



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión de talento humano y el clima organizacional en
los docentes de Instituciones Educativas públicas de
Camaná - 2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORAS:

Br. Pastor Muñoz, Abigail Marcela

Br. Pastor Muñoz, Rosa Elena

ASESORA:

Dra. Bolaños Cardeñas, Ana María

SECCIÓN:

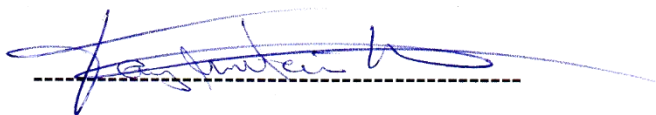
Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2018

Página del jurado



Dra. Fany Montaña Revilla

Presidente



Mg. Pilar Gálvez Galarza

Secretario



Dra. Ana María Bolaños Cárdenas

Vocal

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios por ser mi guía permanente a todas y cada una de las personas que me brindaron su apoyo incondicional, especialmente a mi familia, a mi hijo por haber tenido paciencia durante la elaboración de este trabajo de tesis, que hoy veo culminado y que me inspira para seguir la ruta de nobles objetivos de superación con respecto a esta profesión.

Abigail

Dedico este trabajo a Dios por ser mi guía permanente, a todas y cada una de las personas que me brindaron su apoyo incondicional, especialmente a mi familia, a mis maestros, amigos y compañeros de trabajo que día a día me motivaron para concretar este trabajo de tesis, que hoy veo culminado y que es fuente de inspiración para seguir la ruta de nobles objetivos de superación con respecto a esta profesión.

Rosa

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo por brindarnos la oportunidad de realizar los estudios de posgrado permitiéndonos de esta manera nuestra superación personal y profesional.

A los docentes de la Universidad César Vallejo por habernos ofrecido su apoyo incondicional en la realización de este trabajo.

A los Directores de las Instituciones Educativas Públicas de nivel secundario de la provincia de Camaná, por la oportunidad brindada en la realización de la presente investigación.

Las Autoras

Declaración de Jurada

Yo, Abigail Marcela Pastor Muñoz, estudiante del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 30429453, con la tesis titulada: “Gestión de talento humano y el clima organizacional en los docentes de instituciones educativas públicas de Camaná - 2018”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente as ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Arequipa, 28 de setiembre del 2018.



Abigail Marcela Pastor Muñoz

DNI: 30429453

Declaración de Jurada

Yo, Rosa Elena Pastor Muñoz, estudiante del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 30419685, con la tesis titulada: “Gestión de talento humano y el clima organizacional en los docentes de instituciones educativas públicas de Camaná - 2018”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente as ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Arequipa, 28 de setiembre del 2018.



Rosa Elena Pastor Muñoz
DNI: 30419685

Presentación

Señores Miembros del Jurado, presento ante ustedes la tesis titulada: Gestión de talento humano y el clima organizacional en los docentes de Instituciones Educativas públicas de Camaná - 2018, con la finalidad de determinar la relación que existe entre la gestión de talento humano y el clima organizacional en los docentes de Instituciones Educativas públicas de Camaná – 2018, en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el grado de Maestra en Administración de la Educación.

Esperando alcanzar los requisitos de aprobación.

Las Autoras.

Índice

Página del jurado.....	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaración jurada.....	v
Presentación.....	vii
Índice.....	viii
Índice de Tablas	x
Índice de Figuras	xi
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. INTRODUCCIÓN.....	15
1.1. Realidad Problemática.....	15
1.2. Trabajos Previos.....	16
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	20
1.4. Formulación del problema.....	45
1.5. Justificación del estudio	45
1.6. Hipótesis.....	46
1.7. Objetivos.....	46
II. MÉTODO.....	47
2.1. Diseño de investigación	47
2.2. Variables, Operacionalización.....	48
2.3. Población y muestra	50
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	51
2.5. Métodos de análisis de datos.....	53
2.6. Aspectos éticos.....	54
III. RESULTADOS	55
IV. DISCUSIÓN.....	68
V. CONCLUSIONES	
VI. RECOMENDACIONES	
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	
VIII. ANEXO	
Anexo 01: Matriz de consistencia	
Anexo 02: Matriz de Operacionalización	
Anexo 03: Matriz del instrumento	

Anexo 04: Instrumento

Anexo 05: Ficha técnica del instrumento

Anexo 06: Baremos

Anexo 07: Validez por expertos

Anexo 08: Confiabilidad estadística

Anexo 09: Documento de autorización para la aplicación del instrumento

Anexo 10: Base de Datos.

Índice de Tablas

Tabla 1: Variable Gestión del Talento Humano.....	56
Tabla 2: Talento Humano dimensión Cultura Organizacional.....	57
Tabla 3: Talento Humano dimensión Selección de Personal	58
Tabla 4: Talento Humano dimensión Formación y Desarrollo	59
Tabla 5: Talento Humano dimensión Medición del Desempeño.....	60
Tabla 6: Talento Humano dimensión Mantenimiento y Satisfacción.....	61
Tabla 7: Clima Organizacional	62
Tabla 8: Clima Organizacional dimensión Potencial Humano	63
Tabla 9: Clima Organizacional dimensión Diseño Organizacional.....	64
Tabla 10: Clima Organizacional dimensión Cultura y Organización	65
Tabla 11: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra.....	66
Tabla 12: Correlación entre Gestión de Talento Humano y Clima Organizacional	67

Índice de Figuras

Figura 1: Variable Gestión del Talento Humano.....	56
Figura 2: Talento Humano dimensión Cultura Organizacional	57
Figura 3: Talento Humano dimensión Selección de Personal	58
Figura 4: Talento Humano dimensión Formación y Desarrollo	59
Figura 5: Talento Humano dimensión Medición del Desempeño	60
Figura 6: Talento Humano dimensión Mantenimiento y Satisfacción	61
Figura 7: Clima Organizacional.....	62
Figura 8: Clima Organizacional dimensión Potencial Humano	63
Figura 9: Clima Organizacional dimensión Diseño Organizacional	64
Figura 10: Clima Organizacional dimensión Cultura y Organización	65
Figura 11: Diagrama de dispersión entre Gestión de Talento Humano y clima organizacional.....	67

Índice de Cuadros

Cuadro 1: Variables, Operacionalización	48
Cuadro 2: Distribución de la población de las instituciones educativas públicas de nivel secundario de la provincia de Camana, Arequipa - 2018.....	50
Cuadro 3: Distribución de la muestra de las instituciones educativas públicas de nivel secundario de la provincia de Camana, Arequipa - 2018.....	51

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión de talento humano y el clima organizacional en los docentes de instituciones educativas públicas de Camaná - 2018

En dicha investigación se utilizó un diseño correlacional, no experimental, con el método deductivo con enfoque cuantitativo; la muestra consta de 150 docentes, los datos recogidos de ambas variables fueron obtenidos mediante técnica encuesta a través de la aplicación del instrumento el cuestionario fue validado por tres expertos y los datos fueron procesados mediante los programas Excel y SPSS v23, datos que han sido organizados en tablas de distribución de frecuencia y gráficos.

Podemos concluir que la gestión del talento humano tiene correlación con el clima organizacional en las instituciones educativas públicas de Camaná, donde se muestra que existe una correlación positiva baja con un valor $r=0.314^{**}$. La variable 1: la Gestión del Talento Humano, muestra para el 57,3% se encuentran en el nivel alto, en seguida con un 39.3% regular y finalmente con un 3.3% bajo y la variable 2: Clima Organizacional manifiesta que un 65.3% es alto, en seguida con un 34% es regular y finalmente con 0.7% es bajo. Lo cual, acepta la Hipótesis de investigación, existe una relación positiva entre la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional en las I.E. Públicas de Camaná, 2018. Al mejorar el nivel de Talento Humano en las instituciones se incrementa el nivel de Clima Organizacional.

Palabras claves: Clima, organización, gestión, talento, humano, instituciones.

Abstract

The objective of this research work is to determine the relationship between the management of human talent and the organizational climate in teachers of public educational institutions in Camaná – 2018.

In this research, a correlational, non-experimental design was used, with the deductive method with a quantitative approach; the sample consists of 150 teachers, the data collected from both variables were obtained by means of a survey technique through the application of the instrument, the questionnaire was validated by three experts and the data was processed using the Excel and SPSS v23 programs, data that has been organized in frequency distribution tables and charts.

We can conclude that the management of human talent correlates with the organizational climate in the public educational institutions of Camaná, where it is shown that there is a low positive correlation with a value $r = 0.314^{**}$. Variable 1: Human Talent Management, sample for 57.3% are in the high level, then with a regular 39.3% and finally with a low 3.3% and variable 2: Organizational Climate shows that 65.3% it is efficient, then 34% is regular and finally 0.7% is low. Which, accepts the research hypothesis, there is a positive relationship between the Management of Human Talent and the Organizational Climate in the I.E. Públicas de Camaná, 2018. By improving the level of Human Talent in institutions, the level of Organizational Climate is increased.

Keywords: Climate, organization, management, talent, human, institutions.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

A lo largo de los tiempos los hombres han trabajado en grupos o en sociedad, hasta estos momentos que se le ve trabajando en instituciones u organizaciones a nivel internacional, nacional y local que se caracterizan por tener un objetivo en común un esfuerzo en conjunto, con normas, reglas, procedimientos, utilización del recurso humano siempre orientado a generar valores y a la consecución de los mejores logros en las organizaciones donde labora.

Según Mompert & Durán (2009); el grupo se identifica por la existencia de un propósito en común. Parte de una idea de servicio a la colectividad, donde se requiere la utilización de recursos humanos, materiales y financieros que deberán cumplir su función, con criterios de rentabilidad económica social (p. 19)

Hacer un estudio sobre clima organizacional, según Goncées (2000) proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo, además, introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional en uno o más de los subsistemas que conforman una organización.

Por otro lado a nivel mundial se ha visto los esfuerzos de muchos países en mejorar los servicios educativos y la única manera de conseguirlo es mejorando cada vez más el clima organizacional de las instituciones educativas y en lo que respecta a las políticas educativas peruanas, los modelos en la gestión de los recursos humanos de las organizaciones están cambiando, en la búsqueda de efectividad a la hora de cumplir los objetivos de la organización, junto con la preocupación por mantener y retener los talentos, esta nueva forma de ver la gestión de los recursos humanos, supone un énfasis, en la organización, además el gobierno

actual está preocupado por mejorar la calidad, la eficiencia y eficacia en las diversas etapas de todo el proceso educativo.

La mayoría de instituciones educativas del Perú, se encuentran insatisfecho con el trabajo que realiza dentro de la institución, todo ello incluye por la insatisfacción del aspecto económico, social, esto determina por el clima organizacional ya que los individuos se desenvuelven dentro de una estructura social laboral que influye en los comportamientos. Por otro lado, es importante considerar el sueldo, incentivos y gratificaciones de los docentes que reciben a cambio su labor por la cual la gestión de talento humano a través de los recursos humanos deberá buscar las formas de una buena satisfacción de los docentes lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo laboral.

En la realización de esta investigación se ha observado en las instituciones educativas públicas de Camaná, existen problemas con respecto a Gestión de talento humano y clima organizacional presentándose la falta de valoración del trabajo docente, problemas de comunicación entre colegas docentes un ambiente poco comunicativo, la falta de trabajo colaborativo, desmotivación, insatisfacción, en la toma de decisiones, relaciones laterales e identificación con la organización, estructuración de metas de liderazgo entre otros, los cuales se desarrollan en el medio laboral y dentro de las instituciones educativas.

1.2. Trabajos Previos

Realizando un análisis exhaustivo se revisó las bibliotecas virtuales y nacionales y locales se encontró las siguientes investigaciones relacionadas con el tema como: internacionales, nacionales y locales. Por consiguiente observamos los antecedentes internacionales como **Almeida, C. (2016)**, su tesis *“Análisis de la gestión de talento humano de empresas dedicadas al diseño y producción de señalética y rotulación, en el distrito metropolitano de Quito, durante el año 2014”*, en la Escuela Politécnica Nacional, México, para obtener el grado de Magister en Gestión de Talento Humano, el objetivo es identificar la situación actual de la gestión del

talento humano en las empresas dedicadas al diseño y producción de señalética y rotulación en el distrito metropolitano de Quito. Su metodología de estudio es campo, método de inducción, su técnica es la encuesta para poder medir la gestión del talento humano, población y muestra está conformado por 56 empresas y su muestra estará conformado en 196 empleados. En conclusión, se ha logrado un análisis de la gestión de talento humano lo cual se ha implementado un modelo de gestión para mejorar las condiciones del talento humano y seguir capacitándose, evaluando y mantener al persona motivado en el cargo que va ha desempeñar.

Así mismo tenemos a **Terán, W. (2009)**, Tesis: "*Gestión del talento humano y cultura organizacional en las empresas aseguradoras*" en la Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín, Venezuela, para obtener el Grado de Doctor, el objetivo del estudio tuvo como fin determinar la relación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en las empresas aseguradoras de la Costa Oriental del Lago de Maracaibo. Su metodología de estudio es descriptiva- correlacional, su diseño es no experimental, transeccional y de campo, la población está compuesta por 18 gerentes y 175 empleados. Su técnica e instrumento es la encuesta y el cuestionario, su contenido es 57 ítems. La validación del instrumento fue ayudada a través del sistema de juicio de expertos; utilizando el coeficiente de Cronbach produciendo un valor de 0,87, utilizando para la fiabilidad la estrategia factual para las dos partes y el remedio Spearman-Brown que arroja una estimación de 0,86, ejecutando la preparación de la información mediante ideas esclarecedoras, aplicando medidas de enfoque inclinación e inconstancia; terminando y confirmando una relación directa para las dos fuentes de datos, observando que se puede crear una cultura jerárquica en la medida en que se ejecute una administración de habilidades humanas convincente, requiriendo los procedimientos de afirmación, aplicación, remuneración, mejora, mantenimiento y observando la facultad, logrando el ajuste a las necesidades autoritativas y completamente de acuerdo con los objetivos establecidos, prescribiendo explotar los fundamentos subyacentes de los

factores de cultura jerárquica en sus trabajadores para fortalecer la unificación de prácticas y construir componentes de control claramente reconocidos por su fuerza de trabajo.

A continuación se encuentra los antecedentes nacionales como **Tenorio, V. (2007)**, Su Tesis: “*Gestión del Capital Humano en instituciones educativas estatales*”, Pontificia Universidad Católica del Perú; para optar el grado de magister, el objetivo fue realizar una investigación de tipo exploratoria con un diseño no experimental-transversal, para el recojo de datos se aplicó una encuesta como técnica y un cuestionario como instrumento, trabajándose con el 20% de la población de profesores nombrados con un mínimo de un año de antigüedad, de 20 IE. Estatales de la UGEL 04 de Lima. En sus conclusiones contribuye con el estudio de esta temática manifestando que en estas instituciones se necesita desarrollar estrategias para optimizar la gestión institucional encaminadas a transformar a sus recursos humanos en un capital que sume esfuerzos para mejorar la calidad de estas instituciones.

También a **Vinueza, A. (2017)**, Tesis: “*Modelo de gestión de talento humano, basado en el clima organizacional como factor de influencia en la satisfacción del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba-Ecuador*”, para optar el grado académico de Doctor en Gestión de Empresa, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima - Perú, con el objetivo de proponer un modelo de gestión de talento basado en el clima organizacional que mejore la satisfacción del personal de las empresas. Su metodología de investigación es descriptiva-correlacional, su enfoque es cuantitativo y cualitativo, su nivel es de profundidad, su diseño es no experimental causal de corte transaccional, su población de estudio es 170 y su muestra es 118, su técnica de investigación es el análisis documental, ficha de procesos y encuesta. En conclusión el modelo de gestión que percibe el personal tiene un efecto positivo significativo de acuerdo a los niveles de la satisfacción laboral y el clima organizacional es favorable y positivo.

