocupo.
		9. Siento que estoy preparado en el trabajo que realizo en la institución.
		10. Siento que mis capacidades y habilidades son poco aprovechadas en el trabajo que realizo.
Formación y desarrollo.	Promueve el desarrollo del personal de la institución.	11. Recibo la capacitación necesaria, para estar actualizado, frente a las exigencias que necesito para el trabajo que realizo.
		12. Las capacitaciones que recibo por parte de la institución cumplen con mis expectativas.
		13. La institución cuenta con un plan de formación para fortalecer las capacidades del personal.
		14. Las capacitaciones que recibo tiene coherencia con las necesidades de la institución.
		15. Los directivos de la institución se involucran en el desarrollo de la capacitación que recibo.
Medición del desempeño.	Realiza la evaluación de personal de la institución.	16. Con el trabajo que realizo en la institución cumple con la expectativa que espera de mí.
		17. Conozco los criterios de medición que utilizan para evaluarme de mi desempeño.
		18. Conozco los procedimientos que utilizan para mi evaluación de mi desempeño.
		19. Me hacen conocer con una retroalimentación las debilidades y fortalezas.
		20. Siento que la evaluación ayuda a mejorar mi desempeño en la Institución.
Mantenimiento y satisfacción.	Promueve la motivación y compensación de personas en la institución.	21. Me motiva permanentemente la institución para hacer propuestas de programas y proyectos para mejorar la institución.
		22. La institución toma en cuenta mi capacidad en sus planes para el futuro.
		23. Me siento realizado en esta institución porque desarrollo al máximo todas mis habilidades.
		24. La institución cuenta conmigo apoyo para desarrollar trabajos importantes.
		25. La Institución recompensa mi trabajo con algún tipo de incentivo o reconocimiento.

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Variable 2: Clima organizacional.

Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación.
			Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítems y la opción de respuesta.		
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Potencial humano.	Ejerce el liderazgo institucional.	1, 2, 3, 4				X		X		X		X		
	Promueve la innovación en la institución.	5, 6, 7, 8				X		X		X		X		
	Promueve la recompensa en la institución.	9, 10, 11, 12				X		X		X		X		
Diseño organizacional.	Promueve la calidad de vida y seguridad en la institución.	13, 14, 15, 16				X		X		X		X		
	Realiza la toma de decisiones a nivel institucional.	17, 18, 19, 20				X		X		X		X		
	Promueve la comunicación organizacional en la institución.	21, 22, 23, 24				X		X		X		X		

Cultura de la organización.	Promueve la identidad en la institución.	25, 26, 27, 28				X		X		X		X		
	Manejo de conflicto y cooperación institucional.	29, 30, 31, 32				X		X		X		X		
	Promueve la motivación en la institución.	33, 34, 35, 36				X		X		X		X		

RESUMEN

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	9	100			9	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	9	100			9	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	9	100			9	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	9	100			9	100

(*) Resumen

Pucallpa 30 de marzo 2023

Judith Dávila Talepcio
Doctora en Administración Educativa

Cuadro de coherencia de Clima organizacional.

Dimensiones	Indicadores	Ítem
Potencial humano.	Ejerce el liderazgo institucional.	1. Las autoridades aceptan mis propuestas y necesidades laborales que tengo.
		2. Los directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el desarrollo de mi institución.
		3. Mi jefe inmediato superior se preocupa por crear un clima laboral adecuado.
		4. Los esfuerzos de los directivos se orientan a lograr los objetivos de la institución.
	Promueve la innovación en la institución.	5. Percibo que utilizo mi creatividad e innovación en las soluciones de los problemas laborales.
		6. Se promueve una sana competencia entre mis compañeros de trabajo de la institución.
		7. La institución promueve la innovación como una característica de nuestra organización.
		8. Mi institución es flexible y se adapta a los cambios de acuerdo a la innovación.
	Promueve la recompensa en la institución.	9. Los ascensos en la institución se promocionan de una manera justa.
		10. Recibo buen trato en mi trabajo por mis compañeros y autoridades.
		11. Siento que soy reconocido en mi trabajo por la labor realizada.
		12. Los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados para seguir esforzándome.
Diseño organizacional.	Promueve la calidad de vida y seguridad en la institución.	13. Los ambientes donde trabajo están organizados y limpios.
		14. En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.
		15. Hay una preocupación de la institución por el cuidado de la salud de los trabajadores de los trabajadores.
		16. Hay medidas de seguridad y evacuación adecuadas en mi institución para proteger al trabajador.
	Realiza la toma de decisiones a nivel institucional.	17. Las decisiones que se toman son de acuerdo a la jerarquía que le corresponde.
		18. Percibo que mis compañeros de trabajo proponen iniciativas para la solución de problemas.
		19. Se toma en cuenta la participación de todos en las toma de decisiones institucional.
		20. Percibo que mi jefe inmediato superior trata de obtener información antes de tomar una decisión.
	Promueve la comunicación organizacional en la institución.	21. Puedo comunicarme eficientemente con mis superiores de la institución.
		22. Percibo que hay una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo de la institución.
		23. Mi jefe inmediato superior me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo de acuerdo a la función que realizo o la actividad que se me encarga.
		24. Percibo que la información de interés para todos llega de manera oportuna y clara a mi persona en la institución.

Cultura de la organización.	Promueve la identidad en la institución.	25. Me siento comprometido con el desarrollo de mi institución.
		26. Mis planes son crecer progresivamente de manera honesta como profesional en la institución.
		27. Estoy dispuesto a dar todo mi esfuerzo cuando la institución lo necesita para cumplir sus objetivos.
		28. Percibo que mi trabajo contribuye alcanzar los objetivos de mi institución.
	Manejo de conflicto y cooperación institucional.	29. Percibo el trabajo que realizan los directivos en el manejo de conflictos es el adecuado.
		30. Las reuniones de coordinación de los trabajadores son frecuentes y oportunos.
		31. Puedo contar con el apoyo de mis compañeros de trabajo cuando los necesito.
		32. Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi equipo de trabajo y con los demás trabajadores de la institución.
	Promueve la motivación en la institución.	33. Percibo que la institución cuenta conmigo para desarrollar trabajos importantes que lo requiere.
		34. Percibo que mi contribución juega un papel importante en el éxito de la institución.
		35. Percibo que la labor que desempeño es valorada y reconocida por los directivos y compañeros de la institución.
		36. Percibo que los objetivos y metas de la institución son desafiantes y motivadores para todos los trabajadores.

Validación del instrumento por ítem

Experto 02 : Dra. Judith Dávila Talepcio
Instrucción : Lea detenidamente el enunciado del ítem y marque con una "X", si esta bien redactado o no.
Valoración :

Si = 1 No = 0

Instrumento : Cuestionario de la Gestión del talento humano.

N°	ÍTEMS	Valoración	
		Si	No
	CULTURA ORGANIZACIONAL.		
1	Valoro las particularidades de la institución frente a otras que brindan el mismo servicio.	X	
2	Se identifica claramente los objetivos de la institución.	X	
3	Conozco y se practica los valores institucionales.	X	
4	Contribuyo con nuestro trabajo a cumplir nuestros objetivos de la institución.	X	
5	Se promueve la iniciativa para la creatividad e innovación en la institución.		x
	SELECCIÓN DE PERSONAL.		
6	Se utiliza medios para difundir las necesidades que tiene de personal en la institución.	X	
7	Para ingresar a trabajar en el puesto ocupo la institución me proporcionó información.	X	
8	Conozco el perfil y las responsabilidades que debo cumplir del puesto que ocupo.	X	
9	Siento que estoy preparado en el trabajo que realizo en la institución.	X	
10	Siento que mis capacidades y habilidades son poco aprovechadas en el trabajo que realizo.	X	
	FORMACIÓN Y DESARROLLO.		
11	Recibo la capacitación necesaria, para estar actualizado, frente a las exigencias que necesito para el trabajo que realizo.	X	
12	Las capacitaciones que recibo por parte de la institución cumplen con mis expectativas.	X	
13	La institución cuenta con un plan de formación para fortalecer las capacidades del personal.	X	
14	Las capacitaciones que recibo tiene coherencia con las necesidades de la institución.	X	
15	Los directivos de la institución se involucran en el desarrollo de la capacitación que recibo.	X	
	MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO.		
16	Con el trabajo que realizo en la institución cumple con la expectativa que espera de mí.	X	
17	Conozco los criterios de medición que utilizan para evaluarme de mi desempeño.	X	
18	Conozco los procedimientos que utilizan para mi evaluación de mi desempeño.	X	
19	Me hacen conocer con una retroalimentación las debilidades y fortalezas.	X	
20	Siento que la evaluación ayuda a mejorar mi desempeño en la Institución.	X	

	MANTENIMIENTO Y SATISFACCIÓN.		
21	Me motiva permanentemente la institución para hacer propuestas de programas y proyectos para mejorar la institución.	X	
22	La institución toma en cuenta mi capacidad en sus planes para el futuro.	X	
23	Me siento realizado en esta institución porque desarrollo al máximo todas mis habilidades.	X	
24	La institución cuenta conmigo apoyo para desarrollar trabajos importantes.		X
25	La Institución recompensa mi trabajo con algún tipo de incentivo o reconocimiento.	X	

Validación del instrumento por ítem

Experto 02 : Dra. Judith Dávila Talepcio.

Instrucción : Lea detenidamente el enunciado del ítem y marque con una "X", si está bien redactado o no.

Valoración :

Si = 1 No = 0

Instrumento : Cuestionario de clima organizacional.

N°	ÍTEMS	Valoración	
		Si	No
	POTENCIAL HUMANO.		
1	Las autoridades aceptan mis propuestas y necesidades laborales que tengo.	X	
2	Los directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el desarrollo de mi institución.	X	
3	Mi jefe inmediato superior se preocupa por crear un clima laboral adecuado.	X	
4	Los esfuerzos de los directivos se orientan a lograr los objetivos de la institución.	X	
5	Percibo que utilizo mi creatividad e innovación en las soluciones de los problemas laborales.	X	
6	Se promueve una sana competencia entre mis compañeros de trabajo de la institución.	X	
7	La institución promueve la innovación como una característica de nuestra organización.	X	
8	Mi institución es flexible y se adapta a los cambios de acuerdo a la innovación.	X	
9	Los ascensos en la institución se promocionan de una manera justa.	X	
10	Recibo buen trato en mi trabajo por mis compañeros y autoridades.	X	
11	Siento que soy reconocido en mi trabajo por la labor realizada.	X	
12	Los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados para seguir esforzándome.		X
	DISEÑO ORGANIZACIONAL.		
13	Los ambientes donde trabajo están organizados y limpios.	X	
14	En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	X	
15	Hay una preocupación de la institución por el cuidado de la salud de los trabajadores de los trabajadores.	X	
16	Hay medidas de seguridad y evacuación adecuadas en mi institución para proteger al trabajador.	X	
17	Las decisiones que se toman son de acuerdo a la jerarquía que le corresponde.	X	
18	Percibo que mis compañeros de trabajo proponen iniciativas para la solución de problemas.	X	
19	Se toma en cuenta la participación de todos en las toma de decisiones institucional.	X	
20	Percibo que mi jefe inmediato superior trata de obtener información antes de tomar una decisión.	X	
21	Puedo comunicarme eficientemente con mis superiores de la institución.	X	
22	Percibo que hay una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo de la institución.	X	

23	Mi jefe inmediato superior me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo de acuerdo a la función que realizo o la actividad que se me encarga.	X	
24	Percibo que la información de interés para todos llega de manera oportuna y clara a mi persona en la institución.	X	
	CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN.		
25	Me siento comprometido con el desarrollo de mi institución.	X	
26	Mis planes son crecer progresivamente de manera honesta como profesional en la institución.	X	
27	Estoy dispuesto a dar todo mi esfuerzo cuando la institución lo necesita para cumplir sus objetivos.	X	
28	Percibo que mi trabajo contribuye alcanzar los objetivos de mi institución.	X	
29	Percibo el trabajo que realizan los directivos en el manejo de conflictos es el adecuado.	X	
30	Las reuniones de coordinación de los trabajadores son frecuentes oportunos.	X	
32	Puedo contar con el apoyo de mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	X	
32	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi equipo de trabajo y con los demás trabajadores de la institución.	X	
33	Percibo que la institución cuenta conmigo para desarrollar trabajos importantes que lo requiere.	X	
34	Percibo que mi contribución juega un papel importante en el éxito de la institución.	X	
35	Percibo que la labor que desempeño es valorada y reconocida por los directivos y compañeros de la institución.	X	
36	Percibo que los objetivos y metas de la institución son desafiantes y motivadores para todos los trabajadores.	X	

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Experto 03: Dr. Aniceto Elías Aguilar Polo

Título: Gestión del Talento humano y clima organizacional en los colaboradores de las instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa - 2023

Autor: Br. Milagro Mirian Tello Aguirre

Variable 1: Gestión del talento humano.

Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación.
			Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítems y la opción de respuesta.		
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Cultura organizacional.	Desarrollo de estrategia Organizacional en la institución.	1, 2, 3, 4, 5				X		X		X		X		
Selección de personal.	Realiza la admisión de personal de la institución.	6, 7, 8, 9, 10				X		X		X		X		
Formación y desarrollo.	Promueve el desarrollo del personal de la institución.	11, 12, 13, 14, 15				X		X		X		X		
Medición del desempeño.	Realiza la evaluación de personal de la institución.	16, 17, 18, 19, 20				X		X		X		X		
Mantenimiento y satisfacción	Promueve la motivación y compensación de	21, 22, 23, 24, 25				X		X		X		X		

	personas en la institución.													

RESUMEN

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	5	100			5	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	5	100			5	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	5	100			5	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	5	100			5	100

(*) Resumen

Pucallpa 30 de marzo 2023



Aniceto Elías Aguilar Polo
Doctora en Administración Educativa

Cuadro de coherencia de Gestión del Talento Humano

Dimensiones	Indicadores	Ítem
Cultura organizacional.	Desarrollo de estrategia Organizacional en la institución.	1. Valoro las particularidades de la institución frente a otras que brindan el mismo servicio.
		2. Se identifica claramente los objetivos de la institución.
		3. Conozco y se practica los valores institucionales.
		4. Contribuyo con nuestro trabajo a cumplir nuestros objetivos de la institución.
		5. Se promueve la iniciativa para la creatividad e innovación en la institución.
Selección de personal.	Realiza la admisión de personal de la institución.	6. Se utiliza medios para difundir las necesidades que tiene de personal en la institución.
		7. Para ingresar a trabajar en el puesto ocupo la institución me proporcionó información.
		8. Conozco el perfil y las responsabilidades que debo cumplir del puesto que ocupo.
		9. Siento que estoy preparado en el trabajo que realizo en la institución.
		10. Siento que mis capacidades y habilidades son poco aprovechadas en el trabajo que realizo.
Formación y desarrollo.	Promueve el desarrollo del personal de la institución.	11. Recibo la capacitación necesaria, para estar actualizado, frente a las exigencias que necesito para el trabajo que realizo.
		12. Las capacitaciones que recibo por parte de la institución cumplen con mis expectativas.
		13. La institución cuenta con un plan de formación para fortalecer las capacidades del personal.
		14. Las capacitaciones que recibo tiene coherencia con las necesidades de la institución.
		15. Los directivos de la institución se involucran en el desarrollo de la capacitación que recibo.
Medición del desempeño.	Realiza la evaluación de personal de la institución.	16. Con el trabajo que realizo en la institución cumple con la expectativa que espera de mí.
		17. Conozco los criterios de medición que utilizan para evaluarme de mi desempeño.
		18. Conozco los procedimientos que utilizan para mi evaluación de mi desempeño.
		19. Me hacen conocer con una retroalimentación las debilidades y fortalezas.
		20. Siento que la evaluación ayuda a mejorar mi desempeño en la Institución.
Mantenimiento y satisfacción.	Promueve la motivación y compensación de personas en la institución.	21. Me motiva permanentemente la institución para hacer propuestas de programas y proyectos para mejorar la institución.
		22. La institución toma en cuenta mi capacidad en sus planes para el futuro.
		23. Me siento realizado en esta institución porque desarrollo al máximo todas mis habilidades.
		24. La institución cuenta conmigo apoyo para desarrollar trabajos importantes.
		25. La Institución recompensa mi trabajo con algún tipo de incentivo o reconocimiento.