Por consiguiente indicamos los antecedente local como **Quintanilla, A. (2014)**, Tesis *“Las relaciones humanas y el clima organizacional en las instituciones educativas de Camaná- 2014”*, para optar el grado de Magister, Trujillo Perú Universidad Cesar Vallejo, cuyo objetivo fue, determinar cuál es la relación que existe entre las relaciones humanas y el clima organizacional en las instituciones educativas 41041”Cristo Rey” y 40227 “Eduardo Portugal” Camaná 2014. Su metodología de investigación es de tipo de investigación descriptivo-correlacional, no experimental, los métodos utilizados es el descriptivo y estadístico. La población de estudio se determinó entre los directivos, docentes y administrativos de las Instituciones Educativas cuya muestra estuvo determinada por 100 trabajadores. Los datos estadísticos fueron procesados a partir de los resultados de la aplicación de instrumentos a los trabajadores, previa validación por expertos en la educación. La técnica es la encuesta y el instrumento es el cuestionario, los instrumentos fueron validados por el cálculo estadístico Alfa de Cronbach con el propósito de distribuir los datos sistemáticamente, se ordenó según las dimensiones de cada variable es así que la interpretación realizada es por dimensiones y puntajes. Los resultados fueron analizados en el programa estadístico Excel y SPSS V21. Se concluye que existe una correlación directa y significativa entre las relaciones humanas y el clima organizacional, con una r de Pearson de 0.687 a una correlación positiva muy fuerte, lo que significa que a mejores relaciones humanas, tendremos un clima organizacional favorable, en las instituciones educativas de Camaná, 2014.

Así también tenemos a **Cutimbo, E. y Mamani, N. (2018)**, Tesis *“Inteligencia emocional el clima organizacional en los docentes de instituciones educativas públicas de Cayma, Arequipa - 2017”*, Universidad César Vallejo Arequipa- Perú, para optar el grado de Magister en Administración de la Educación, Tiene por objetivo determinar si existe relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los docentes de instituciones educativas públicas de Cayma, Arequipa – 2017. Su metodología de investigación es de tipo no experimental, correlacional y

transversal. Su población está conformada por 130 docentes de 4 instituciones educativas públicas. Su técnica es la encuesta y su instrumento el cuestionario fue sometido a la validación de expertos para determinar el índice de confiabilidad de los instrumentos con un alfa de cronbach que arrojó 0,849. Finalmente existe relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los docentes, obteniendo una correlación positiva considerable de 0,820 con una significancia bilateral de 0,000 menor a 0,005.

1.3. Teorías relacionadas al tema

La investigación de la variable 1: gestión de talento humano inicia con las definiciones de los diferentes autores, existiendo varias acepciones para el término gestión: El diccionario Larousse la define así: Gestión: del latín *gestio onis*. Acción y efecto de administrar. En el libro "Indicadores de Gestión", publicado en 1999, se define genéricamente la gestión de la siguiente manera: "conjunto de decisiones y acciones que llevan al logro de objetivos previamente establecidos" (p. 24)

Manes, (1999) (Gestión) La gerencia de la institución educativa es el proceso a través del cual se orienta y conduce la labor docente y administrativa de la escuela y sus relaciones con el entorno (p. 22) y Amaraté (2000) (Gestión Educativa) con miras a "conseguir los objetivos institucionales mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad educativa" (p. 11) a fin de ofrecer un servicio de calidad Álvarez (1988) (Gestión en el Aula) "y sistematizar las diferentes tareas y funciones de los representantes hacia la consecución de sus proyectos comunes" (p. 23).

De modo que la gestión, organizacionalmente hablando, se refiere al desarrollo de las funciones básicas de la administración: Planear, organizar, dirigir y controlar.

En las empresas es común hablar de tres niveles de gestión: La gestión estratégica, la gestión táctica y la gestión operativa.

Por consiguiente, se realiza la definición de gestión de talento según Carrasco (2015), habla sobre la gestión que viene hacer el conjunto de actividades planificadas que se realizan mediante métodos y procedimientos, adecuados para conseguir los objetivos trazados. Lo que significa que toda persona o institución pública o privada puede y debe trabajar en el logro de sus metas; teniendo en cuenta, las estratégicas planificadas de acuerdo a procedimientos y técnicas establecidas, para la concretización y consolidación del logro esperado.

Por consiguiente, la gestión está compuesta por un equipo directivo que determina las siguientes acciones, evalúa, planifica las actividades, acorde a los objetivos institucionales, implementación de cambios, necesidades a cambios deseados y la forma como se realizaran estas acciones estratégicas, donde logran sus propósitos (Almeyda y Véliz, 2006), finalmente afirmamos, que la gestión es la acción de planificar las necesidades y satisfacer y dar un cambio necesario de acuerdo a las acciones determinadas.

En seguida contamos con Knezevich, que comenta que un proceso social, de innovación de gestión, estímulo y control de un sistema unificado, tiene la finalidad de cumplir todas sus expectativas establecidas (Citado por Alvarado, 2002). El autor indica con claridad el control de las anergias humanas para el cumplimiento de sus objetivos trazados.

De tal manera, podemos afirmar que la gestión es el paso donde el director, o administrador, controla, organiza y planifica las actividades programadas durante un tiempo designado de acuerdo a la situación que se desarrolla en el ámbito educativo.

Asimismo, el talento, afirma La Real Academia Española de la Lengua (RAE), es la capacidad del individuo que se encuentra apto para solucionar los problemas con inteligencia utilizando sus destrezas, habilidades, actitud y experiencia necesaria, también es importante señalar su calidad, y disposición para desempeñar una buena función. Todo ello

se refiere a que una persona pueda desenvolverse y mostrar su capacidad, competencia y talento en el buen desempeño en sus actividades.

Otros indican que el talento es una habilidad y un potencial altamente reconocido para llegar a ser triunfadores con ideas innovadoras, las cuales optimizan la labor moral, física, emocional, social e intelectual, (Tannenbaum, 1997). Observamos con claridad la persona desempeña un papel importante que es la capacidad que mejora la vida moral, emocional y lo más importante social, todo ello conlleva el talento.

Luego haciendo un énfasis sobre la definición de talento humano, podemos decir, desde mi punto de vista, es importante destacar y aplicar en la gestión educativa la estrategia de soporte y apoyo a la dirección, las cuales son un conjunto programas, planes y actividades; teniendo la finalidad de innovar, retribuir, motivar y desarrollar al estudiante que requiere un cambio en su vida para generar y potencializar su cultura, su imagen, que equilibran los intereses de su personalidad, para llevar a cabo y lograr los objetivos, o metas trazadas (García, Sánchez y Zapata, 2008).

Entonces podemos decir que está compuesto por planes, programas y actividades de trabajo donde el estudiante generara y potencializa su capacidad en una cultura organizacional y lograra sus objetivos trazados.

Así mismo se encuentra Chiavenato (2009) indica sobre el talento humano, son conjuntos de actividades innovadoras, donde el estudiantes, tiene la habilidad de innovar, dirigir su propio destino, reclutando diversas acciones, pero siempre con la ayuda de un especialista que oriente, capacite, recompense la valoración de desempeño laboral y así mismo mejorar la vida.

De otro modo, el talento humano, depende del interno innovar y culturalizarse para llevar una calidad de vida mejor, siendo un elemento principal dentro la cultura de la institución, el medio ambiental, la ciencias y la tecnología y los procesos internos. Cabe recalcar que el talento humano están inmersos la institución y los internos, de tal modo, es importante el

ambiente, el trato, la confianza que se les brinda al interno, efectivamente, el autor indica con claridad que esta conformados por personas, donde muestran su calidad de vida, su capacidad, habilidades y destreza en la institución.

Seguidamente tenemos Baguer (2005), observamos en las instituciones que deben elegir la opción más conveniente, para así alcanzar sus objetivos, estrategias, metas a un periodo determinado de manera eficaz y eficiente; siendo importante resolver los problemas al momento, ya que ayudaran a mejorar los recursos de nuestro entorno, donde indica que la institución se traza metas u objetivos a corto plazo, al pasar del tiempo con el esfuerzo, entusiasmo logran solucionar el problema determinado.

Asimismo, la productividad es importante en las instituciones ya que de ella genera o depende el recursos económico y mejoría de nuestra institución, sabemos que hoy en día todo cambia y varia el panorama que es bastante confuso, por lo tanto la persona debe poseer habilidades, capacidad motivadora, aptitudes, actitudes para mantenerse motivado y adaptarse a los cambios constantes que tiene la institución.

Analizar el comportamiento de las personas ya que cada ser es diferente a los demás, porque existen diferentes personalidades en el internado, es decir, que el comportamiento de una persona va en respuesta a cómo los otros se comportan con ella. De cierta manera las personas hacen y rehacen de propia vida, donde toma un papel diferente y que se acepte por sí solo y respete a los demás.

Para Baguer (2001), indica que cada persona escoge su propia vida. Podríamos decir que la mayoría de personas analiza y sintetiza demasiado tarde ya que muestran la otra cara que deben de desempeñar. En conclusión para todo hay solución, de los errores cometidos se aprenden, aceptando personalmente sus errores, mediante el desempeño su capacidad, sus valores, su talento, para una mejor calidad de vida.

En seguida se desarrolla el enfoque del talento humano según Ibáñez (2011) que existe dos características importantes: uno de ellos que no puede ser considerado como propiedad de la institución el talento humano, la experiencia, los conocimientos, las habilidades, etc. Es patrimonio personal que el ser humano dispone e involucra una disposición voluntaria del individuo.

Cada persona cuenta con su propia habilidad, destreza mostrando mediante una profesión, trabajo, que prestar sus servicios personales sin obligación algún, no estamos en la era de la esclavitud. En seguida son intangibles, las experiencias, los conocimientos y las habilidades siendo la conducta responsable de la persona.

En la actualidad no damos importancia a los talentos de las personas, que son servicios a cambio de una remuneración. Pero todo cambia, sabemos que inteligencia humana es el potencial humano y capaz de transformar y viabilizar un desarrollo organizacional, siendo importante su característica en sostenimiento y ejemplar. Podemos manifestar que tan importante es concientizar las características de una persona competente que desea sobresalir de los errores cometidos, y mostrar sus capacidad, creatividad, potencial que traen consigo mismo, a la vez deben ser capacitados para desarrollar adecuadamente su habilidad a fin de formar un equipo de trabajo emprendedor.

Por otro lado, comentamos acerca de las características de talento humano según Chiavenato (2009), comprende a las instituciones y los internos del penal. El interno al desempeñarse un oficio para alcanzar el éxito, debe ser motivado, innovador, ya que la gran parte de su vida es cumplir sus objetivos y metas, para dar un inicio de un cambio estratégico, sabemos que el tiempo es oro, donde debemos considerar que el tiempo depende de él, disfrutar su calidad de vida, su éxito personal. Para tal efecto, deben cumplir las diversas actividades encomendadas la cual exige una calificación especial y cumplir adecuadamente sus tareas asignadas.

De la misma manera, Chiavenato (2009), indica sobre la gestión del talento humano, que es importante para dar un cambio de la manera de pensar y siendo un área sensible en las organizaciones.

Entonces para gestionar el talento humano en las instituciones, es necesario tener presente algunos elementos que ayudaran a nuestra labor en la parte de la ejecución y control. Indicamos los elementos importantes: la planificación del personal, análisis del puesto de trabajo, compensaciones, reclutamiento y selección de personal, capacitación, desarrollo de planes, comunicación organizacional, motivación laboral, liderazgo, clima laboral. Todos estos puntos importantes se deben manejar para dar un cambio a nuestra persona.

A continuación se desarrolla las dimensiones del talento humano según Chiavenato (2008), como se detalla:

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. La parte obvia del estilo de vida es la conducta de los especialistas, que es la más simple de cambiar. En la pieza imperceptible de la asociación están las cualidades mutuas y las sospechas creadas a través del trasfondo histórico de la asociación. Este nivel es más difícil de cambiar. En este sentido, (Chiavenato, 2008), infiere que la cultura afecta fuertemente el funcionamiento de las organizaciones. La investigación realizada demuestra que la cultura corporativa afecta en gran medida la ejecución de la organización en el largo plazo. En consecuencia, algunas sociedades autorizadas permiten ajustes y cambios y se suman a la mejor ejecución de la asociación, mientras que otras no lo permiten y solo limitan la probabilidad de avance. En este sentido, podemos suponer que las sociedades más adaptables al cambio y retratadas por la imaginación y el avance del desarrollo, sin embargo, en su seno deben mantener sus propias cualidades y tradiciones particulares, que son crónicas, y caracterizan su personalidad. Dado que una institución en gran medida impermanente e inestable es igualmente propensa a desaparecer como una asociación inflexible.

Así mismo la *Selección de Personal* es un proceso importante en el sector educativo. Éste es un proceso que a lo largo de los años se ha ido complejizando en el sector público debido al lanzamiento de la carrera pública magisterial. Sin embargo, quedan todavía aspectos que los centros educativos innovan para buscar el personal más adecuado. Una conceptualización de selección de personal. Para (Chiavenato, 2008, p.137), indica que: La selección es el procedimiento que utiliza una asociación para elegir, a partir de un resumen de los solicitantes, la persona que mejor cumple con los criterios de determinación para el puesto accesible, dadas las situaciones económicas actuales.

La selección de personal es un procedimiento dinámico, cuyo objetivo es ubicar al individuo más apropiado (por sus propios atributos, aptitudes, inspiración...) para cubrir una ocupación en una organización específica. En este sentido, podemos establecer que la determinación de la fuerza de trabajo es un procedimiento dinámico cuyo objetivo es elegir la persona más adecuada para el puesto accesible. Para ello hay que evaluar no sólo el currículum sino también las características personales. Un aspecto importante de la selección de personal es estimar a priori las características que la organización necesita del personal que necesita. Porque las organizaciones hoy en día no sólo buscan mantener su status quo sino más aun incrementar su staff con nuevo talento humano.

Formación y desarrollo de personas que trabajan en una organización representan su principal patrimonio. En estas últimas décadas se ha puesto principal relevancia al estudio del desarrollo de las organizaciones, y el personal, según sus conclusiones, se ha convertido en el medio vital para el desarrollo de éstas. 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. En conclusión son el principal potencial de los centros educativos.

Medición del desempeño, se mide por dos razones básicas: para que el colaborador reciba la retroalimentación de su desempeño y por otra parte para que la organización pueda conocer las potencialidades de los mismos. Las principales razones que explican el interés de las organizaciones por evaluar el desempeño de sus colaboradores son: Las evaluaciones de desempeño ofrecen los elementos de juicio para honrar el mérito de los colaboradores con recompensas, salarios, promociones, etc. 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. Esto mejora la percepción que tiene de sí mismo y de su entorno social. La evaluación proporciona a la organización la información necesaria para conocer el potencial de desarrollo de sus colaboradores. Finalmente, permite a los directivos obtener la información necesaria para asesorar y guiar a sus colaboradores.

Mantenimiento y satisfacción, de 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.

Luego se cuenta con la evaluación del talento humano, donde se aprecia los métodos y proceso del talento humano indican Chiavenato (2009), habla con claridad sobre la administración actual de recursos humanos lo cual se requiere multitud de actividades permanentes e integradas para lograr beneficios al penitenciario en los procesos dinámicas interactivas, como al interno que trabaja para obtener un cambio en su vida.

Efectivamente al mejorar su calidad de vida la persona, el beneficio es para él y su institución.