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Variable 2: Clima organizacional.

Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación.
			Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítems y la opción de respuesta.		
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Potencial humano.	Ejerce el liderazgo institucional.	1, 2, 3, 4				X		X		X		X		
	Promueve la innovación en la institución.	5, 6, 7, 8				X		X		X		X		
	Promueve la recompensa en la institución.	9, 10, 11, 12				X		X		X		X		
Diseño organizacional.	Promueve la calidad de vida y seguridad en la institución.	13, 14, 15, 16				X		X		X		X		
	Realiza la toma de decisiones a nivel institucional.	17, 18, 19, 20				X		X		X		X		
	Promueve la comunicación organizacional en la institución.	21, 22, 23, 24				X		X		X		X		

Cultura de la organización.	Promueve la identidad en la institución.	25, 26, 27, 28				X		X		X		X		
	Manejo de conflicto y cooperación institucional.	29, 30, 31, 32				X		X		X		X		
	Promueve la motivación en la institución.	33, 34, 35, 36				X		X		X		X		

RESUMEN

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	9	100			9	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	9	100			9	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	9	100			9	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	9	100			9	100

(*) Resumen

Pucallpa 30 de marzo 2023



Aniceto Elías Aguilar Polo
Doctora en Administración Educativa

Cuadro de coherencia de Clima organizacional.

Dimensiones	Indicadores	Ítem
Potencial humano.	Ejerce el liderazgo institucional.	1. Las autoridades aceptan mis propuestas y necesidades laborales que tengo.
		2. Los directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el desarrollo de mi institución.
		3. Mi jefe inmediato superior se preocupa por crear un clima laboral adecuado.
		4. Los esfuerzos de los directivos se orientan a lograr los objetivos de la institución.
	Promueve la innovación en la institución.	5. Percibo que utilizo mi creatividad e innovación en las soluciones de los problemas laborales.
		6. Se promueve una sana competencia entre mis compañeros de trabajo de la institución.
		7. La institución promueve la innovación como una característica de nuestra organización.
		8. Mi institución es flexible y se adapta a los cambios de acuerdo a la innovación.
	Promueve la recompensa en la institución.	9. Los ascensos en la institución se promocionan de una manera justa.
		10. Recibo buen trato en mi trabajo por mis compañeros y autoridades.
		11. Siento que soy reconocido en mi trabajo por la labor realizada.
		12. Los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados para seguir esforzándome.
Diseño organizacional.	Promueve la calidad de vida y seguridad en la institución.	13. Los ambientes donde trabajo están organizados y limpios.
		14. En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.
		15. Hay una preocupación de la institución por el cuidado de la salud de los trabajadores de los trabajadores.
		16. Hay medidas de seguridad y evacuación adecuadas en mi institución para proteger al trabajador.
	Realiza la toma de decisiones a nivel institucional.	17. Las decisiones que se toman son de acuerdo a la jerarquía que le corresponde.
		18. Percibo que mis compañeros de trabajo proponen iniciativas para la solución de problemas.
		19. Se toma en cuenta la participación de todos en las toma de decisiones institucional.
		20. Percibo que mi jefe inmediato superior trata de obtener información antes de tomar una decisión.
	Promueve la comunicación organizacional en la institución.	21. Puedo comunicarme eficientemente con mis superiores de la institución.
		22. Percibo que hay una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo de la institución.
		23. Mi jefe inmediato superior me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo de acuerdo a la función que realizo o la actividad que se me encarga.
		24. Percibo que la información de interés para todos llega de manera oportuna y clara a mi persona en la institución.
Cultura de la organización.		25. Me siento comprometido con el desarrollo de mi institución.
		26. Mis planes son crecer progresivamente de manera honesta como profesional en la institución.

	Promueve la identidad en la institución.	27. Estoy dispuesto a dar todo mi esfuerzo cuando la institución lo necesita para cumplir sus objetivos.
		28. Percibo que mi trabajo contribuye alcanzar los objetivos de mi institución.
	Manejo de conflicto y cooperación institucional.	29. Percibo el trabajo que realizan los directivos en el manejo de conflictos es el adecuado.
		30. Las reuniones de coordinación de los trabajadores son frecuentes y oportunos.
		31. Puedo contar con el apoyo de mis compañeros de trabajo cuando los necesito.
		32. Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi equipo de trabajo y con los demás trabajadores de la institución.
	Promueve la motivación en la institución.	33. Percibo que la institución cuenta conmigo para desarrollar trabajos importantes que lo requiere.
		34. Percibo que mi contribución juega un papel importante en el éxito de la institución.
		35. Percibo que la labor que desempeño es valorada y reconocida por los directivos y compañeros de la institución.
		36. Percibo que los objetivos y metas de la institución son desafiantes y motivadores para todos los trabajadores.

Validación del instrumento por ítem

Experto 03 : Dr. Aniceto Elías Aguilar Polo
Instrucción : Lea detenidamente el enunciado del ítem y marque con una "X", si está bien redactado o no.
Valoración :

Si = 1 No = 0

Instrumento : Cuestionario de la Gestión del talento humano.

N°	ÍTEMS	Valoración	
		Si	No
	CULTURA ORGANIZACIONAL.		
1	Valoro las particularidades de la institución frente a otras que brindan el mismo servicio.		X
2	Se identifica claramente los objetivos de la institución.	X	
3	Conozco y se practica los valores institucionales.	X	
4	Contribuyo con nuestro trabajo a cumplir nuestros objetivos de la institución.	X	
5	Se promueve la iniciativa para la creatividad e innovación en la institución.	X	
	SELECCIÓN DE PERSONAL.		
6	Se utiliza medios para difundir las necesidades que tiene de personal en la institución.	X	
7	Para ingresar a trabajar en el puesto ocupo la institución me proporcionó información.	X	
8	Conozco el perfil y las responsabilidades que debo cumplir del puesto que ocupo.	X	
9	Siento que estoy preparado en el trabajo que realizo en la institución.	X	
10	Siento que mis capacidades y habilidades son poco aprovechadas en el trabajo que realizo.	X	
	FORMACIÓN Y DESARROLLO.		
11	Recibo la capacitación necesaria, para estar actualizado, frente a las exigencias que necesito para el trabajo que realizo.	X	
12	Las capacitaciones que recibo por parte de la institución cumplen con mis expectativas.	X	
13	La institución cuenta con un plan de formación para fortalecer las capacidades del personal.	X	
14	Las capacitaciones que recibo tiene coherencia con las necesidades de la institución.	X	
15	Los directivos de la institución se involucran en el desarrollo de la capacitación que recibo.	X	
	MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO.		
16	Con el trabajo que realizo en la institución cumple con la expectativa que espera de mí.	X	
17	Conozco los criterios de medición que utilizan para evaluarme de mi desempeño.	X	
18	Conozco los procedimientos que utilizan para mi evaluación de mi desempeño.	X	
19	Me hacen conocer con una retroalimentación las debilidades y fortalezas.	X	
20	Siento que la evaluación ayuda a mejorar mi desempeño en la Institución.	X	

	MANTENIMIENTO Y SATISFACCIÓN.		
21	Me motiva permanentemente la institución para hacer propuestas de programas y proyectos para mejorar la institución.	X	
22	La institución toma en cuenta mi capacidad en sus planes para el futuro.	X	
23	Me siento realizado en esta institución porque desarrollo al máximo todas mis habilidades.	X	
24	La institución cuenta conmigo apoyo para desarrollar trabajos importantes.	X	
25	La Institución recompensa mi trabajo con algún tipo de incentivo o reconocimiento.	X	

Validación del instrumento por ítem

Experto 03 : Dr. Aniceto Elías Aguilar Polo.