Luego contamos con el proceso de integrar a los internos dentro los aspectos importantes de la institución, donde se busca internos con habilidades, destrezas y capacidad de surgir y tienen ciertas características personales que dan la diferencia en la institución.

En seguida con el proceso de organizar a los internos; consiste en evaluar, diseñar el desempeño de sus puestos para orientar y resolver algunas inquietudes que tenga el interno antes de empezar o desempeñarse en su trabajo.

También se cuenta con los procesos de recompensar a los internos; hay maneras y aspectos de recompensar, donde el interno debe ser recompensado por la tarea indicada, ya que es importante este incentivo que eleva su ego, su eficaz y eficiente trabajo.

Por otro lado contamos con el proceso para desarrollar a los internos; esto indica que los internos deben ser capacitados en las diferentes áreas que se encuentra en el penitenciario, para así desarrollarse como personas y profesionalmente.

Finalmente se encuentra el proceso para retener a los internos; para que el interno asista a las capacitaciones y clases, el interno debe contar con un ambiente favorable para participar en las actividades, los docentes deben prepararse y apoyar en la gestión de talento humano. Por otro lado contamos con los proceso de verificar a los internos; esto se refiere al seguimiento y control de las actividades de los estudiantes para verificar con exactitudes los quehaceres a través de un sistema de información o base de datos.

Se desarrolla el modelo de gestión del talento humano, según Jericó (2001) comenta sobre los talentos profesionales y directivos dentro de un modelo de gestión adecuado y todos los trabajadores de la institución, a través de

ello tenemos la atracción; que significa los aspectos de motivación al personal, donde las instituciones necesitan el compromiso de sus internos.

En seguida se observa el desarrollo y retención de talentos; que consiste que el interno debe adecuarse a las políticas de desarrollo, la diversidad profesional, la habilidad de talento que percibe del trabajo. (Johnson, 2001). Efectivamente se observa que deben de desarrollar las políticas, valores y adecuarse a la diversidad de talentos que percibe.

Por otro lado, tenemos el modelo de Zayas (1996), (citado por Flor y Proaño, 2008) enfatiza una forma sistémica de la comisión de recursos humanos, donde plantea una dependencia entre los tres subsistemas:

Dentro de ello tenemos el subsistema de organización; que opina de la misión, visión, los objetivos, metas, la distribución organizativa, la dirección, Se encuentra el subsistema de selección y desarrollo recursos humanos; consiste en la selección y formación del personal, por último se encuentra el subsistema social; desarrollado por el ser humano y las diferentes apreciaciones que se establece.

Finalmente el nombramiento del guía del talento humano se basa por el estudio de la conducta, comunicación y compensación organizacional, siendo considerado en la gestión educativa.

Por otro lado, se describe la importancia del talento humano, según Chiavenato (2010) lo constituyen las instituciones y las personas, que manifiesta que la institución está orientada hacia el personal, su cultura y filosofía organizacional se manifiesta al presente enfoque. Por lo tanto indicamos que los objetivos trazados por el personal, con talento, habilidad, destreza y motivación para lograr lo propuesto con eficiencia y eficaz en un ambiente adecuado para que crezca y alcancen sus objetivos dados.

A continuación el autor indica ocho objetivos para trabajar y lograr el éxito del personal u institución: lograr sus metas y ayudar a la institución, efectuar su misión y visión, la función del personal; siendo importante para la institución, donde se realiza un correcto énfasis en la actividades aplicando diferente métodos, estrategias, técnicas para obtener y ser eficaz

con eficiencia. Hoy en día la eficacia se consigue logrando alcanzar los objetivos, metas de la institución.

En seguida se encuentra facilitar la organización la competitividad; esto indica que debemos emplear adecuadamente la capacidad, habilidad y destreza de la actividad laboral, siendo importante lograr desempeño de las personas que producen para beneficiar su talento y a los demás.

Luego contamos con el objetivo de proveer a la institución que sean entrenados y motivados; siendo un objetivo importante conde la institución debe reconocer al interno, no brindado dinero, sino con otra manera de reconocimiento, motivación humana, esto ayuda a mejorar el desempeño de los internos que percibe justicia en las retribuciones.

Siempre deben recompensar ya que ayuda a levantar el ánimo y el ego del interno, siendo clave importante para su trabajo y adecuar a su tiempo de la institución.

Otro punto importante es el aumento de las aspiraciones y la satisfacción del interno en el trabajo; el interno al desempeñarse debe estar feliz, para poder producir y sentirse a gusto en su centro laboral, siendo necesario desenvolverse adecuadamente en sus habilidades, capacidades que se desenvuelve, duden entender que el trabajo es importante y es una fuente de ingreso de identidad personal, por otro lado, los internos insatisfechos a desatar problemas en la institución, en la cual se ausentan y producen productos de mala calidad.

Entonces podemos decir si el interno se siente alegre y feliz en la institución y satisfecho en lo que realiza se determina el éxito de la institución. Ahora contamos con ampliar y mantener una vida de calidad; esto quiere decir que son aspectos importantes en la experiencia del trabajo, libertad, autonomía, toma de decisiones, seguridad, ambiente adecuado, actividades significativas.

La calidad de vida debe estructurar el ambiente de trabajo para satisfacer sus necesidades del interno, donde debe comprender que es importante la calidad de vida, tener confianza, la conversación y aplicar siempre los valores. Por otro lado contamos con el cambio de régimen de vida del interno; los cambios son el camino que sigue el interno para la resocialización; en lo social, tecnológico, económicos, cultural y ambiental. Los nuevos enfoques deben ser más ágiles y flexibles, para utilizar la supervivencia en la institución.

Los internos deben enfrentar los cambios que se atraviesa y se multiplican a través de programas, planes, procedimiento y solución de problemas. En seguida, contamos con políticas éticas para desarrollar un comportamiento responsable; cultivar los valores éticos es importante para los internos, donde aprenden a valorar, no discriminar, aplicar los derechos y normas siempre aplicando las responsabilidades sociales, no viendo como una exigencia, sino con el bienestar para las instituciones, compromiso y crecimiento como persona.

Se analiza la segunda variable: Clima Organizacional, donde se define con diferentes autores donde manifiestan, no hay un significado correcto de lo que el término implica; se considera el clima organizacional o clima laboral y las definiciones cambian los factores organizacionales absolutamente objetivos, por ejemplo, estructura, estrategias y pautas, a características aparentes tan subjetivas como la sinceridad y el apoyo.

Entonces, tenemos el significado de Vizcaíno (2004) que sostiene que "... la atmósfera jerárquica se ve como la disposición de los factores que influyen en la observación que tienen los individuos de su lugar de trabajo. Los factores pueden externalizarse y matematizarse". (p. 84)

De manera similar, Fernández (2002), la atmósfera autorizada implica la impresión de expertos sobre prácticas jerárquicas que ofrecen su ejecución en el trabajo, es decir, cada uno de esos componentes identificados con los formularios de administración, independientemente de si son formales o informales (sostenidos en la forma de vida de la organización, en los

sistemas de configuración, o en la traducción y utilización hecha por los pioneros del grupo), que enfáticamente o contrariamente impactan en la ejecución del trabajo.

Del mismo modo, Gispert (1982) caracteriza el ambiente de trabajo como institucional, sosteniendo que es una "disposición de atributos del lugar de trabajo vista por los representantes y esperada como el factor fundamental de impacto en su conducta".

Apaza y Quispe (2002) conceptualizan la atmósfera institucional como: "... la condición interna de una asociación que retrata e impacta a sus individuos". (p. 79)

Para Palma (2004), el ambiente de trabajo comprendido como el reconocimiento en los puntos de vista identificados con el lugar de trabajo, permite ser una perspectiva demostrativa que auxilia actividades preventivas y correctivas importantes para agilizar y / o reforzar el funcionamiento de procedimientos y resultados jerárquicos.

El examen toma esta definición que busca mejorar el funcionamiento de la asociación a través de la evaluación de expertos que son los principales impulsores del proceso de administración instructiva.

Así mismo, se desarrolla el enfoque del clima organizacional, según Litwin y Stinger (1983, en Tejada, 2007), el clima organizacional es un canal a través del cual pasan las maravillas de la asociación (estructura, autoridad, liderazgo básico); de ahora en adelante, al concentrar la atmósfera, puede comprender lo que está ocurriendo en la asociación y las repercusiones que estas maravillas están produciendo en las inspiraciones de sus individuos y en su conducta y respuestas relacionadas.

Esta conducta y estas respuestas tienen claramente una increíble variedad de resultados para la asociación, por ejemplo, rentabilidad, cumplimiento, revolución, ajuste, etc.

La información de atmósfera autorizada da información sobre los procedimientos que deciden las prácticas jerárquicas y además permite presentar cambios organizados, tanto en las disposiciones como en la conducta de los individuos, como en la estructura autorizada o en al menos uno de los subsistemas que conforman

Las observaciones y reacciones que contienen el clima organizacional comienzan, según Litwin y Stinger, en una extraordinaria variedad de componentes. Algunos cubren los elementos de iniciativa y administración (tipo de supervisión: tirano, participativo, etc.). Se identifican otras variables con el marco formal y la estructura de la asociación (marco de intercambios, conexiones de dependencia, avances, compensaciones, etc. adelante)

Otros son el resultado de la conducta laboral (marcos motivadores, ayuda social, colaboración con diferentes personas, etc.). Propone la presencia de nueve medidas para medir que aclararían el clima organizacional actual en una asociación específica: Estructura, remuneración, desafío, conexiones, participación, puntos de referencia, enfrentamientos y carácter.

Por otro lado, se describe los factores del clima organizacional, que impactan en el clima organizacional de las instituciones educativas tienen a los individuos como destacados entre los segmentos más imperativos. De esta manera, el clima organizacional es muy subjetivo y se ve afectado por una progresión de mediciones. Estas mediciones se comunican en la progresión autorizada según la población general, pero adicionalmente a factores que se encuentran dentro y fuera de la base. Las variables externas e innatas de un establecimiento impactan la ejecución de sus individuos y ofrecen vida a la tierra en la que trabaja la asociación. Estos elementos impactan directamente en la asociación, y lo más importante, en las observaciones que sus individuos tienen de estas variables. Los puntos de vista, por ejemplo, entusiastas, apasionados, financieros, sociales, sociales, entre otros, impactan a los individuos de la asociación y, en este

sentido, a su atmósfera. Por las motivaciones detrás de este examen, se aceptan partes inherentes y extrañas de la asociación.

En seguida se aprecia la evaluación del clima organizacional, donde se realiza la medición del clima organizacional, es excepcionalmente alucinante, para evaluar debe ser posible a través de unas pocas mediciones, por las razones de este examen consideraremos el acompañamiento: iniciativa, avance, remuneración, satisfacción personal y bienestar, liderazgo básico, correspondencia jerárquica, carácter, lucha y participación, e inspiración. Para la mejor mejora de este trabajo se reunirán las mediciones de la atmósfera autoritativa en torno a tres mediciones dignas de mención: potencial humano, esquema jerárquico, cultura de la asociación, potencial humano: Constituye la disposición social interna de una asociación, que está hecha de personas y reuniones tanto sustanciales como pequeñas. Los individuos son criaturas vivas, que consideran y con los sentimientos que conforman la asociación y que existe para lograr sus destinos. Esta medida considerará factores, por ejemplo, iniciativa, avance y recompensa, un esquema autoritario: las organizaciones pueden ser comprendidas como un arreglo de ejercicios deliberadamente planificados o poderes de al menos dos individuos. En la parte de coordinación consciente de esta definición, se consolidan cuatro factores compartidos en cada una de las asociaciones: la coordinación de esfuerzos, un objetivo típico, la división del trabajo y una cadena de importancia del experto, que en general se alude a como la estructura de la asociación. En esta medición consideraremos factores, por ejemplo, satisfacción personal y seguridad, liderazgo básico y correspondencia jerárquica. Cultura de la asociación: una asociación no es tal en el caso de que no cuente con la ayuda de individuos enfocados en los objetivos, para que esto suceda es fundamental considerar la tierra en la que se establecerán todas las conexiones, estándares y pautas. producido. de conducta que se convierte en la forma de vida de esa asociación, convirtiéndose en una asociación benéfica competente o derrochadora y derrochadora, supeditada a las conexiones entre los componentes de la

asociación se construye desde el primer punto de partida. En esta medición consideraremos factores, por ejemplo, carácter, conflicto y participación, e inspiración.

De la misma manera se analiza las características del clima organizacional, donde se desarrolla el clima organizacional, es obvia la breve diferencia en los comportamientos de la población en general, esto podría deberse a varias razones, entre ellas: los tiempos de entrega, largos períodos de conclusión mes a mes, transferencia de recompensas, incremento de las tasas de pago, disminución de la fuerza de trabajo, cambio de supervisores, etc. Por ejemplo, cuando hay un incremento general en la compensación, la inspiración de los trabajadores se expande y uno podría decir que ellos quieren, en realidad las circunstancias si, en lugar de dar una expansión en las tasas de pago, se realiza un recorte de personal. Como puntos centrales del clima organizacional, Silva (1996) toma nota de los siguientes: es externo a la persona, te abarca, sin embargo, no es lo mismo que la impresión del tema, existe en la asociación, se puede inscribir a través de diferentes estrategias, no es lo mismo que la cultura autoritativa. Como vimos, del clima institucional y la conducta de los individuos tienen una relación corta, a la luz del hecho de que la atmósfera institucional causa un gran impacto en los individuos, específicamente y de una manera indirecta en el reconocimiento que los individuos tienen de la atmósfera jerárquica que tiene resultados en su conducta. De la misma manera, podemos afirmar que la conducta de los individuos afecta del clima organizacional.

Por otro lado, los tipos de clima organizacional: según Likert (referido por García, M., Ibarra, L. además, Contreras, C. 2011) en su hipótesis de marcos, ordena 2 tipos de lugares de trabajo, o marcos, cada uno de ellos con dos subdivisiones.

Alludes Brunet, L. (1997) debe tenerse en cuenta para confundir la hipótesis de la autoridad con la hipótesis de los marcos de Likert, ya que las estructuras de iniciativa uno de los factores lógicos de la atmósfera y la

hipótesis de expectativas de los marcos es demostrar una ventaja de referencia que mira la idea de la atmósfera y su parte en la productividad jerárquica.

Dentro se encuentra el clima de tipo autoritarismo explotador: en este tipo de clima institucional no confía en sus empleados. La mayoría de las opciones y destinos se ejecutan en el punto más alto de la asociación y se transmiten confiando en la capacidad de buceo absoluta. Los empleados deben trabajar en un ambiente de temor, de autorizaciones, de aterrorizar, curiosamente de compensación, y el cumplimiento de los requisitos está en los niveles mentales y de seguridad. Este tipo de atmósfera muestra una condición perpetua y arbitraria en la que la correspondencia del negocio con sus representantes solo existe como reglas y pautas particulares.

En seguida el clima de tipo de autoritarismo paternalista: este tipo de ambiente es que la administración tiene una fe digna en sus trabajadores. Una amplia parte de las opciones se toman en el mejor de los casos, algunas se toman en los escalones inferiores. Las compensaciones y algunas de las sanciones de tiempo son las técnicas que se utilizan inigualablemente para impulsar a los trabajadores. En este tipo de atmósfera, maneja una parte sustancial de las necesidades sociales de sus representantes, pero el sentimiento de trabajar en una condición estable y organizada.

Clima de tipo participativo –consultivo:

El tipo de clima es que la gestión tiene una fe digna en sus trabajadores. Una amplia parte de las opciones se toman en el mejor de los casos, algunas se toman en los escalones inferiores.