Instrucción : Lea detenidamente el enunciado del ítem y marque con una "X", si está bien redactado o no.

Valoración :

Si = 1 No = 0

Instrumento : Cuestionario de clima organizacional.

N°	ÍTEMS	Valoración	
		Si	No
	POTENCIAL HUMANO.		
1	Las autoridades aceptan mis propuestas y necesidades laborales que tengo.	X	
2	Los directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el desarrollo de mi institución.	X	
3	Mi jefe inmediato superior se preocupa por crear un clima laboral adecuado.	X	
4	Los esfuerzos de los directivos se orientan a lograr los objetivos de la institución.	X	
5	Percibo que utilizo mi creatividad e innovación en las soluciones de los problemas laborales.	X	
6	Se promueve una sana competencia entre mis compañeros de trabajo de la institución.	X	
7	La institución promueve la innovación como una característica de nuestra organización.		X
8	Mi institución es flexible y se adapta a los cambios de acuerdo a la innovación.	X	
9	Los ascensos en la institución se promocionan de una manera justa.	X	
10	Recibo buen trato en mi trabajo por mis compañeros y autoridades.	X	
11	Siento que soy reconocido en mi trabajo por la labor realizada.	X	
12	Los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados para seguir esforzándome.	X	
	DISEÑO ORGANIZACIONAL.		
13	Los ambientes donde trabajo están organizados y limpios.	X	
14	En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	X	
15	Hay una preocupación de la institución por el cuidado de la salud de los trabajadores de los trabajadores.	X	
16	Hay medidas de seguridad y evacuación adecuadas en mi institución para proteger al trabajador.	X	
17	Las decisiones que se toman son de acuerdo a la jerarquía que le corresponde.	X	
18	Percibo que mis compañeros de trabajo proponen iniciativas para la solución de problemas.	X	
19	Se toma en cuenta la participación de todos en las toma de decisiones institucional.	X	
20	Percibo que mi jefe inmediato superior trata de obtener información antes de tomar una decisión.	X	
21	Puedo comunicarme eficientemente con mis superiores de la institución.	X	

22	Percibo que hay una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo de la institución.	X	
23	Mi jefe inmediato superior me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo de acuerdo a la función que realizo o la actividad que se me encarga.		X
24	Percibo que la información de interés para todos llega de manera oportuna y clara a mi persona en la institución.	X	
	CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN.		
25	Me siento comprometido con el desarrollo de mi institución.	X	
26	Mis planes son crecer progresivamente de manera honesta como profesional en la institución.	X	
27	Estoy dispuesto a dar todo mi esfuerzo cuando la institución lo necesita para cumplir sus objetivos.	X	
28	Percibo que mi trabajo contribuye alcanzar los objetivos de mi institución.	X	
29	Percibo el trabajo que realizan los directivos en el manejo de conflictos es el adecuado.	X	
30	Las reuniones de coordinación de los trabajadores son frecuentes oportunos.	X	
32	Puedo contar con el apoyo de mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	X	
32	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi equipo de trabajo y con los demás trabajadores de la institución.	X	
33	Percibo que la institución cuenta conmigo para desarrollar trabajos importantes que lo requiere.	X	
34	Percibo que mi contribución juega un papel importante en el éxito de la institución.	X	
35	Percibo que la labor que desempeño es valorada y reconocida por los directivos y compañeros de la institución.	X	
36	Percibo que los objetivos y metas de la institución son desafiantes y motivadores para todos los trabajadores.	X	

Consolidado de la validación del instrumento por ítems.
Gestión del talento humano

N°	ÍTEMS	Valoración				
		Expertos			Acuerdos	V = S/N (c-1)
		1	2	3		
	CULTURA ORGANIZACIONAL.					
1	Valoro las particularidades de la institución frente a otras que brindan el mismo servicio.	1	1	0	2	0.67
2	Se identifica claramente los objetivos de la institución.	1	1	1	3	1
3	Conozco y se practica los valores institucionales.	0	1	1	2	0.67
4	Contribuyo con nuestro trabajo a cumplir nuestros objetivos de la institución.	1	1	1	3	1
5	Se promueve la iniciativa para la creatividad e innovación en la institución.	1	0	1	2	0.67
	SELECCIÓN DE PERSONAL.					
6	Se utiliza medios para difundir las necesidades que tiene de personal en la institución.	1	1	1	3	1
7	Para ingresar a trabajar en el puesto ocupo la institución me proporcionó información.	0	1	1	2	0.67
8	Conozco el perfil y las responsabilidades que debo cumplir del puesto que ocupo.	1	1	1	3	1
9	Siento que estoy preparado en el trabajo que realizo en la institución.	1	1	1	3	1
10	Siento que mis capacidades y habilidades son poco aprovechadas en el trabajo que realizo.	1	1	1	3	1
	FORMACIÓN Y DESARROLLO.					
11	Recibo la capacitación necesaria, para estar actualizado, frente a las exigencias que necesito para el trabajo que realizo.	1	1	1	3	1
12	Las capacitaciones que recibo por parte de la institución cumplen con mis expectativas.	1	1	1	3	1
13	La institución cuenta con un plan de formación para fortalecer las capacidades del personal.	1	1	1	3	1
14	Las capacitaciones que recibo tiene coherencia con las necesidades de la institución.	1	1	1	3	1
15	Los directivos de la institución se involucran en el desarrollo de la capacitación que recibo.	1	1	1	3	1
	MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO.					
16	Con el trabajo que realizo en la institución cumple con la expectativa que espera de mí.	1	1	1	3	1
17	Conozco los criterios de medición que utilizan para evaluarme de mi desempeño.	1	1	1	3	1
18	Conozco los procedimientos que utilizan para mi evaluación de mi desempeño.	1	1	1	3	1
19	Me hacen conocer con una retroalimentación las debilidades y fortalezas.	1	1	1	3	1
20	Siento que la evaluación ayuda a mejorar mi desempeño en la Institución.	1	1	1	3	1
	MANTENIMIENTO Y SATISFACCIÓN.					

21	Me motiva permanentemente la institución para hacer propuestas de programas y proyectos para mejorar la institución.	1	1	1	3	1
22	La institución toma en cuenta mi capacidad en sus planes para el futuro.	1	1	1	3	1
23	Me siento realizado en esta institución porque desarrollo al máximo todas mis habilidades.	1	1	1	3	1
24	La institución cuenta conmigo apoyo para desarrollar trabajos importantes.	1	0	1	2	0.67
25	La Institución recompensa mi trabajo con algún tipo de incentivo o reconocimiento.	1	1	1	3	1
	Total				0. 93	

Resultados de validación:

De 25 ítems evaluados se obtenido una varianza de 0.93 por lo que el instrumento está en condiciones de ser aplicado cumple con el proceso de validez.