Las compensaciones y algunas de las sanciones de tiempo son las técnicas que se utilizan inigualablemente para impulsar a los trabajadores.

En este tipo de clima, maneja una parte sustancial de las necesidades sociales de sus representantes, pero el sentimiento de trabajar en una condición estable y organizada.

En seguida el clima de tipo participativo en grupo: la administración cree en sus representantes. Las formas básicas de liderazgo se dan en toda la asociación y, excepcionalmente, en todas partes, incorporadas a cada uno de los niveles. La correspondencia no es solo escalada o deslizamiento, pero además a lo largo del costado. Los representantes se inspiran en el apoyo y la intercesión, los objetivos de ejecución, la mejora de las técnicas de trabajo y la evaluación de la ejecución contra los destinos. Tienen una relación de compañerismo y confianza entre los jefes y subordinados. Teniendo todo en cuenta, cada uno de los representantes y toda la fuerza laboral reguladora enmarcan un grupo para lograr los objetivos de la asociación que se ejecutan como arreglos vitales.

Finalmente se describe las dimensiones del clima organizacional adaptado por Pacheco (2012) las dimensiones del clima organizacional son:

El *Potencial Humano* se tiene al liderazgo el cual 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. Para Chemers en (2001) (Vaughan & Hogg, 2008), el liderazgo es “Un proceso de influencia social a través del cual un individuo recluta y moviliza la ayuda de otros para alcanzar un objetivo colectivo” (p. 310). En otras definiciones encontramos son las tratadas por (Stoner & Gilbert, 1997), donde se define liderazgo como “el proceso de dirigir e influir en las actividades laborales de los miembros de un grupo”. (p. 514) y (Martínez, 2003) que define el liderazgo como “el proceso de influir en las actividades que realiza una persona o grupo para la consecución de una meta” (p.145).

En estas definiciones existen algunos puntos importantes que es relevante destacar: El primero, que el liderazgo involucra otras personas, los miembros de la institución deben tener la voluntad de obedecer al líder, sino la función sería irrelevante. En segundo lugar, el liderazgo admite un juego de poder, pues el líder es quien se gana éste para tomar las decisiones que necesita la organización, esto es lo que llamamos en los conceptos como influir. Por último, el liderazgo para poder influir supone valores morales que a la vista de los demás sean probos. Podemos concluir que el liderazgo es de suma importancia para las organizaciones, en su desarrollo y buen clima.

Diseño organizacional, es la calidad de vida Es el esfuerzo que realiza la organización para crear un ambiente físico, sano y agradable en las instalaciones de una institución Educativa. Este concepto lo 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, 2008, p. 474).

Los principales puntos de confort, según esta definición de Higiene laboral serían: En el entorno físico tenemos: la iluminación, ventilación, la temperatura, los ruidos y la comodidad. En el entorno psicológico: las relaciones humanas agradables, actividades agradables y motivadoras, estilo de administración democrática y participativa, eliminación de fuentes de estrés. Aplicación de principios ergonómicos: suponen máquinas y equipos adecuados para las características del personal, instalaciones ajustadas al personal, herramientas que ayudan a reducir el esfuerzo y el tiempo. Salud ocupacional. El trabajo en un entorno laboral agradable es llevadero y motivador, así como estimula las relaciones interpersonales, mejora la productividad, de la misma forma que puede disminuir los accidentes, el ausentismo y la rotación de personas. Las instituciones educativas más eficaces procuran que el entorno del centro de labor sea agradable.

La toma de decisiones en la I.E. tiene diferentes dimensiones. Esta puede ser: Directoral, de sub dirección o de algún departamento. La importancia de una buena Toma de Decisiones, en los diferentes espacios o jerarquías de la organización donde una persona se desempeña, repercute en la eficiencia y la calidad para ésta. Para (Daft, 2005), “la toma de decisiones organizacionales formalmente como el proceso de identificar y resolver problemas” (p. 446). La Toma de Decisiones se pueden hacer en base a la experiencia y la intuición, sin embargo hoy en día las diferentes situaciones exigen que las organizaciones tomen en cuenta datos, factores y variables. La sola intuición y experiencia resultan ser limitadas a la hora de tomar decisiones. Hoy, es indispensable asumir instrumentos científicos de análisis. La toma de decisiones, es la elección de una opción entre algunas otras. En las asociaciones, se debe hacer una elección equilibrada para lograr los objetivos que no se pueden lograr sin la actividad. Este procedimiento es sin duda una obligación extraordinaria, ya que debe elegir lo que debe.

Las fases de toma de decisiones es un procedimiento que ocurre o sucede en unas pocas fases. Según lo indicado por (Daft, 2005, p.446), el proceso de liderazgo básico contiene dos etapas fundamentales: en el período de prueba distintivo del problema, se verifican los datos sobre las condiciones naturales y autoritativas, para decidir si la ejecución es agradable y para analizar el motivo de las insuficiencias. La etapa de pensamiento crítico ocurre cuando se consideran estrategias electivas y se elige y ejecuta una elección. Hay elecciones que tienen una importancia increíble en el avance de las asociaciones. Es importante reconocer el problema y seleccionar la opción adecuada entre las diversas opciones y alternativas que se deben evaluar y evaluar. La toma de decisiones dependen de cinco segmentos básicos: Información: que se reúnen con un objetivo final específico para caracterizar sus limitaciones. Información: si el jefe tiene conocimiento, las dos circunstancias que abarcan el problema o una condición comparable, en ese momento, estas pueden utilizarse para elegir una estrategia ideal.

Experiencia: alude a cuando un hombre se ocupa de un problema con resultados excelentes o terribles; esta experiencia proporciona datos para la resolución de problemas comparables. Investigación: sin una técnica o sistema para analizar un problema, es concebible pensar en ello con otras estrategias diversas, si estas bombas, en ese momento el instinto debe ser dependiente. Juicio: el juicio es importante para unir datos, información, experiencia e investigación, a fin de elegir la estrategia de ajuste. La toma de decisiones debe basarse en una progresión de pasos que aseguren una sabiduría decente del problema y las opciones. El modelo presentado depende de cinco partes centrales (datos, aprendizaje, conocimiento, examen y juicio) que son importantes para lograr una conclusión correcta y aprobarla.

La correspondencia jerárquica en una base instructiva es crítica, a la luz del hecho de que decide el nivel de una atmósfera que existe entre los educadores o directores. Por otra parte, la correspondencia autorizada puede demostrarnos cuán productiva puede ser una asociación. Para Habermas, Jurgen. Según (Molocho, 2010), "la correspondencia es una actividad informativa, para lograr una comprensión complementaria entre los ejecutantes del procedimiento de correspondencia, en el cual se entrega el aprendizaje regular, aprobado mediante contrastes, entendimiento común y comercio proporcional" (p. 31). Por otro lado el mismo autor explicaba que la comunicación como un medio de crear conocimientos y sobre todo de crear vínculos que integra y compromete a los interlocutores. Esta visión se complementa con la postura que muestra que la comunicación nos transfiere humanidad, porque por medio de ella nos reconocemos frente a otros y nos determinamos como valiosos:

La cultura de la organizacional 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. Por

lo general, para ver cómo los establecimientos instructivos hacen alarde de sus cualidades, misión y visión, presentándolos a sus suplentes y familias con un objetivo final específico para expresar la introducción y la premisa axiológica que tienen. En el momento en que los educadores y gerentes observan que tales proclamaciones concuerdan con sus deseos, que no son solo un estándar para apoyar la notoriedad o potenciales estudiantes, sin embargo, en realidad hay una profunda convicción, esto a menudo lo contrasta y sus cualidades Y sus objetivos, busca el evento fortuito entre cada uno de ellos y eso es absolutamente donde se concibe la prueba reconocible. Los educadores y los directores centrados en sus asociaciones sienten que deberían completar su trabajo, disfrazándolo como un elemento vital inevitable y vital. Saben que deben hacerlo, ya que no tienen otro activo y esta es motivación suficiente para realizar el encargo. Los educadores y ejecutivos relacionados con la base instructiva deben identificarse con el procedimiento; para ellos, el trabajo no es un compromiso sino un compromiso, un enfoque para agregar al progreso. La ausencia de pruebas distintivas puede causar impactos extremadamente dañinos para las asociaciones: derrames de obsequios, ruptura de destinos y objetivos, lugar de trabajo contraproducente, entre otros. En esta línea, una prueba reconocible con la asociación es un componente fundamental para su correcta mejora.

Los conflictos y la colaboración en las organizaciones existe un requisito previo en la mejora de las capacidades de los expertos, la cooperación. Esto implica la capacidad de impartir, trabajar juntos y responder entre los socios de una asociación. En este sentido, la participación y la lucha alude al nivel de cooperación que se dio entre los representantes en la actividad de su trabajo, en la ayuda material y humana que obtienen de su asociación.

En las asociaciones, pueden surgir enfrentamientos (Barrera, 2004), caracterizados como: como el minuto en el que las personas, organizaciones u operadores autónomos que mantienen una relación, eligen exclusivamente o en conjunto, para expresar sus expectativas o

desean cambiar los términos, que son generalmente no se muestra verbalmente ni en la composición ". (p 43)

Por lo general, es importante deducir estados mentales, estructuras y componentes utilizados por individuos que se interesan en una reunión de trabajo.

Los Tipos de contenciones en la Administración o en el Comportamiento Organizacional reconocen tres componentes: los intrapersonales, que surgen como el resultado de las desilusiones y las inconsistencias lógicas dentro de la población general; relacionales, que surgen de encuentros de intereses, valores, estándares, falta de correspondencia, entre individuos. Por fin, el trabajo o los choques jerárquicos que surgen de cuestiones relacionadas con el trabajo y las conexiones que se establecen en él, entre personas, reuniones, oficinas, etc. Las dos últimas escrituras son las que se analizaron más: relacionales y jerárquicas. En la nueva forma de lidiar con los enfrentamientos jerárquicos, estos se llaman: útiles e inútiles. Los prácticos son aquellos que pueden contribuir, si se ocuparon legítimamente, al funcionamiento y mejora de las asociaciones. Los inútiles son los que hacen desafíos, que pueden influir en los resultados y la supervivencia específica de la asociación.

Se considera que los dos extremos, la falta de constancia de las contenciones y la proximidad sólida de estas son variables inútiles. La no aparición de las disputas puede crear la inactividad de las asociaciones, sobre la base de que la ausencia de enfrentamiento de los criterios restringe la edad de las opciones, la prueba distintiva de mejores enfoques para hacer las cosas, la suficiencia con lo que hacemos y, con esto, satisfacer la disminución de competencia y agresividad. La cercanía exorbitante de las disputas crea una dispersión de esfuerzos, el enfrentamiento se superpone al esfuerzo conjunto y la participación que, en algunos ejercicios, es esencial para lograrlo. Es fascinante la distinción entre rivalidad y lucha cuando dice que hay rivalidad, cuando los objetivos de las reuniones en la lucha son contradictorios, pero no pueden interferir

entre sí. En caso de que no haya posibles resultados para interferir con el logro del objetivo por parte del otro, existe una circunstancia agresiva. En cualquier caso, si existe esa probabilidad, será una circunstancia de disputa.

Para gestionar los enfrentamientos, se sugiere que los administradores utilicen tres técnicas, o metodologías, para abordarlas: reducir la contención, cuando se obtiene un carácter inútil que puede dañar el avance de la organización y cuando se satisfacen las necesidades de este nivel, pierden interés y dan origen a una incomodidad por buscar alcanzar las necesidades del siguiente nivel. Se preocupan más por ropa, buen trabajo, el ahorro o tener un seguro.

Las necesidades del tercer nivel son evidentes pues pasamos más de un tercio del día en el trabajo y por ello las necesidades sociales y de reconocimiento o estima son importantes. En este cuarto nivel es importante destacar el anhelo de todas las personas por ser reconocidas y distinguidas por otros. En el quinto nivel significa haber alcanzado todo, haber llegado a la autorrealización. La teoría de Maslow ha sido criticado destacando una inclinación hacia los valores de la sociedad occidental, en otros países se difiere con estas ideas por la cultura, formación y valores.

Asimismo se describe la importancia del clima organizacional según Guillén y Guill (2003) la importancia de evaluar la atmósfera institucional dentro del avance y la mejora de una organización se considera imperativa para la investigación del lugar de trabajo.

Un arreglo satisfactorio para esforzarse por construir una ejecución positiva, radica en la importancia de lograr los objetivos y objetivos dispuestos y lograr; más allá de lo que muchos considerarían posible, un nivel aplicable de cumplimiento de ocupación entre los individuos de la organización.

Para esto, es importante establecer una estabilidad dentro del marco que brinde técnicas para obtener datos en ángulos específicos, por ejemplo, el

nivel de comportamientos de los individuos previamente las solicitudes de la estructura, valoración de las personas sobre las estrategias de organización, nivel de contenciones que afectan negativamente el procedimiento de ejecución del trabajo y mejora del marco para plantear nuevas dificultades y anticipar desafíos imaginables.

Todos estos procedimientos pueden incorporarse en un marco de observación a través de la evaluación de la atmósfera. De esta forma, una atmósfera de trabajo que se piensa tiene entre sus objetivos adquirir datos que nos den un punto de vista razonable del universo interno de la organización.

Finalmente se analiza el clima organizacional en instituciones educativas: la idea de la organización escolar como un marco de red adaptable o flexible ha demostrado la investigación del ambiente de trabajo como una marca jerárquica que impacta a la Institución Educativa con el objetivo de que efectivamente llegue a los objetivos propuestos. En las investigaciones de Hoy y Feldman (2003) se acentúa que una atmósfera sonora es la consecuencia de la conexión positiva entre estudiantes, educadores y supervisores. Los educadores están bien con sus asociados, sus escuelas, sus empleos y sus suplentes, que se coordinan hacia la búsqueda de la brillantez académica. Ellos hacen inventario en sí mismos y en sus subordinados y establecen objetivos elevados, aunque alcanzables. La conducta del jefe es segura, es decir, agradable y comprensiva. El ejecutivo ha elevado las normas de sus educadores y les proporciona toda la ayuda. La fortaleza de la escuela implica grandes relaciones con la red. En resumen, el flujo relacional de la escuela es cierto. Fernández (2004) considera que el compromiso de este modelo es la explicación de la idea con una hipótesis social y con una hipótesis general de asociaciones, la de Parson, que llama la atención sobre un marco social para sobrevivir y tener éxito.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿Qué relación existe entre la gestión de talento humano y el clima organizacional en los docentes de Instituciones Educativas públicas de Camaná – 2018?

1.4.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de gestión de talento humano en los docentes de Instituciones Educativas públicas de Camaná - 2018?
- ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en los docentes de Instituciones Educativas públicas de Camaná - 2018?

1.5. Justificación del estudio

El estudio es conveniente llevarlo a cabo debido a las debilidades que se encuentran en la gestión de talento y el clima organizacional. Se trabajará a nivel del personal docente quienes son los conductores del proceso educativo.

La investigación se presenta como una herramienta educativa teórica-científica basada en la gestión de talento humano y clima organizacional para promover el compromiso, identidad y filosofía institucional del personal que labora en la institución educativa, con el propósito de mejorar el clima organizacional al abordar técnicas que buscan fortalecer la proactividad, empatía y comunicación interna.

Presenta como una novedad práctica porque busca generar en el personal directivo, administrativo y docente la comprensión de sí mismo, de los demás y de su ambiente laboral a partir del estudio de la gestión de talento humano como la cultura organizacional, selección de personal, formación y desarrollo, medición del desempeño y mantenimiento y satisfacción.