Judith Dávila Talepcio
Doctora en Administración Educativa

Consolidado de la validación del instrumento por ítems.
Clima organizacional

N°	ÍTEMS	Valoración				
		Expertos			Acuerdos	V = S/N (c-1)
		1	2	3		
	POTENCIAL HUMANO.					
1	Las autoridades aceptan mis propuestas y necesidades laborales que tengo.	1	1	1	3	1
2	Los directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el desarrollo de mi institución.	1	1	1	3	1
3	Mi jefe inmediato superior se preocupa por crear un clima laboral adecuado.	1	1	1	3	1
4	Los esfuerzos de los directivos se orientan a lograr los objetivos de la institución.	1	1	1	3	1
5	Percibo que utilizo mi creatividad e innovación en las soluciones de los problemas laborales.	1	1	1	3	1
6	Se promueve una sana competencia entre mis compañeros de trabajo de la institución.	0	1	1	2	0.67
7	La institución promueve la innovación como una característica de nuestra organización.	1	1	0	2	0.67
8	Mi institución es flexible y se adapta a los cambios de acuerdo a la innovación.	1	1	1	3	1
9	Los ascensos en la institución se promocionan de una manera justa.	1	1	1	3	1
10	Recibo buen trato en mi trabajo por mis compañeros y autoridades.	0	1	1	2	0.67
11	Siento que soy reconocido en mi trabajo por la labor realizada.	1	1	1	3	1
12	Los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados para seguir esforzándome.	1	0	1	2	0.67
	DISEÑO ORGANIZACIONAL.					
13	Los ambientes donde trabajo están organizados y limpios.	1	1	1	3	1
14	En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	1	1	1	3	1
15	Hay una preocupación de la institución por el cuidado de la salud de los trabajadores de los trabajadores.	1	1	1	3	1
16	Hay medidas de seguridad y evacuación adecuadas en mi institución para proteger al trabajador.	1	1	1	3	1
17	Las decisiones que se toman son de acuerdo a la jerarquía que le corresponde.	1	1	1	3	1
18	Percibo que mis compañeros de trabajo proponen iniciativas para la solución de problemas.	1	1	1	3	1

19	Se toma en cuenta la participación de todos en las toma de decisiones institucional.	0	1	1	2	0.67
20	Percibo que mi jefe inmediato superior trata de obtener información antes de tomar una decisión.	1	1	1	3	1
21	Puedo comunicarme eficientemente con mis superiores de la institución.	1	1	1	3	1
22	Percibo que hay una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo de la institución.	1	1	1	3	1
23	Mi jefe inmediato superior me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo de acuerdo a la función que realizo o la actividad que se me encarga.	1	1	0	2	0.67
24	Percibo que la información de interés para todos llega de manera oportuna y clara a mi persona en la institución.	1	1	1	3	1
	CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN.					
25	Me siento comprometido con el desarrollo de mi institución.	1	1	1	3	1
26	Mis planes son crecer progresivamente de manera honesta como profesional en la institución.	1	1	1	3	1
27	Estoy dispuesto a dar todo mi esfuerzo cuando la institución lo necesita para cumplir sus objetivos.	1	1	1	3	1
28	Percibo que mi trabajo contribuye alcanzar los objetivos de mi institución.	1	1	1	3	1
29	Percibo el trabajo que realizan los directivos en el manejo de conflictos es el adecuado.	1	1	1	3	1
30	Las reuniones de coordinación de los trabajadores son frecuentes oportunos.	1	1	1	3	1
32	Puedo contar con el apoyo de mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	1	1	1	3	1
32	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi equipo de trabajo y con los demás trabajadores de la institución.	1	1	1	3	1
33	Percibo que la institución cuenta conmigo para desarrollar trabajos importantes que lo requiere.	1	1	1	3	1
34	Percibo que mi contribución juega un papel importante en el éxito de la institución.	1	1	1	3	1
35	Percibo que la labor que desempeño es valorada y reconocida por los directivos y compañeros de la institución.	1	1	1	3	1
36	Percibo que los objetivos y metas de la institución son desafiantes y motivadores para todos los trabajadores.	1	1	1	3	1
	Total					0.95

Resultados de validación:

De 36 ítems evaluados se obtenido una varianza de 0.95 por lo que el instrumento está en condiciones de ser aplicado cumple con el proceso de validez.



Judith Dávila Talepcio
Doctora en Administración Educativa

ANEXO 03: CONFIABILIDAD

Suj.	D1: Cultura Organizacional					D2: Selección Personal					D3: Formación y Desarrollo					D4: Medición del Desempeños					Mantenimiento y satisfacción				
	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8	It9	It10	It11	It12	It13	It14	It15	It16	It17	It18	It19	It20	It21	It22	It23	It24	It25
S1	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2
S2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2
S3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1
S4	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	1	2	1	2	2	2	1
S5	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	1
S6	3	3	2	3	2	1	1	3	3	2	2	1	1	2	2	2	3	1	3	3	1	1	2	2	1
S7	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	3	2	2
S8	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1
S9	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2
S10	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	2	3	3
S11	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1
S12	3	2	3	3	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3	2	1
S13	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	1	3	1	2	1	3	1	2	2	2	1
S14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S15	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S16	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
S17	2	3	3	3	2	1	1	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	2	1
S18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
S19	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
S20	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S21	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2
S22	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2
S23	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S24	3	2	3	3	2	2	1	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1
S25	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1
S26	2	2	2	3	2	2	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2
S27	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	1

S28	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	1
S29	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2
S30	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2
S31	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	1
S32	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	1	2	1	1	3	2	1
S33	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1
S34	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2
S35	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
S36	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
S37	2	3	3	3	1	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S38	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
S39	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	1	1	1	1
S40	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	1
S41	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	1	2	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1
S42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S44	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1
S45	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2
S46	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3
S47	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3
S48	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
S49	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
S50	2	2	2	3	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3
S51	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2
S52	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3
S53	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2
S54	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2
S55	2	3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2
S56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
S57	3	2	2	3	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2

S58	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
S59	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2
S60	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
S61	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	1	3
S62	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3
S63	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3
S64	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
S65	2	2	3	3	2	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3
S66	2	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2
S67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
S68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
S71	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2
S72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S73	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	1
S74	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S75	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
S76	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
S77	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S80	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
S81	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
S82	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
S83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2
S84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S85	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S86	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
S87	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2

S88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2
S89	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
S90	2	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2
S91	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3
S92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
S93	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3
S94	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
S95	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S96	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S97	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2
S98	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
S99	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2
S100	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2
S101	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
S102	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3
S103	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1
S104	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	1	3	2	1
S105	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
S106	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S107	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1
S108	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2
S109	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S110	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1
S111	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
S112	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2
S113	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2
S114	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
S115	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
S116	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1
S117	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1

S118	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2
S119	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
S120	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	1	2	1	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3
S121	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2
S122	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2
S123	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2
S124	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1
S125	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2
S126	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S127	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S128	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S129	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
S130	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
S131	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
S132	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
S133	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2
S134	3	3	2	3	3	1	1	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
S135	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
S136	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2
S137	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S138	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S139	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S140	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S141	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S142	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S143	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S144	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S145	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
S146	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
S147	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

S148	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
S149	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3
S150	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
S151	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2
S152	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S153	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
S154	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
S155	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
S156	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2
S157	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
S158	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
S159	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
S160	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
S161	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3
S162	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3
S163	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
S164	2	3	2	2	3	1	1	2	3	3	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
S165	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S166	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3
S167	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3
S168	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
S169	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
S170	2	2	2	3	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3
S171	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2
S172	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3
S173	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2
S174	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2
S175	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1
S176	2	3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2
S177	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2

S178	3	2	2	3	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2
S179	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
S180	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2
S181	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
S182	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2
S183	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	1	1	3	2	1
S184	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3
S185	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
S186	2	2	3	3	2	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3
S187	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3
S188	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
S189	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3
S190	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
S191	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S192	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S193	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2
S194	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
S195	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2
S196	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2
S197	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
S198	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3
S199	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
S200	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S201	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	1	2	3	3	1	1	1	2	2	3	2	2	3
S202	3	2	2	3	2	2	1	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3
S203	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
S204	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S205	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3
S206	2	2	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2
S207	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