La relevancia social de la investigación reside en las exigencias de la educación actual para garantizar la calidad educativa y su mejora permanente de la Institución Educativa Pública. Con la presente

investigación, se incorpora aspectos poco fortalecidos en la institución educativa el potencial humano, diseño organizacional y cultura organizacional de una concepción filosófica del personal directivo, docente y administrativo, lo cual permite cumplir con el rol protagónico como agentes activos del proceso educativo.

Metodológicamente los resultados y conclusiones obtenidos servirán como material de consulta o referencia para la implementación de nuevas estrategias en el mejoramiento del clima organizacional y además servir de punto de partida como modelo de gestión basado en una educación de la talento humano a otras instituciones educativas.

A su vez la investigación ha medido las variables de estudio que servirán de base para nuevas investigaciones.

1.6. Hipótesis

Hi: Existe relación positiva entre la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional en los docentes de Instituciones Educativas Públicas de Camaná - 2018.

Ho: No existe relación positiva entre la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional en los docentes de Instituciones Educativas Públicas de Camaná - 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. General:

Determinar si existe relación entre la gestión de talento humano y la dimensión clima organizacional en los docentes de Instituciones Educativas públicas de Camaná – 2018

1.7.2. Específicos:

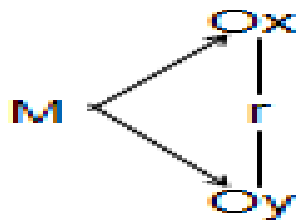
- Determinar el nivel de gestión del talento humano de los docentes de Instituciones Educativas públicas de Camaná - 2018.
- Determinar el nivel del clima organizacional de los docentes de Instituciones Educativas Públicas de Camaná - 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Esta investigación adopta un diseño no experimental por la búsqueda de observar nuestro objeto de estudio en su condición natural. Por otra parte, es transversal porque para obtener los datos no es necesario estudiarlas a lo largo del tiempo, sino haciendo un corte temporal en el momento en que se realiza la medición de las variables. Según Kerlinger (1983) una investigación no experimental “es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones” (p. 116).

A dicho diseño le corresponde el siguiente diagrama:



M = Representa la muestra de estudio

Ox = Representa los datos de la primera variable en estudio

Oy = Representa los datos de la segunda variable en estudio

r = Grado de correlación entre ambas variables.

2.2. Variables, Operacionalización

Cuadro 1: Variables, Operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de talento humano	<p>“La gestión de talento humano es una área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización la tecnología utilizada, los procesos internos” (Chiavenato,2008)</p>	<p>Desarrollo de estrategias y procesos en el plan de la organización de la institución educativa para: seleccionar personal, evaluarlo, capacitarlo e identificarlo con su tarea y misión dentro de la empresa. Con ello se busca una mejora en la producción y la satisfacción de los trabajadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Cultura organizacional (identificación con la axiología institucional). -Selección de personal. -Formación y desarrollo. -Medición del desempeño. -Mantenimiento y satisfacción. 	<ul style="list-style-type: none"> -Estrategia Organizacional -Admisión de personal. -Desarrollo de personal -Evaluación de personal -Motivación y compensación de personas 	<p>Ordinal</p> <p>1: Totalmente en Desacuerdo</p> <p>2: Moderadamente en Desacuerdo</p> <p>3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>4: Moderadamente de Acuerdo</p> <p>5: Totalmente de Acuerdo</p>

Clima Organizacional	<p>La calidad del ambiente de la organización que es Percibido o experimentado por sus miembros y que influye ostensiblemente en su comportamiento.</p> <p>El Clima Organizacional entraña un cuadro amplio y flexible de la influencia del ambiente en la motivación (Chiavenato 2002),</p>	<p>Son las percepciones compartidas por los miembros de una organización frente al desempeño de la autoridad, las comunicaciones, los procesos de toma de decisiones de planificación y de proceso de control dentro de la gestión de la institución.</p>	<p>-Potencial humano</p> <p>-Diseño organizacional</p> <p>-Cultura de la organización</p>	<p>-Calidad de vida y seguridad.</p> <p>-Toma de decisiones. Comunicación Organizacional</p> <p>-Identidad conflicto y cooperación motivación</p>	<p>Ordinal</p> <p>1: Totalmente en Desacuerdo</p> <p>2: Moderadamente en Desacuerdo</p> <p>3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>4: Moderadamente de Acuerdo</p> <p>5: Totalmente de Acuerdo</p>
----------------------	--	---	---	---	---

2.3. Población y muestra

Población

De Barrera (2008), define la población como un: “conjunto de seres que poseen la característica o evento a estudiar y que se enmarcan dentro de los criterios de inclusión” (p.141)

La población total se encuentra conformada por 190, docentes del nivel secundario de la provincia de Camaná.

Cuadro 2: Distribución de la población de las instituciones educativas públicas de nivel secundario de la provincia de Camana, Arequipa - 2018

Nombre de IE	Nivel / Modalidad	Gestión / Dependencia	Departamento / Provincia / Distrito	Docentes (2017)
SEBASTIAN BARRANCA	Secundaria	Pública - Sector Educación	Arequipa / Camaná / Camaná	77
JOSE MARIA MORANTE	Secundaria	Pública - Sector Educación	Arequipa / Camaná / Ocoña	30
FAUSTINO B. FRANCO	Secundaria	Pública - Sector Educación	Arequipa / Camaná / Samuel Pastor	33
40244	Secundaria	Pública - Sector Educación	Arequipa / Camaná / Quilca	9
40239 NICOLAS DE PIEROLA	Secundaria	Pública - Sector Educación	Arequipa / Camaná / Nicolás de Piérola	12
JULIO ERNESTO PORTUGAL	Secundaria	Pública - Sector Educación	Arequipa / Camaná / José María Quimper	8
40236 CESAR VALLEJO	Secundaria	Pública - Sector Educación	Arequipa / Camaná / Mariscal Cáceres	9
40194	Secundaria	Pública - Sector Educación	Arequipa / Camaná / Mariano Nicolás Valcárcel	12
Fuente: ESCALE - Unidad de Estadística Educativa - Ministerio de Educación- UGEL – Camaná.			Total	190

Muestra

Según, Hernández (1998) la muestra se utilizó muestreo no probabilístico por conveniencia de las investigadoras está conformado por 150 docentes del nivel secundaria.

Cuadro 3: Distribución de la muestra de las instituciones educativas públicas de nivel secundario de la provincia de Camana, Arequipa - 2018

Nombre de IE	Nivel / Modalidad	Gestión / Dependencia	Departamento / Provincia / Distrito	Docentes (2017)
SEBASTIAN BARRANCA	Secundaria	Pública - Sector Educación	Arequipa / Camaná / Camaná	60
JOSE MARIA MORANTE	Secundaria	Pública - Sector Educación	Arequipa / Camaná / Ocoña	25
FAUSTINO B. FRANCO	Secundaria	Pública - Sector Educación	Arequipa / Camaná / Samuel Pastor	25
40244	Secundaria	Pública - Sector Educación	Arequipa / Camaná / Quilca	9
40239 NICOLAS DE PIEROLA	Secundaria	Pública - Sector Educación	Arequipa / Camaná / Nicolás de Piérola	6
JULIO ERNESTO PORTUGAL	Secundaria	Pública - Sector Educación	Arequipa / Camaná / José María Quimper	8
40236 CESAR VALLEJO	Secundaria	Pública - Sector Educación	Arequipa / Camaná / Mariscal Cáceres	8
40194	Secundaria	Pública - Sector Educación	Arequipa / Camaná / Mariano Nicolás Valcárcel	10
Fuente: ESCALE - Unidad de Estadística Educativa - Ministerio de Educación- UGEL – Camaná.			Total	150

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

Para la recolección de datos de la investigación, se desarrolló como técnica la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios. Cada uno de

éstos para medir una determinada variable: Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional. En estas encuestas se utilizó la escala de Likert.

Instrumentos de recolección de datos

Para la Variable 1: La Gestión del Talento Humano se diseñó en base a ficha técnica gestión del talento humano, se utilizó el cuestionario que medirá las dimensiones:

-Cultura organizacional (identificación con la axiología institucional) del: 1, 2, 3, 4,5

-Selección de personal del: 6, 7, 8, 9,10

-Formación y desarrollo del: 11, 12, 13, 14, 15

-Medición del desempeño del: 16, 17, 18, 19, 20

-Mantenimiento y satisfacción del: 21, 22, 23, 24, 25

Para la Variable 2: Clima organizacional, se utilizó el cuestionario que medirá las dimensiones;

-Potencial humano del: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11,12

-Diseño organizacional del: 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24

-Cultura de la organización del: 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36

Validez y confiabilidad

El cuestionario de Gestión de talento humano

La escala de valoración será: Según Chiavenato (2008), adaptado por: Muñoz, Aguilar, Pacheco (2012) Nombre del inventario: Gestión Del Talento Humano el número de personas a las que se aplicó, fue de 245, Administración: individual y colectiva, Aplicado: a docentes de Inicial Primaria Secundaria Método de Recolección: Auto aplicado, Duración: 15 a 30 minutos, Numero de ítems: 25, Valoración: del (1 al 5)

Totalmente en desacuerdo, moderadamente en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, moderadamente de acuerdo, totalmente de acuerdo, Confiabilidad: Evaluada con el coeficiente de Alfa de Cronbach (0.85).

Cuestionario de Clima organizacional

Ficha Técnica Clima Organizacional, Nombre del autor: Bazán, et. Al (2014), Nombre del inventario: Clima organizacional, N° de personas a las que se aplicó: 984, Administración: individual y colectiva, Método de Recolección: Auto aplicado, Duración: 30 minutos, Muestreo Probabilístico: Aleatorio Simple, Numero de ítems: 36, Valoración: del (1 al 5) Totalmente en desacuerdo, moderadamente en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, moderadamente de acuerdo, totalmente de acuerdo. Confiabilidad: Evaluada con el coeficiente de Alfa de Cronbach (0.867). Los instrumentos desarrollados fueron validados por expertos en la rama de la administración educativa e investigadores.

2.5. Métodos de análisis de datos

El procesamiento de datos, se realizó de la siguiente manera: Preparación de datos; se desarrolló una plantilla de datos computarizada en el programa Excel, para luego procesarla con el Software estadístico SPSS. Proceso de resultados: Para poder interpretar los datos se halló las frecuencias y porcentajes. Finalmente para hallar la relación entre las variables se realizó la prueba de Correlación r de Rho Spearman. La representación estadística: La representación de los resultados obtenidos se realizó por medio de diferentes tablas y gráficos. Que muestran las frecuencias, porcentajes y descripciones de las variables. Análisis e interpretación de datos: En lo referente al análisis de datos se llevó a cabo en base al marco teórico desarrollado en el anterior capítulo. En este sentido se sometió los resultados a ciertos indicadores que son producto del análisis conceptual, el análisis es de carácter estadístico descriptivo, que nos permite la obtención de frecuencias

2.6. Aspectos éticos

Solicitud a las Instituciones Educativas Públicas del nivel secundario del distrito de Camaná, Arequipa, pidiendo la aplicación de las encuestas a los docentes y dirección.

III. RESULTADOS

Se presenta los resultados de la tesis titulado “Gestión de talento humano y clima organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas públicas de Camaná – 2018”, los resultados de la presente investigación son determinados a través de sus variables y dimensiones, en la primera variable denominado Gestión de talento humano se establecen también los resultados de la dimensión Cultura organizacional, la dimensión selección de personal, formación y desarrollo, medición del desempeño y mantenimiento y satisfacción; de igual modo se la segunda variable clima organizacional, así como sus dimensión potencial humano, diseño organizacional y cultura de la organizacional. Los resultados de las variables y dimensiones en mención se consideró las tablas y figuras que permita conocer el nivel, la frecuencia y el porcentaje de cada uno de ellos, así como sus debidas interpretaciones, finalmente se presenta la contrastación de la hipótesis el cual permite determinar la relación que existe entre la primera variable y la segunda variable. Para conocer el nivel de las variables y sus respectivas dimensiones se realizaron los baremos respectivos el cual se encuentra en el anexo respectivo.

Tabla 1: Variable Gestión del Talento Humano

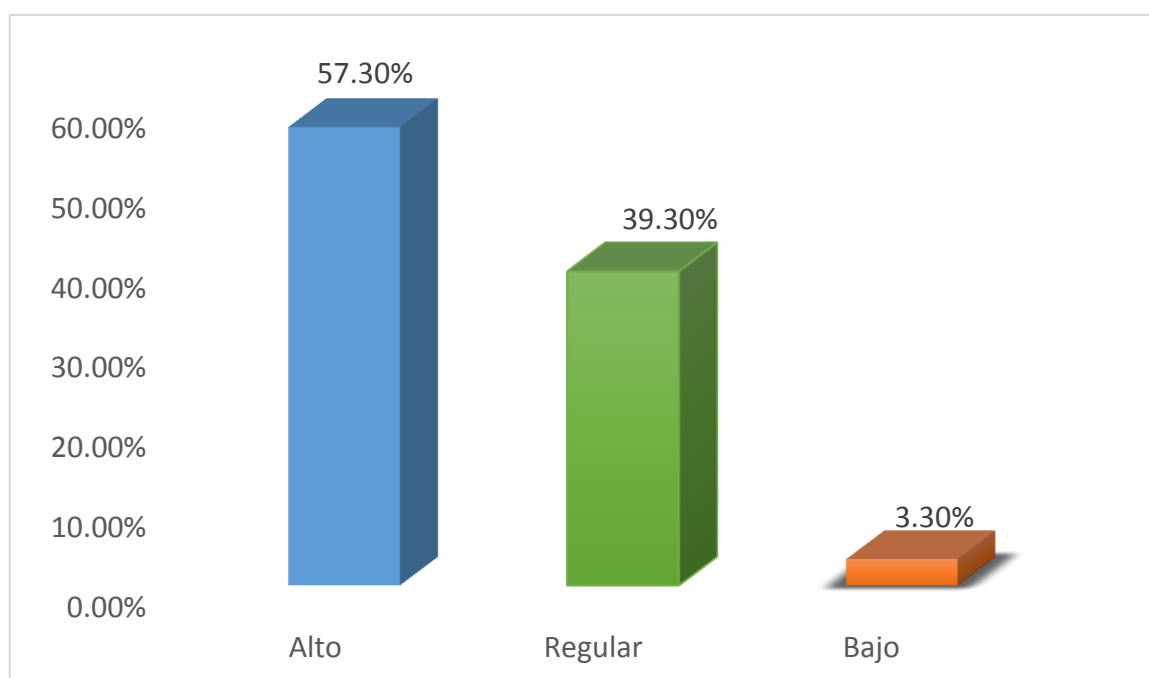
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Alto	86	57.3%
Regular	59	39.3%
Bajo	5	3.3%
Total	150	100.0%

Fuente: Base de Datos

Interpretación:

En la tabla 1 y figura 1, con respecto a la variable 1 Gestión del Talento Humano muestra que un 57,3% se encuentran en el nivel alto, en seguida con un 39.3% regular y finalmente con un 3.3% bajo. Es decir, que la mayoría de instituciones educativas tienen un nivel de gestión de talento humano alto.

Figura 1: Variable Gestión del Talento Humano



Fuente: Tabla 1

Tabla 2: Talento Humano dimensión Cultura Organizacional

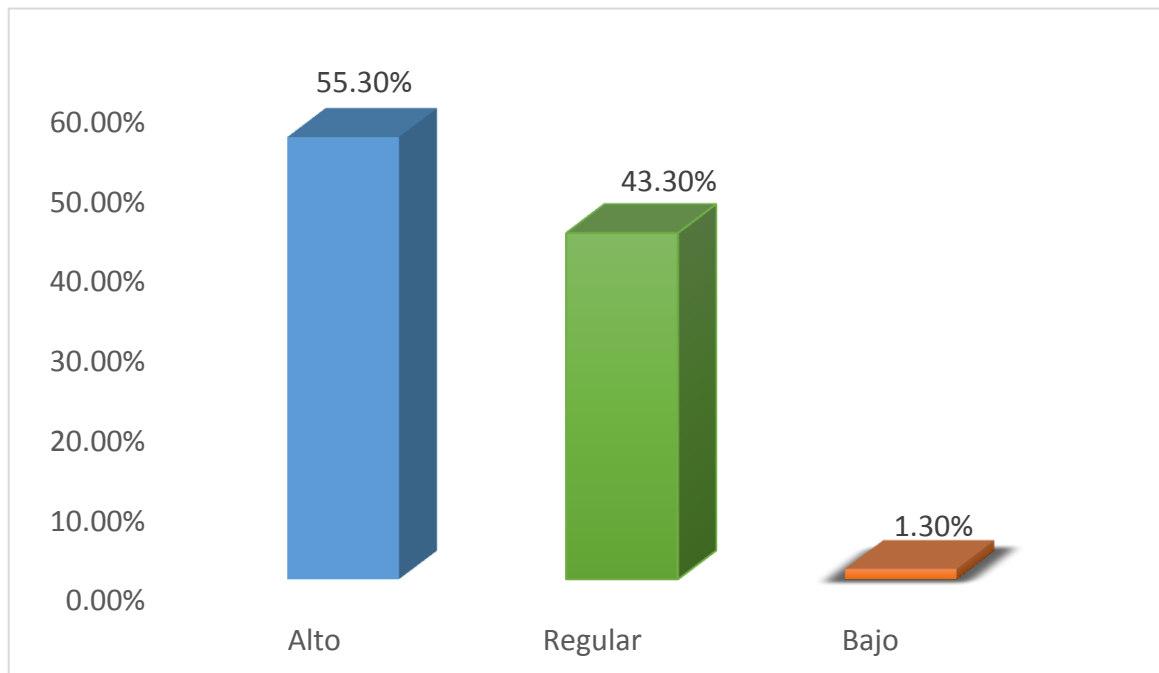
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Alto	83	55.3%
Regular	65	43.3%
Bajo	2	1.3%
Total	150	100.0%

Fuente: Base de Datos

Interpretación:

En la dimensión cultura organizacional, se puede apreciar que la totalidad de los encuestados manifiesta que un 55.3% es alto, en seguida con un 43.3% es regular y finalmente con 1.3% es bajo, es decir que existe conocimiento y adhesión a la visión, misión y valores de la institución educativa; también muestran la percepción de los encuestados de una adhesión a los valores propios de la institución educativa, así como de las peculiaridades de la institución frente a otras y la capacidad de innovación de la misma.

Figura 2: Talento Humano dimensión Cultura Organizacional



Fuente: Tabla 2

Tabla 3: Talento Humano dimensión Selección de Personal

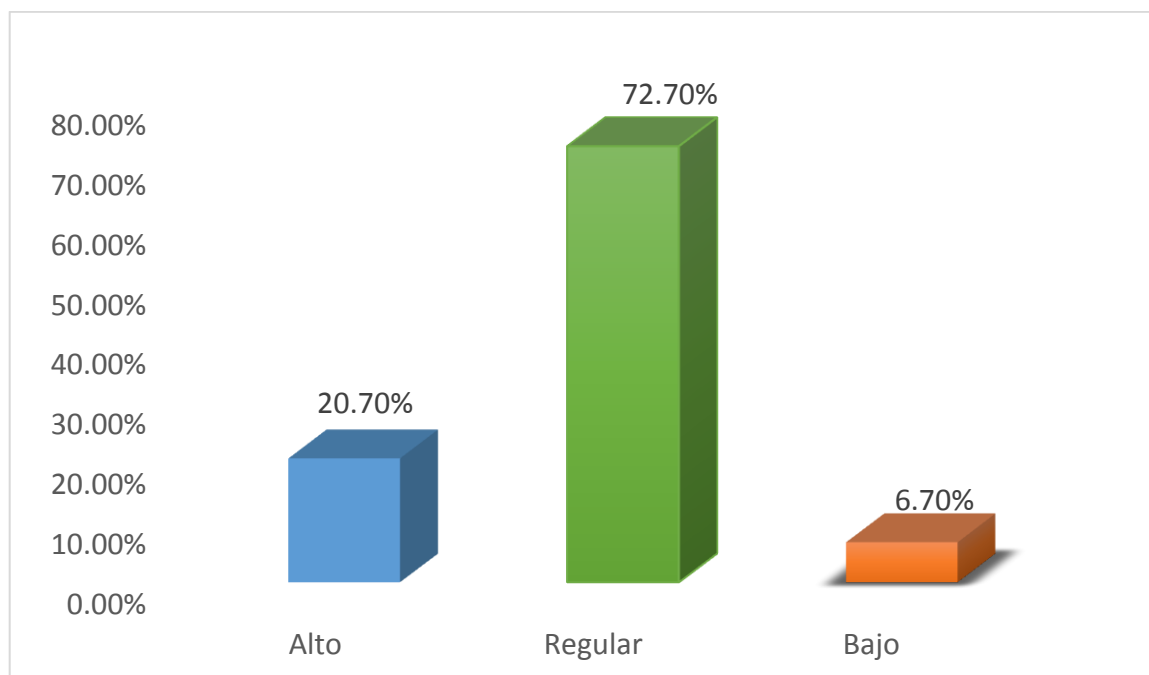
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Alto	31	20.7%
Regular	109	72.7%
Bajo	10	6.7%
Total	150	100.0%

Fuente: Base de Datos

Interpretación:

En la dimensión Selección del Personal, se puede apreciar que la totalidad de los encuestados manifiesta que un 72.7% es regular, en seguida con un 20.7% es alto y finalmente con 6.7% es bajo. Estos indicadores muestran que existe una percepción Regular sobre los procedimientos de Selección del Personal, se percibe que existe un proceso de inducción que en cierta medida cumple sus objetivos. De manera que estos identifican sus responsabilidades y existe también una clara percepción de estar preparados para cumplir la función que les toca desempeñar.

Figura 3: Talento Humano dimensión Selección de Personal



Fuente: Tabla 3

Tabla 4: Talento Humano dimensión Formación y Desarrollo

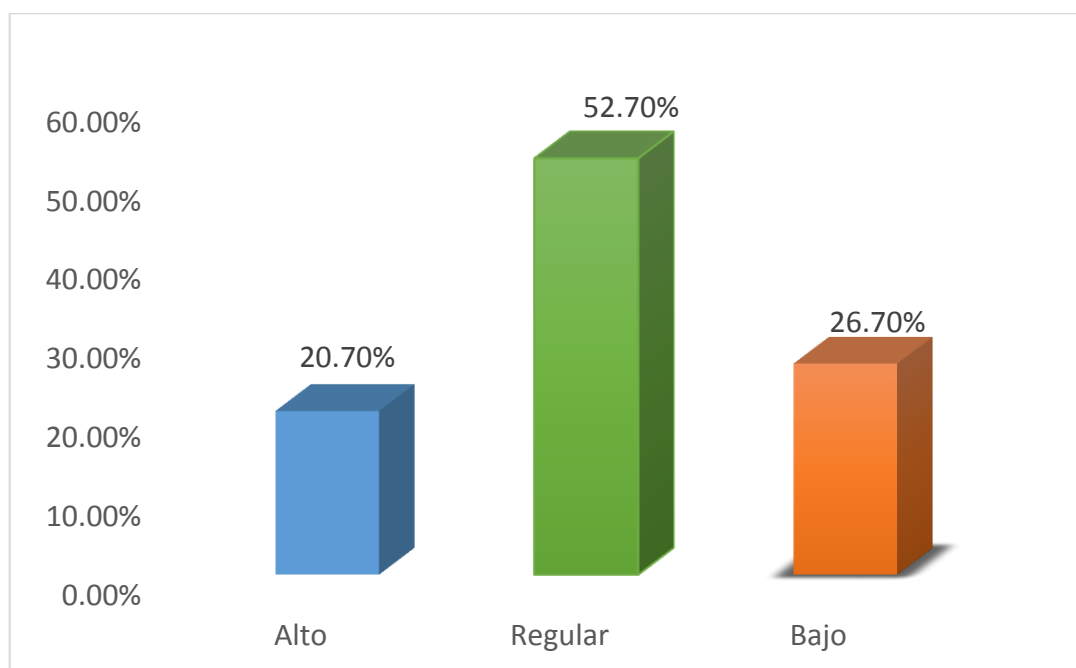
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Alto	31	20.7%
Regular	79	52.7%
Bajo	40	26.7%
Total	150	100.0%

Fuente: Base de Datos

Interpretación:

En la dimensión Formación y Desarrollo, se aprecia valores más homogéneos, se puede apreciar que la totalidad de los encuestados manifiesta que un 52.7% es regular, en seguida con un 26.7% es bajo y finalmente con 20.7% es alto. Existe un punto de vista positivo de la mayoría del personal frente al planteamiento y desarrollo de los programas de capacitación en estas Instituciones educativas. Por otra parte, se las valora y se resalta su pertinencia. Esta apreciación es importante frente a la percepción de autovaloración que existe de los maestros y la visión de la formación de talentos de las instituciones

Figura 4: Talento Humano dimensión Formación y Desarrollo



Fuente: Tabla 4

Tabla 5: Talento Humano dimensión Medición del Desempeño

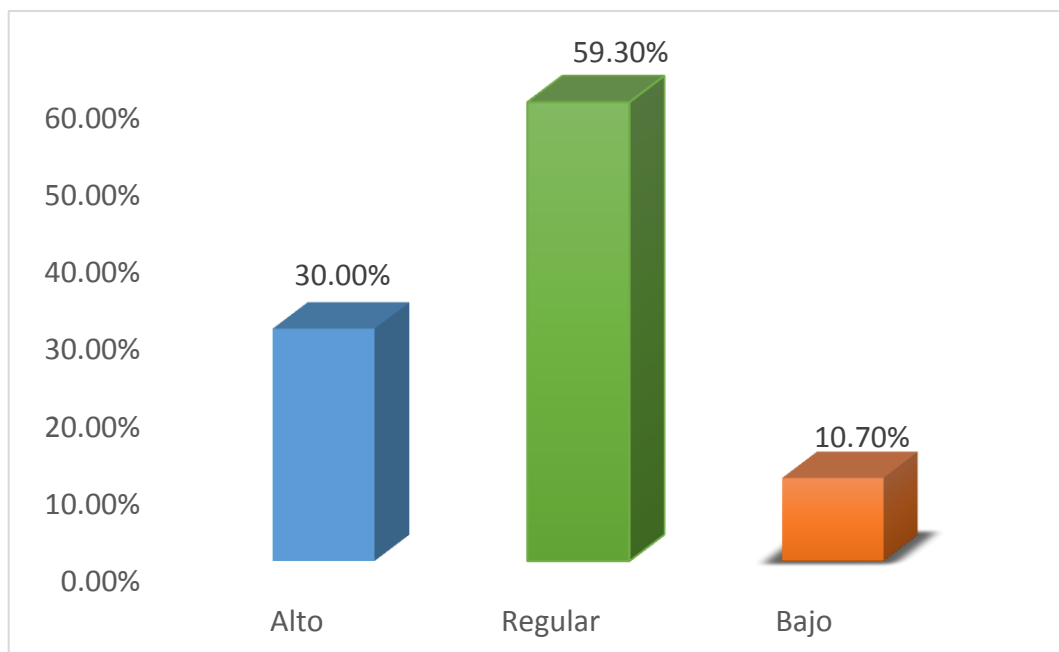
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Alto	45	30.0%
Regular	89	59.3%
Bajo	16	10.7%
Total	150	100.0%

Fuente: Base de Datos

Interpretación:

En la dimensión Medición del desempeño, se puede apreciar que la totalidad de los encuestados manifiesta que un 59.3% es regular, en seguida con un 30.0% es alto y finalmente con 10.7% es bajo. Esto indica que no existe una clara identificación por parte de la mayoría del personal de la propuesta para la medición del desempeño (evaluación). En una institución deben quedar claros los criterios y procedimientos de evaluación y la percepción que el personal tiene de ellos. Esta percepción sobre la medición del Desempeño es importante para la innovación y proyección de la institución a futuro, así como para formar un buen clima laboral.

Figura 5: Talento Humano dimensión Medición del Desempeño



Fuente: Tabla 5

Tabla 6: Talento Humano dimensión Mantenimiento y Satisfacción

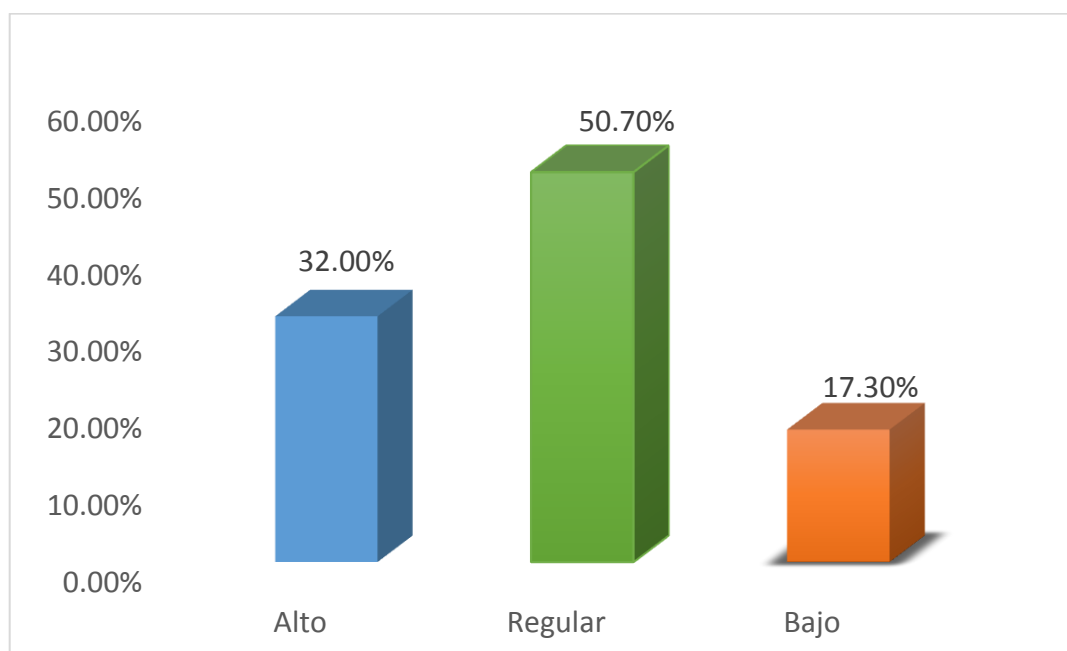
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Alto	48	32.0%
Regular	76	50.7%
Bajo	26	17.3%
Total	150	100.0%

Fuente: Base de Datos

Interpretación:

En la dimensión de Mantenimiento y Satisfacción, se puede apreciar que la totalidad de los encuestados manifiesta que un 50.7% es regular, en seguida con un 32% es alto y finalmente con 17.3% es bajo. Es decir existe una percepción de los maestros medianamente favorable frente a las recompensas, las remuneraciones y otras estrategias de recompensa que la institución educativa ofrece. Esta dimensión también contempla la percepción de realización personal y el nivel de confianza que los maestros perciben de su institución, lo cual sólo se ve medianamente cubierto.