S208	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S209	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S210	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
S211	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S212	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S213	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3
S214	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
S215	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
S216	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S217	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3
S218	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
S219	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3
S220	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
S221	2	2	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2
S222	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S223	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	3	1	1
S224	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3
S225	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1
S226	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
S227	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S228	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2
S229	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S230	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
S231	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	1
S232	3	2	1	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1
S233	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
S234	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
S235	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S236	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S237	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3

S238	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S239	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S240	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
S241	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1
S242	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
S243	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
S244	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3
S245	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3
S246	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
S247	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
S248	2	2	2	3	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3
S249	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2
S250	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3
S251	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2
S252	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2
S253	2	3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2
S254	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
S255	3	2	2	3	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2
S256	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
S257	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2
S258	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
S259	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	1	3
S260	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3
S261	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3
S262	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
S263	2	2	3	3	2	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3
S264	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3
S265	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
S266	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3
S267	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3

S268	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S269	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S270	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2
S271	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
S272	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2
S273	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2
S274	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
S275	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3
S276	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1
S277	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	1	3	2	1
S278	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
S279	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S280	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1
S281	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2
S282	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S283	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1
S284	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
S285	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2
S286	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2
S287	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
S288	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
S289	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2
S290	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
S291	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	1	2	1	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3
S292	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
S293	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	1
S294	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S295	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2
S296	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S297	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

S298	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2
S299	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2
S300	3	2	3	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	1

RESULTADOS DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD

VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Confiabilidad de Cronbach

$$\propto = \frac{k}{k-1}(1 - \frac{\sum S^2}{S^2})$$

Niveles de confiabilidad

Rangos	**Magnitud**
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Aspectos	**Sujetos**	**Ítems**	**Grado de confiabilidad**
Dimensión 1: Cultura Organizacional	300	5	0.71
Dimensión 2: Selección Personal	300	5	0.45
Dimensión 3: Formación y Desarrollo.	300	5	0.83
Dimensión 4: Medición del Desempeño.	300	5	0.81
Dimensión 5: Mantenimiento y satisfacción.	300	5	0.77
Variable O Baremos	**300**	**25**	**0.88**

Fuente: Bases de datos de la aplicación del cuestionario de Gestión del Talento humano de la muestra piloto.

Interpretación: El Estadístico que se ha utilizado para calcular la prueba de confiabilidad (coeficiente alfa de Cronbach) del instrumento de investigación que arrojó en la variable Gestión del talento humano fue de 0.88, en la confiabilidad por dimensiones; en la dimensión 1: Cultura Organizacional, arrojó 0.71, en la dimensión 2: Selección Personal, arrojó 0.45, en la dimensión 3: Formación y Desarrollo, arrojó 0.83, en la dimensión 4: Medición del Desempeño, arrojó 0.81, en la dimensión 5: Mantenimiento y satisfacción, arrojó 0.77; por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa, 11 de noviembre del 2023

Judith Dávila Talepcio
Doctora en Administración Educativa

BASE DE DATOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Suj.	D1: Potencial Humano												D2: Diseño Organizacional												D3 Cultura de la organización											
	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8	It9	It10	It11	It12	It13	It14	It15	It16	It17	It18	It19	It20	It21	It22	It23	It24	It25	It26	It27	It28	It29	It30	It31	It32	It33	It34	It35	It36
S1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
S2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
S3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2
S4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	2
S5	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
S6	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	2	1	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	2
S7	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
S8	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	2	3	3
S9	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2
S10	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
S11	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S12	2	1	2	2	3	3	1	2	1	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	1
S13	1	2	2	2	3	3	2	3	1	2	2	3	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3
S14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S15	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S16	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
S17	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3
S18	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S19	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2
S20	2	2	2	3	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1
S21	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2
S22	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2
S23	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2
S24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S25	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2
S26	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2
S27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

S28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S29	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2
S30	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
S31	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S32	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2
S33	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S34	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3
S35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S37	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
S38	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
S39	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3
S40	2	2	3	3	1	1	1	2	2	3	2	3	3	3	1	1	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	3	1	1	2	2
S41	2	3	3	1	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	1	1	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2
S42	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1
S43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S44	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
S45	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3
S46	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2
S47	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2
S48	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3
S49	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2
S51	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2
S52	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
S53	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
S54	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
S55	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2
S56	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S57	2	2	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3

S58	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
S59	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
S60	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
S61	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2
S62	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2
S63	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
S64	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2
S65	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3
S66	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3
S67	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3
S72	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
S73	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S74	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3
S75	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
476	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3
S77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S81	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
S83	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
S84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S85	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S86	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S87	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	1	3	1	1	1	1

S88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
S89	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S90	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3
S91	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2
S92	2	1	2	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3
S93	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S94	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2
S95	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S96	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S97	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
S98	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S99	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
S100	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2
S101	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7102	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
S103	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S104	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3
S105	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
S106	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S107	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2
S108	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2
S109	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S110	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1
S111	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
S112	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	3	2	1	3	1	2	3	2	1	2	2	1	2	3	3	3	2	1	2	3	3	2	2
S113	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2
S114	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
S115	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1
S116	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	1	1	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3
S117	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3

S118	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
S119	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S120	1	1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	1
S121	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S122	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3
S123	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3
S124	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	1	1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3
S125	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	1	1	1	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3
S126	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S127	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S128	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S129	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S130	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S131	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
S132	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S133	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
S134	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S135	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2
S136	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S137	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S138	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S139	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S140	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S141	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S142	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S143	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S144	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
S145	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
S146	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S147	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

S148	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S149	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S150	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
S151	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S152	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S153	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
S154	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S155	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S156	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S157	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2
S158	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2
S159	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3
S160	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3
S161	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3
S162	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S163	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S164	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3
S165	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
S166	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2
S167	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2
S168	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3
S169	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S170	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2
S171	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2
S172	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
S173	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
S174	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
S175	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S175	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2
S177	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

S178	2	2	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3
S179	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
S180	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
S181	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
S182	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2
S183	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2
S184	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
S185	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2
S186	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3
S187	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2
S188	2	1	2	1	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3
S189	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S190	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2
S191	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S192	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S193	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
S194	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S195	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
S196	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2
S197	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S198	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
S199	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
S200	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
S201	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
S202	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2
S203	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S204	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S205	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
S206	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
S207	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

S208	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S209	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
S210	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S211	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S212	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S213	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
S214	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
S215	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S216	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S217	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
S218	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
S219	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
S220	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
S221	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
S222	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S223	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	3	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2
S224	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
S225	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3
S226	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
S227	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S228	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S229	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S230	1	2	1	1	1	2	1	1	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	1	1	1	2	1	1	3	3	3	2	2	2	3	3	1	2	2	1
S231	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2
S232	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	3	3	2	2	1	1	3	2	1	3	1	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2
S233	3	3	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
S334	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3
S235	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S36	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S37	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

S238	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S239	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S240	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2
S241	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2
S342	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
S243	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S244	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2
S245	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2
S246	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3
S247	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S248	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2
S249	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2
S250	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
S251	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
S252	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
S253	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2
S254	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S255	2	2	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3
S256	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
S257	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
S258	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
S259	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2
S260	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2
S261	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
S262	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2
S263	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3
S264	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2
S265	2	1	2	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3
S266	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S267	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2

S268	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S269	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S270	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
S271	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S272	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
S273	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2
S274	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S275	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
S276	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S277	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3
S278	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
S279	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S280	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2
S281	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2
S282	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S283	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1
S284	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
S285	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	3	2	1	3	1	2	3	2	1	2	2	1	2	3	3	3	2	1	2	3	3	2	2
S286	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2
S287	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
S288	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1
S289	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
S290	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S291	1	1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	1
S292	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2
S293	2	2	2	2	3	2	1	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
S294	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2
S295	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
S296	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S297	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

S298	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3
S299	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3
S300	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2

RESULTADOS DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Confiabilidad de Cronbach

$$\propto = \frac{k}{k-1}\left(1 - \frac{\sum S^2}{S^2}\right)$$

Niveles de confiabilidad

Rangos	**Magnitud**
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Aspectos	**Sujetos**	**Ítems**	**Grado de confiabilidad**
Dimensión 1: Potencial Humano	300	12	0.88
Dimensión 2: Diseño Organizacional	300	12	0.88
Dimensión 3: Cultura de la organización.	300	12	0.88
Variable O Baremos	**300**	**36**	**0.94**

Fuente: Bases de datos de la aplicación del cuestionario de Gestión del Talento humano de la muestra piloto.

Interpretación: El Estadístico que se ha utilizado para calcular la prueba de confiabilidad (coeficiente alfa de Cronbach) del instrumento de investigación que arrojó en la variable Clima organizacional fue de 0.94, en la confiabilidad por dimensiones; en la dimensión 1: Potencial Humano, arrojó 0.88, en la dimensión 2: Diseño Organizacional, arrojó 0.88, en la dimensión 3: Cultura de la organización, arrojó 0.88; por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa, 11 de noviembre del 2023

Judith Dávila Talepcio
Doctora en Administración Educativa

ANEXO 04: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Anónima

Institución Educativa_____

Objetivo: conocer su opinión sobre el Gestión del Capital Humano que se identifica en su institución educativa. Se solicita responda todas las preguntas con sinceridad y honestidad de acuerdo a sus propias experiencias en la institución.

Instrucciones:

Marque con una "X" la opción que más se ajuste a lo que usted considera.

Nunca: 1 **A veces: 2** **Siempre: 3**

Ítem	Valoración		
	Nunca	A veces	Siempre
CULTURA ORGANIZACIONAL.			
1. Valoro las particularidades de la institución frente a otras que brindan el mismo servicio.			
2. Se identifica claramente los objetivos de la institución.			
3. Conozco y se practica los valores institucionales.			
4. Contribuyo con nuestro trabajo a cumplir nuestros objetivos de la institución.			
5. Se promueve la iniciativa para la creatividad e innovación en la institución.			
SELECCIÓN DE PERSONAL.			
6. Se utiliza medios para difundir las necesidades que tiene de personal en la institución.			
7. Para ingresar a trabajar en el puesto ocupo la institución me proporcionó información.			
8. Conozco el perfil y las responsabilidades que debo cumplir del puesto que ocupo.			
9. Siento que estoy preparado en el trabajo que realizo en la institución.			
10. Siento que mis capacidades y habilidades son poco aprovechadas en el trabajo que realizo.			
FORMACIÓN Y DESARROLLO.			
11. Recibo la capacitación necesaria, para estar actualizado, frente a las exigencias que necesito para el trabajo que realizo.			
12. Las capacitaciones que recibo por parte de la institución cumplen con mis expectativas.			
13. La institución cuenta con un plan de formación para fortalecer las capacidades del personal.			
14. Las capacitaciones que recibo tiene coherencia con las necesidades de la institución.			
15. Los directivos de la institución se involucran en el desarrollo de la capacitación que recibo.			
MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO.			
16. Con el trabajo que realizo en la institución cumple con la expectativa que espera de mí.			
17. Conozco los criterios de medición que utilizan para evaluarme de mi desempeño.			

18. Conozco los procedimientos que utilizan para mi evaluación de mi desempeño.			
19. Me hacen conocer con una retroalimentación las debilidades y fortalezas.			
20. Siento que la evaluación ayuda a mejorar mi desempeño en la Institución.			
MANTENIMIENTO Y SATISFACCIÓN.			
21. Me motiva permanentemente la institución para hacer propuestas de programas y proyectos para mejorar la institución.			
22. La institución toma en cuenta mi capacidad en sus planes para el futuro.			
23. Me siento realizado en esta institución porque desarrollo al máximo todas mis habilidades.			
24. La institución cuenta conmigo apoyo para desarrollar trabajos importantes.			
25. La Institución recompensa mi trabajo con algún tipo de incentivo o reconocimiento.			

Fuente: Tomado y adaptado de Pastor y Pastor (2018, p. 48).

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Anónimo

Institución Educativa_____

Objetivo: conocer su opinión sobre el Clima Organizacional que se identifica en su institución educativa. Se solicita responda a todas las preguntas con sinceridad, y honestidad de acuerdo a sus propias experiencias en la institución.

Instrucciones:

Marque con una "X" la opción que más se ajuste a lo que usted considera.

Nunca: 1 **A veces: 2** **Siempre: 3**

Ítem	Valoración		
	Nunca	A veces	Siempre
POTENCIAL HUMANO.			
1. Las autoridades aceptan mis propuestas y necesidades laborales que tengo.			
2. Los directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el desarrollo de mi institución.			
3. Mi jefe inmediato superior se preocupa por crear un clima laboral adecuado.			
4. Los esfuerzos de los directivos se orientan a lograr los objetivos de la institución.			
5. Percibo que utilizo mi creatividad e innovación en las soluciones de los problemas laborales.			
6. Se promueve una sana competencia entre mis compañeros de trabajo de la institución.			
7. La institución promueve la innovación como una característica de nuestra organización.			
8. Mi institución es flexible y se adapta a los cambios de acuerdo a la innovación.			
9. Los ascensos en la institución se promocionan de una manera justa.			
10. Recibo buen trato en mi trabajo por mis compañeros y autoridades.			
11. Siento que soy reconocido en mi trabajo por la labor realizada.			
12. Los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados para seguir esforzándome.			
DISEÑO ORGANIZACIONAL.			
13. Los ambientes donde trabajo están organizados y limpios.			
14. En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.			
15. Hay una preocupación de la institución por el cuidado de la salud de los trabajadores de los trabajadores.			
16. Hay medidas de seguridad y evacuación adecuadas en mi institución para proteger al trabajador.			
17. Las decisiones que se toman son de acuerdo a la jerarquía que le corresponde.			
18. Percibo que mis compañeros de trabajo proponen iniciativas para la solución de problemas.			

19. Se toma en cuenta la participación de todos en las toma de decisiones institucional.			
20. Percibo que mi jefe inmediato superior trata de obtener información antes de tomar una decisión.			
21. Puedo comunicarme eficientemente con mis superiores de la institución.			
22. Percibo que hay una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo de la institución.			
23. Mi jefe inmediato superior me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo de acuerdo a la función que realizo o la actividad que se me encarga.			
24. Percibo que la información de interés para todos llega de manera oportuna y clara a mi persona en la institución.			
CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN.			
25. Me siento comprometido con el desarrollo de mi institución.			
26. Mis planes son crecer progresivamente de manera honesta como profesional en la institución.			
27. Estoy dispuesto a dar todo mi esfuerzo cuando la institución lo necesita para cumplir sus objetivos.			
28. Percibo que mi trabajo contribuye alcanzar los objetivos de mi institución.			
29. Percibo el trabajo que realizan los directivos en el manejo de conflictos es el adecuado.			
30. Las reuniones de coordinación de los trabajadores son frecuentes y oportunos.			
31. Puedo contar con el apoyo de mis compañeros de trabajo cuando los necesito.			
32. Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi equipo de trabajo y con los demás trabajadores de la institución.			
33. Percibo que la institución cuenta conmigo para desarrollar trabajos importantes que lo requiere.			
34. Percibo que mi contribución juega un papel importante en el éxito de la institución.			
35. Percibo que la labor que desempeño es valorada y reconocida por los directivos y compañeros de la institución.			
36. Percibo que los objetivos y metas de la institución son desafiantes y motivadores para todos los trabajadores.			

ANEXO 05: CONSTANCIAS DE HABER REALIZADO INVESTIGACIÓN

IE N° 64011 "SOR ANNETA DE JESÚS"

I.E. N° 64011
"SOR ANNETA DE JESUS"
Facebok: sor_anetta@gmail.com
Correo: soranetta@gmail.com
AV. MARISCAL CASTILLA #189
TELEFONO 061633966
REGION UCAYALI

Amar a Jesús en el prójimo y al el prójimo en Jesús"

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

CONSTANCIA

El que suscribe la directora de la Institución Educativa No 64011 "SOR ANETTA DE JESÚS "de Callería, coronel Portillo de la Región Ucayali.