Figura 6: Talento Humano dimensión Mantenimiento y Satisfacción



Fuente: Tabla 6

Tabla 7: Clima Organizacional

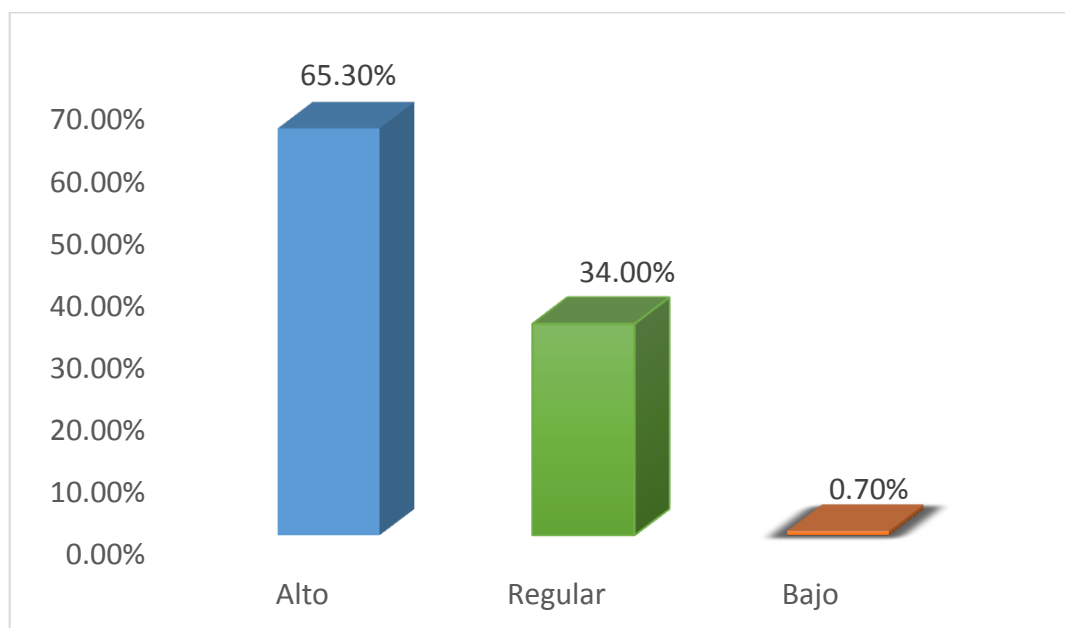
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Alto	98	65.3%
Regular	51	34.0%
Bajo	1	0.7%
Total	150	100.0%

Fuente: Base de Datos

Interpretación:

En la tabla 7 y figura 7 con respecto a la variable 2: el Clima Organizacional, se puede apreciar que la totalidad de los encuestados manifiesta que un 65.3% es alto, en seguida con un 34% es regular y finalmente con 0.7% es bajo. Podemos finalmente concluir que el clima organizacional de estas instituciones educativas es alto, lo que es positivo para desempeñarse en la labor educativa.

Figura 7: Clima Organizacional



Fuente: Tabla 7

Tabla 8: Clima Organizacional dimensión Potencial Humano

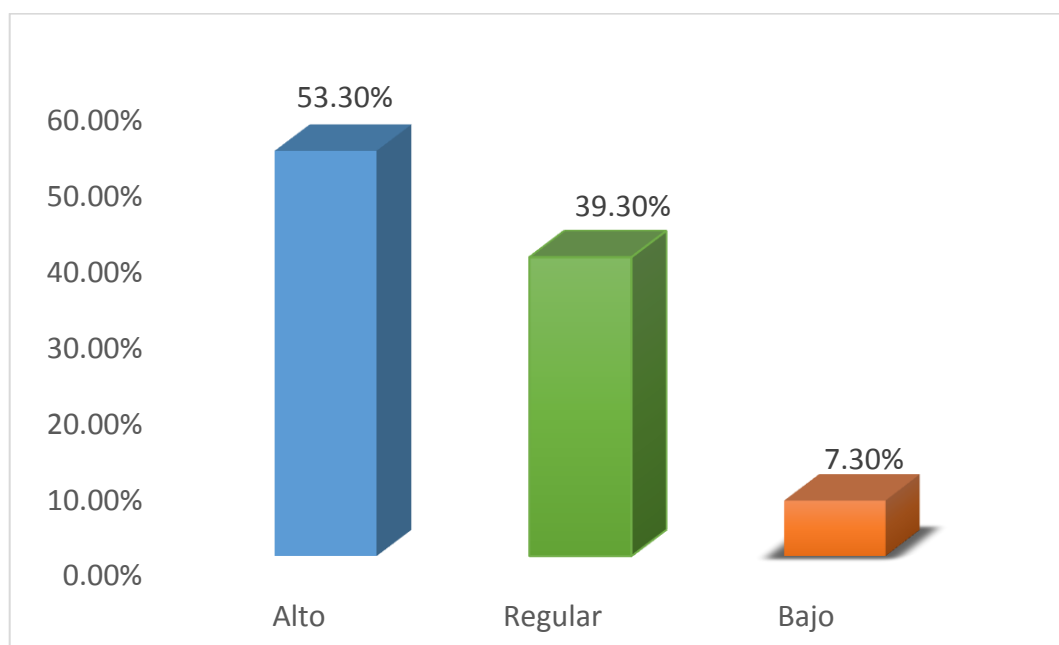
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Alto	0	0.0%
Regular	0	0.0%
Bajo	150	100.0%
Total	150	100.0%

Fuente: Base de Datos

Interpretación:

En la dimensión Potencial Humano los resultados muestran una percepción Baja del 100%, lo que representa una pésima percepción de los maestros sobre el liderazgo en la gestión, frente a la innovación y sobre todo de las recompensas. Este último indicador es importante frente al grado de gratificación que pueden sentir los maestros en su centro de labor, es además el indicador que presenta valores más bajos lo que supone cierta inconformidad con las recompensas que recibe el personal.

Figura 8: Clima Organizacional dimensión Potencial Humano



Fuente: Tabla 8

Tabla 9: Clima Organizacional dimensión Diseño Organizacional

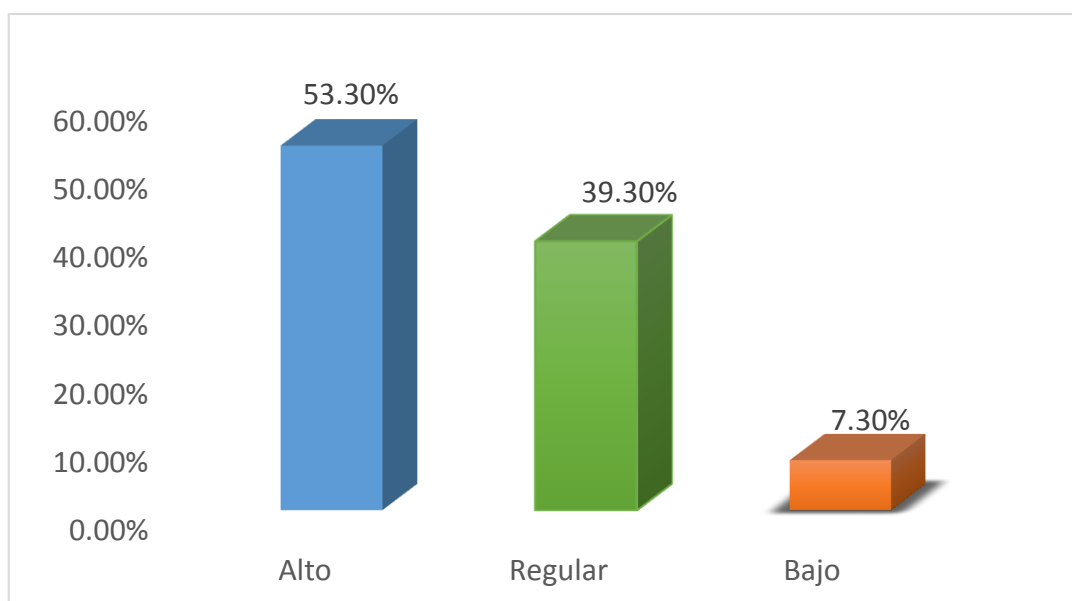
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Alto	80	53.3%
Regular	59	39.3%
Bajo	11	7.3%
Total	150	100.0%

Fuente: Base de Datos

Interpretación:

En la dimensión Diseño Organizacional los resultados muestran que un 55.3% es alto, en seguida con un 39.3% es regular y finalmente con 7.3% es bajo. Esta dimensión se mide desde la Toma de Decisiones en la gestión, la comunicación organizacional y la calidad de vida y seguridad. En este sentido, se puede apreciar que los docentes perciben entre regular y alto la comodidad de los espacios donde se desenvuelven, existe una comunicación regular con jefes y entre pares; así como no se sienten del todo involucrados con la forma de decisiones en la institución.

Figura 9: Clima Organizacional dimensión Diseño Organizacional



Fuente: Tabla 9

Tabla 10: Clima Organizacional dimensión Cultura y Organización

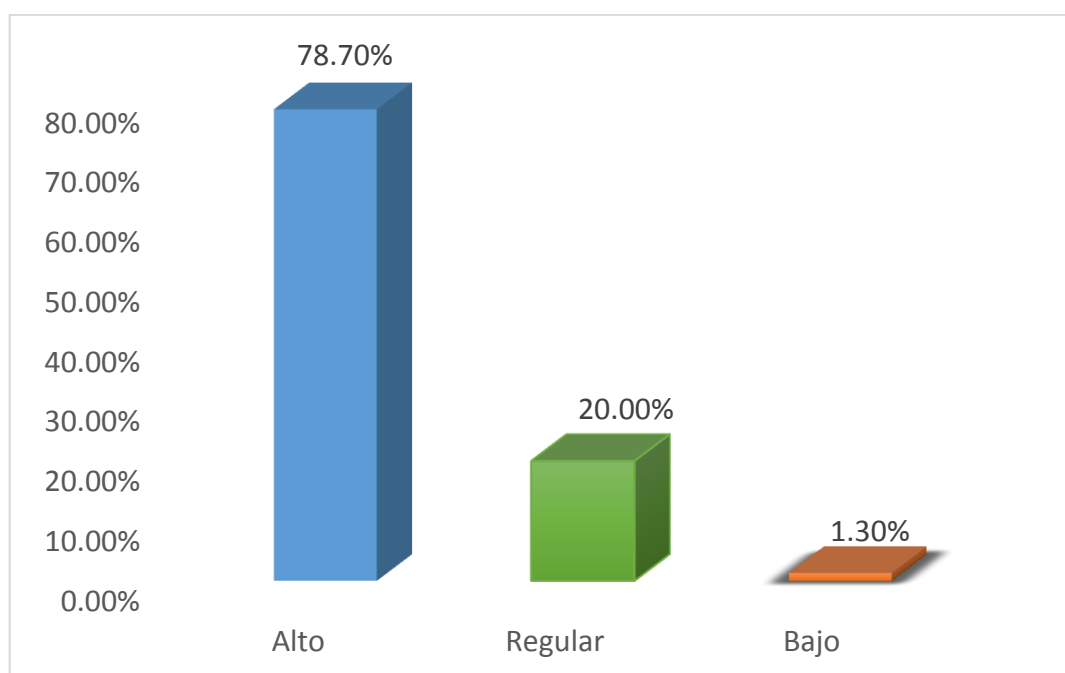
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Alto	118	78.7%
Regular	30	20.0%
Bajo	2	1.3%
Total	150	100.0%

Fuente: Base de Datos

Interpretación:

En la dimensión de Cultura y Organización, se puede apreciar que la totalidad de los encuestados manifiesta que un 78.7% es alto, en seguida con un 20% es regular y finalmente con 1.3% es bajo. En ella, se contemplan temas como la identidad, el conflicto y la cooperación, y la motivación. En este sentido, los resultados muestran una inclinación en la percepción de los encuestados entre alto y regular frente a su satisfacción en el trabajo y así como su deseo de crecer como profesional en dicha institución; finalmente la consideración de un ambiente favorable en con compañerismo.

Figura 10: Clima Organizacional dimensión Cultura y Organización



Fuente: Tabla 10

Comprobación de hipótesis

Tabla 11: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

	D1: Cultura organizacional	D2: Selección de personal	D3: Formación y desarrollo	D4: Medición del desempeño	D5: Mantenimiento y satisfacción	V1: Gestión del talento humano	D1: Potencial humano	D2: Diseño organizacional	D3: Cultura de Organización	V2: Clima Organizacional
N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Parámetros normales ^{a,b}	21,460	18,586	16,3600	18,386	18,040	92,8333	43,420	44,380	49,4	137,
Media	0	7		7	0		0	0	600	2600
Desviación típica	2,8605	3,9632	5,32725	4,5017	4,6759	17,7625	9,1609	8,4683	6,87	22,7
Diferencias Absoluta	,151	,146	,101	,089	,121	,077	,096	,089	,125	,085
más Positiva	,108	,088	,060	,071	,075	,052	,054	,050	,063	,049
extremas Negativa	-,151	-,146	-,101	-,089	-,121	-,077	-,096	-,089	-,125	-,085
Z de Kolmogorov-Smirnov	1,855	1,788	1,243	1,089	1,488	,939	1,174	1,087	1,52	1,03
Sig. asintót. (bilateral)	,002	,003	,091	,187	,024	,341	,127	,188	,019	,234

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Interpretación

Al observar la tabla de prueba de kolmogorov - Smirnov para una muestra, comprobamos el nivel de significancia, si es $< 0,05$ la distribución es anormal, si es $> 0,05$ la distribución es normal.

Como se comprueba las dimensiones: formación y desarrollo, medición del desempeño, mantenimiento del desempeño y la variable gestión del talento humano. En seguida las dimensiones: potencial humano, diseño organizacional y la variable clima organizacional.

En este caso la distribución es normal, es decir que el nivel significancia son $> 0,05$, para ello utilizaremos la correlación Rho Spearman.

Prueba de hipótesis

Prueba estadística y su interpretación.

Hi= Existe relación positiva entre la Gestión de Talento Humano y clima Organizacional en las Instituciones Educativas públicas de Camaná – 2018

Ho= Existe relación negativa entre la Gestión de Talento Humano y Clima Organizacional en las Instituciones Educativas públicas de Camaná – 2018

Tabla 12: Correlación entre Gestión de Talento Humano y Clima Organizacional

Variables		Gestión de Talento Humano	Clima Organizacional	
Rho de Spearman	Gestión de Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,322**	
	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,322**	
		Sig. (bilateral)	,000	
	N		150	150
	N		150	150

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

Interpretación:

Según la tabla 13, muestra que existe una correlación positiva debil entre la Gestión del talento Humano y el Clima Organizacional con un valor $r=0.322^{**}$, y con un valor $p<0.01$ por lo que tiene un nivel de significancia asintótica Bilateral a 2 colas. Se acepta la Hipótesis de la Investigación que afirma que: Si existe relación positiva entre la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional en los docentes de Instituciones Educativas públicas de Camaná – 2018”. Esto indica que, si bien el manejo de gestión de talento humano se da, para la mayoría de encuestados, como alto, sin embargo para la mayoría el clima laboral se da alto, por lo que existe relación entre ambas variables.

IV. DISCUSIÓN

El diseño del estudio realizado en las instituciones públicas de Gestión Privada de Camaná, el objetivo general busca determinar el grado de relación entre la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional.

Los resultados de la investigación corroboran la hipótesis. Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional en las instituciones públicas. Se muestra que existe una correlación positiva baja entre el Talento Humano y el Clima Organizacional con un valor $r=0.322^{**}$, y con un valor $p<0.01$ por lo que tiene un nivel de significancia asintótica Bilateral a 2 colas. Se acepta la Hipótesis de la Investigación que afirma que: Si existe relación positiva entre la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional en las I.E. Públicas de Camaná, 2018. Al mejorar el nivel de Talento Humano en las instituciones se incrementa el nivel de Clima Organizacional.