Hace constar:

Que, la Sra. **MILAGRO MIRIAN TELLO AGUIRRE**, estudiante de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, maestría en Educación, con mención en Docencia Universitaria, aplicó instrumentos de investigación el 14 de noviembre del 2023, cuya investigación es "**GESTION DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CALLERÍA, 2023".**

Se expide la presente a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente.

Pucallpa 21de NOVIEMBRE del 2023.

Mg. Marco Antonio Quispe Reátegui
DIRECTOR
C.M. N° 0M02130214
I.E. N° 64011 "SOR ANNETA DE JESUS

DIR/MAQR
Oficinista.Baberly
C.c.
Archivo

I.E. N° 64012 "MIGUEL GRAU"

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64012

"MIGUEL GRAU"

CONSTANCIA

El que suscribe la sub directora de la Institución Educativa No 64012 "Miguel Grau" de Calleria, Coronel Portillo de la Región Ucayali.

Hace constar:

Que, la Sra. Milagro Mirian Tello Aguirre, estudiante de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, maestría en Educación, con mención en Docencia Universitaria, aplicó instrumentos de investigación el 14 de noviembre del 2023, cuya investigación es "**GESTION DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CALLERÍA, 2023".**

Se expide la presente a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente.

Pucallpa 21de NOVIEMBRE del 2023.

I.E. N° 64012 "MIGUEL GRAU"
Dra. Educ. Ana Luz Tripoda Rodriguez
SUB DIRECTORA
C.M N° 1040272803

I.E. N° 64023 “EL TRÉBOL”

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64023

"EL TREBOL"

CONSTANCIA

El que suscribe la directora de la Institución Educativa No 64023 "El Trébol" de Callería, coronel Portillo de la Región Ucayali.

Hace constar:

Que, la Sra. Milagro Mirian Tello Aguirre, estudiante de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, maestría en Educación, con mención en Docencia Universitaria, aplicó instrumentos de investigación el 05 de diciembre del 2023, cuya investigación es "**GESTION DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CALLERÍA, 2023**".

Se expide la presente a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente.

Pucallpa 07 de DICIEMBRE del 2023.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64023 DIRECCIÓN EL TREBOL

PROF. Jesús Oswaldo Monroy Parque
Director IE. 64023 "El Trébol"

IE. N° 64006 “JORGE CHAVEZ”

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64006

"JORGE CHAVEZ"

CONSTANCIA

El que suscribe el director de la Institución Educativa No 64006 "Jorge Chávez" de Callería, coronel Portillo de la Región Ucayali.

Hace constar:

Que, la Sra. Milagro Mirian Tello Aguirre, estudiante de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, maestría en Educación, con mención en Docencia Universitaria, aplicó instrumentos de investigación el 27 de setiembre del 2023, cuya investigación es **"GESTION DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CALLERÍA, 2023".**

Se expide la presente a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente.

Pucallpa 27 de NOVIEMBRE del 2023.

PROF. LUIS ALBERTO MONCADA GONZALES
Director IE. 64006 "Jorge Chávez"

I.E. N° 65001 “CORONEL PEDRO PORTILLO”

INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA N° 65001 - "CORONEL PEDRO PORTILLO"
CREADO R.S. N°1158-21-05-1947; R.D.Z. N° 0444-21-05-1980
R.M. N° 318-2010-ED-26-10-2010

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 65001

"CORONEL PEDRO PORTILLO"

CONSTANCIA

El que suscribe la directora de la Institución Educativa No 65001 "Coronel Pedro Portillo" de Calleria, coronel Portillo de la Región Ucayali.

Hace constar:

Que, la Sra. Milagro Mirian Tello Aguirre, estudiante de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, maestría en Educación, con mención en Docencia Universitaria, aplicó instrumentos de investigación el 02 de octubre del 2023, cuya investigación es **"GESTION DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CALLERÍA, 2023".**

Se expide la presente a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente.

Pucallpa 05 de OCTUBRE del 2023.

I.E. CORONEL PEDRO PORTILLO DIRECCIÓN PUCALLPA

Mg. E[illegible] Ríos Gonzales
DIRECTOR

I.E. N° 65002 “ANGÉLICA AURISTELA DAVILA ZEVALLOS”

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 65002

"ANGELICA AURISTELA DAVILA ZEVALLOS"

CONSTANCIA

El que suscribe el director de la Institución Educativa N° 65002 "ANGELICA AURIATELA DAVILA ZEVALLOS" de Callería, coronel Portillo de la Región Ucayali

Hace constar:

Que, la Sra. Milagro Mirian Tello Aguirre, estudiante de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, maestría en Educación, con mención en Docencia Universitaria, aplicó instrumentos de investigación el 05 de diciembre del 2023, cuya investigación es **"GESTION DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CALLERÍA, 2023".**

Se expide la presente a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente.

Pucallpa 05 de DICIEMBRE del 2023.



Lic. En Educ. Saul Duarte Galarza Granados
Director IE. 65002 “Angelica Auristela Dávila Zevallos”

I.E. N° 65003 – EX 1220

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

INSTITUCIÓN EDUCATIVA No 65003 - EX 1220

CONSTANCIA

El que suscribe la directora de la Institución Educativa No 65003 - "Ex 1220" de Callería, coronel Portillo de la Región Ucayali.

Hace constar:

Que, la Sra. Milagro Mirian Tello Aguirre, estudiante de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, maestría en Educación, mención Docencia Universitaria aplicó unos instrumentos de investigación el 14 de noviembre del 2023, cuya investigación es **"GESTION DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CALLERÍA, 2023".**

Se expide la presente a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente.

Pucallpa 16 de noviembre del 2023.

I.E N° 65003 EX 1220
Dra. Nelda Vela Shupingahua
CM: N° 1000089893
DIRECTORA

Prof. Nelda Vela Shupingagua
Directora IE 65003
EX 1220

I.E. N° 64008 “EL ORIENTE”

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64008
"EL ORIENTE"

CONSTANCIA

El que suscribe la directora de la Institución Educativa No 64008 "El Oriente" de Callería, coronel Portillo de la Región Ucayali.

Hace constar:

Que, la Sra. Milagro Mirian Tello Aguirre, estudiante de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, maestría en Educación, con mención en Docencia Universitaria, aplicó instrumentos de investigación el 14 de noviembre del 2023, cuya investigación es **“GESTION DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CALLERÍA, 2023”.**

Se expide la presente a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente.

Pucallpa 21de NOVIEMBRE del 2023.

I.E. N° 64008 - EL ORIENTE - CORONEL PORTILLO - DIRECCIÓN - UCAYALI

Patricia Liliana Delgado Díaz
C.M. 1000076459

PROF. PATRICIA LILIANA DELGADO DÍAZ
Directora

I.E. N° 64007 "SANTA ROSA"

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64007

"SANTA ROSA"

CONSTANCIA

El que suscribe la directora de la Institución Educativa No 64007 "Santa Rosa" de Callería, coronel Portillo de la Región Ucayali.

Hace constar:

Que, la Sra. Milagro Mirian Tello Aguirre, estudiante de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, maestría en Educación, con mención en Docencia Universitaria, aplicó instrumentos de investigación el 14 de noviembre del 2023, cuya investigación es **"GESTION DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CALLERÍA, 2023".**

Se expide la presente a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente.

Pucallpa 21de NOVIEMBRE del 2023.

Prof. Alda Carla Gonzales Gonzales
C.M. N° 1005847181
DIRECTOR

ANEXO 06: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

Maestros de las diferentes Instituciones Educativas rellenando el instrumento de investigación denominado Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional de las I.E del Distrito de Callería 2023.