La medición de la Gestión del Talento Humano da muestra de las fortalezas y debilidades de las instituciones educativas. Las dimensiones en general se mostraron entre porcentajes de 17.3% a 26.7% en Bajo, en Regular los valores fluctuaban entre 43.3% a 57.3% y 57.3% a 32.0% en el nivel Alto.

Dimensión no estimada en este análisis es la dimensión cultura organizacional que representa el 100.0% en Bajo, lo cual representa una gran deficiencia. Para Chiavenato (2008) la cultura organizacional es la forma acostumbrada de pensar y hacer las cosas y que comparten todos los miembros de la organización. Esta es fuerte cuando sus valores los comparten intensamente la mayoría de sus trabajadores e influye en sus expectativas. En este sentido, podemos interpretar que puede existir un consciente colectivo de rechazo a las políticas de la institución. Este mismo autor, plantea que las culturas exitosas tienen una característica común: son flexibles al cambio. Tomando en cuenta esto podemos concluir que en estas instituciones puede existir una resistencia al cambio desde la

administración o desde el personal, lo cual provoca el conflicto de éstos, con los valores y objetivos institucionales.

Los docentes de las instituciones públicas estiman que la selección de personal es regular con un valor de 39.3%, el mayor en el promedio frente a las demás dimensiones en este nivel. Esta dimensión también mide la inducción que reciben el personal y la percepción que tienen de su preparación frente a sus responsabilidades. En general podemos decir que existe una percepción regular sobre estos temas. El porcentaje de personas que perciben como bajo esta dimensión, llega a ser un 7.3%, lo que está en el promedio frente a todas las demás dimensiones.

El personal de las instituciones Públicas aprecia con valores de 39.3% regular y el 78.7% como Alto. Esta estimación de la dimensión formación y desarrollo es positiva, por la percepción de apuesta que supone por parte de la institución educativa para con sus colaboradores, viendo esto como una inversión y no como un gasto, Chiavenato (2008). De la misma forma, se muestra planificación, cierta calidad y sobre todo respuesta a las necesidades de las mismas. La Medición del Desempeño muestra un valor de Regular en un 59.3% y 30.0% en Alto. Se puede concluir entonces que existe una percepción positiva aunque moderada sobre la evaluación, que incluye el programa, el procedimiento y el conocimiento de los criterios de evaluación. Esto supone como señala Montenegro (2007) que existe la percepción que se evalúa el desempeño para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente, de manera moderada.

La percepción de mantenimiento y satisfacción muestra una cierta elevación de la valoración de Bajo con 17.3% y un regular de 50.7%. Existen estímulos extrínsecos e intrínsecos, que se utilizan para motivar a los colaboradores y hacerlos sentirse realizado en su centro de labor. En este sentido la percepción de realización, confianza y recompensa es de regular a baja. Existe una cierta desconfianza hacia la institución que se relaciona con la evaluación de la primera dimensión, donde se muestra un claro rechazo a las prácticas de la cultura organizacional que cambia y se vuelve más exigente.

En conclusión en esta primera variable se puede identificar que existe en general una valoración como regular, mostrando valores que son moderadamente positivas. Que nos retrata una Gestión del Talento Humano que a la percepción de los colaboradores es necesario mejorar, porque ésta es una herramienta fundamental para alcanzar los objetivos de la organización involucrando a los colaboradores en esa tarea, Chiavenato (2008). En la investigación de Castañeda y otros (2011) destaca en sus conclusiones ésta misma necesidad, de reconocer el talento humano, para fortalecer el trabajo en equipo y fomentar el liderazgo.

La variable clima organizacional los valores de bajo fluctúan entre 1.3% y 100%, mientras que en Regular que va entre 57% a 58%, para finalmente tener valores entre 20.0% a 39.3% Alto. En conclusión la calificación de la variable en general está en regular, que remarca un Clima organizacional moderadamente positivo. El clima, en este sentido, se muestra como favorable para la toma de decisiones y a las reacciones favorables frente a la realidad de la organización como lo menciona Amorós (2007).

Los docentes que laboran en las instituciones públicas perciben una dimensión del potencial humano como regular. En este sentido el sistema administrativo según Cruz (2009) estaría entre el modelo consultivo y el modelo participativo. Es decir entre un modelo de comunicación vertical, donde se delegan algunas decisiones y existe confianza en las personas pero no completamente y se muestra cierta distancia en las relaciones interpersonales a la jerarquía; y un modelo democrático, de comunicaciones en todos los sentidos, donde las relaciones interpersonales son importantes y donde existe confianza en el personal, dándose más valor a las recompensas simbólicas.

En la dimensión diseño organizacional a percepción de las personas que laboran en estas instituciones predomina regular, mostrándose nuevamente un resultado positivo moderado. La comodidad del espacio donde se desenvuelven, las comunicaciones y la percepción sobre la toma de decisiones se encuentran dentro de esta dimensión. Los resultados muestran ciertas necesidades insatisfechas con la infraestructura, con la

comunicación efectiva e interpersonal y con la forma de procesar la información para una correcta toma de decisiones. La investigación de Córcega y Subero (2009) destacan en sus conclusiones que es necesario mejorar los procesos de comunicación e información, para mejorar el Clima Organizacional.

La Dimensión cultura de la organización muestra un predominio de Regular en percepción de las personas que laboran en las instituciones. La dimensión involucra medir la percepción sobre su identificación con la institución, el conflicto y cooperación, así como la motivación. En esta dimensión sólo 20.0% lo ve como Alto y el 78.7% como Regular. En este sentido existe una inclinación a condicionar su identificación con la institución, esta no es del todo declarada y decidida. De la misma forma que existe una conciencia de que no existe una alta colaboración y ayuda mutua entre compañeros de trabajo. Es importante desarrollar en este sentido una motivación por la autorrealización según Quesada.

En conclusión en esta segunda variable puede expresarse que existe en general una valoración como regular del clima organizacional. De acuerdo a la percepción de los colaboradores es necesario mejorar, las condiciones de la institución que garanticen un Clima adecuado para poder coadyuvar al cumplimiento de los objetivos de las instituciones.

Finalmente podemos decir que esta investigación mostró algunos límites con respecto a poder alcanzar las causas que podría definir ésta relación como moderada. Límites que estaban enmarcados en los cuatro objetivos de la investigación. Sin embargo, estas podrían abordarse en otra investigación. Otra investigación podría orientarse a la investigación de las causas del éxito de estas instituciones y contrastarlas con los resultados de esta investigación.

La investigación es una contribución significativa para entender la relación entre las dos variables analizadas. Se espera pueda ser un aporte importante para iniciar estudios más profundos sobre la gestión del talento humano en las instituciones educativas.

V. CONCLUSIONES

- Primera** Según los resultados de la investigación se demuestra que existe una correlación positiva débil entre el Talento Humano y el Clima Organizacional con un valor $r=0.322^{**}$, y con un valor $p<0.01$ por lo que tiene un nivel de significancia asintótica Bilateral a 2 colas. Se acepta la Hipótesis de la Investigación que afirma que: Si existe relación positiva débil entre la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional en las I.E. Públicas de Camaná, 2018. Al mejorar el nivel de Talento Humano en las instituciones se incrementa el nivel de Clima Organizacional.
- Segunda** El nivel de Gestión del Talento Humano en las instituciones educativas públicas de Camaná, muestra que un 57,3% de los docentes considera un nivel alto, seguido de un 39.3% se ubica en un nivel regular y solo un 3.3% considera que se da en un nivel bajo.
- Tercera.** El nivel del Clima Organizacional en las instituciones educativas públicas de Camaná, manifiesta que un 65.3% de los docentes considera un nivel alto, en seguida con un 34% se ubica en un nivel regular y solo un 7% considera que se da en un nivel bajo.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera:** A los directores de las Instituciones Educativas públicas de Camaná, implantar modelos de gestión de talento humano que ayudaran a mejorar la motivación hacia el trabajo de los docentes, a fin de mejorar el clima laboral en sus instituciones educativas. Para ello pueden aplicar estrategias diversas, sobre todo que haya participación directa y constante de todos los agentes educativos.
- Segunda:** A los directores de las Instituciones Educativas públicas de Camaná, realizar programas de capacitación y desarrollo para el personal y así seguir fortaleciendo la percepción positiva de su buena formación en cuanto la gestión del talento humano.
- Tercera:** A los docentes de las Instituciones Educativas públicas de Camaná, deben integrarse a los lineamientos de la misión y visión de la institución educativa a través de jornadas de inducción, socialización y capacitación docente a fin de mejorar el clima laboral que constituye un aspecto esencial e importante para que se brinde un servicio educativo de calidad. El hecho de trabajar en un ambiente laboral adecuado puede tener implicancias positivas en la calidad de la educación que deben recibir los estudiantes de los diversos niveles educativos

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Perú: Ateneo.
- Baguer, A. (2001). *Un Timon en la tormenta, como implantar con sencillez la Gestión de los recursos humanos en la empresa*. Madrid: Diaz de Santos.
- Barrera, R. (2004). *Negociación y Transformación de Conflictos: Reto entre escasez y bienestar*. Guatemala: EDCO.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de los nuevos tiempos*. Bogotá: MacGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. Bogota - Colombia: McGrawHill.
- Cisneros, J. (2006). *El debate político como patrimonio público*. Revista Latina de Comunicación Social.
- Cuba, G. (2010). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa 4021 distrito de Ventanilla Callao*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Daft, R. (2005). *Teoría y diseño organizacional*. México: Internacional Thomson.
- Fernández, J. (2011). *Administración y Desarrollo*. México: ISSN.
- Florez, J. (1992). *Comportamiento humano en las organizaciones*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Garant, M. (2004). *La gestión de recursos humanos en una institución educación ¿administrar o liderar?* Lima: PUCP.
- Gensi, M., & Suarez, F. (2010). *Gestión de calidad del talento humano en las organizaciones educativas inteligentes*. Venezuela: Revista Cientificas Humanas.
- Gerrero, J. (2014). *Gestión del Talento Humano basado en Competencias*. México: Universidad Autonoma de Querétaro-México.

- Goncéales, A. (2000). *El Clima como término Organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC)*. Bogotá.
- Lusthaus, C., Adrien, M., Anderson, G., Garden, F., & Montalván, G. (2002). *Evaluación Organizacional*. Washington: BID.
- Martínez, L. (2003). *autoconocimiento y comunicación humana*. Mexico: Universidad Interamericana.
- Medina, A. (2010). *Relación entre el clima institucional y la percepción del desempeño docente en una institución educativa de Ventanilla*. Lima - Perú: Universidad San Ignacion de Loyola.
- Molocho, N. (2010). *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL Nº 01-Lima Sur 2004*. Lima-Perù: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Mompart, M., & Durán, M. (2009). *Administración y Gestión*. España: Red de Bibliotecas Universitarias.
- Montenegro, J. (2007). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogota: Ediciones Magisterio.
- Nebot, J. (1999). *La selección de personal: guía proactiva para directivos y mandos de las empresas*. Madrid: Fundación CONFEMENTAL.
- Palo, R. (2015). *El liderazgo directivo y clima organizacional del personal directivo y docente de Islay - 2015*. Arequipa: Universidad César Vallejo.
- Quintanilla, A. (2014). *Las relaciones humanas y el clima organizacional en las instituciones educativas de Camaná*. Arequipa: Universidad César Vallejo.
- Reza, C. (2006). *Nuevo diagnostico de necesidades*. México: Panorama.
- Stoner, J., & Gilbert, D. (1997). *Administración*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana.

Tenorio, V. (2007). *Gestión del Capital Humano en instituciones educativas estatales*. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Téran, W. (2009). *Gestión del talento Humano y cultura organizacional en empresas aseguradoras*. Venezuela: Universidad Dr. Rafael Belloso Chachín.

Valladades, A. (s.f.). *Cultura Organizacional*. Obtenido de <http://winred.com/negocios/cultura-organizacional/gmx>.

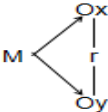
Vaughan, G., & Hogg, M. (2008). *Psicología social*. Madrid: Panamericana.

ANEXOS

VIII. ANEXO

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión de talento humano y el clima organizacional en los docentes de Instituciones Educativas públicas de Camaná - 2018

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores	Metodología
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre la gestión de talento humano y el clima organizacional en los docentes de Instituciones Educativas públicas de Camaná – 2018?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es el nivel de gestión de talento humano en los docentes de Instituciones Educativas públicas de Camaná - 2018? ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en los docentes de Instituciones Educativas públicas de Camaná - 2018?</p>	<p>General: Determinar si existe relación entre la gestión de talento humano y la dimensión diseño organizacional en los docentes de Instituciones Educativas públicas de Camaná – 2018</p> <p>Específicos: -Determinar el nivel de gestión del talento humano en los docentes de Instituciones Educativas Públicas de Camaná - 2018. -Determinar el nivel del clima organizacional en los docentes de Instituciones Educativas Públicas de Camaná - 2018.</p>	<p>Hipótesis General H1: Existe relación positiva entre la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional en los docentes de Instituciones Educativas Públicas de Camaná - 2018. Ho: Existe relación negativa entre la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional en los docentes de Instituciones Educativas Públicas de Camaná- 2018.</p>	<p>Gestión del Talento Humano. -Cultura organizacional (identificación con la axiología institucional). -Selección de personal. -Formación y desarrollo. -Medición del desempeño. -Mantenimiento y satisfacción.</p> <p>Clima Organizacional. -Potencial humano -Diseño organizacional -Cultura de la organización</p>	<p>Tipo de investigación: No experimental</p> <p>Diseño de investigación: Descriptivo Correlacional</p> <p>Población y Muestra</p>  <p>La población total se encuentra conformada por 190, docentes del nivel secundario de la provincia de Camaná. La muestra la conforman 150 docentes.</p> <p>Técnicas Recolección de datos: Encuestas</p> <p>Instrumentos: Cuestionarios</p>

ANEXO 2: Variables, Operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de talento humano	<p>“La gestión de talento humano es una área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización la tecnología utilizada, los proceso internos” (Chiavenato,2008)</p>	<p>Desarrollo de estrategias y procesos en el plan de la organización de la institución educativa para: seleccionar personal, evaluarlo, capacitarlo e identificarlo con su tarea y misión dentro de la empresa. Con ello se busca una mejora en la producción y la satisfacción de los trabajadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Cultura organizacional (identificación con la axiología institucional). -Selección de personal. -Formación y desarrollo. -Medición del desempeño. -Mantenimiento y satisfacción. 	<ul style="list-style-type: none"> -Estrategia Organizacional -Admisión de personal. -Desarrollo de personal -Evaluación de personal -Motivación y compensación de personas 	<p>Ordinal</p> <p>1: Totalmente en Desacuerdo</p> <p>2: Moderadamente en Desacuerdo</p> <p>3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>4: Moderadamente de Acuerdo</p> <p>5: Totalmente de Acuerdo</p>

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Clima Organizacional</p>	<p>La calidad del ambiente de la organización que es Percibido o experimentado por sus miembros y que influye ostensiblemente en su comportamiento. El Clima Organizacional entraña un cuadro amplio y flexible de la influencia del ambiente en la motivación (Chiavenato 2002),</p>	<p>Son las percepciones compartidas por los miembros de una organización frente al desempeño de la autoridad, las comunicaciones, los procesos de toma de decisiones de planificación y de proceso de control dentro de la gestión de la institución.</p>	<p>-Potencial humano</p> <p>-Diseño organizacional</p> <p>-Cultura de la organización</p>	<p>-Calidad de vida y seguridad.</p> <p>-Toma de decisiones. Comunicación Organizacional</p> <p>-Identidad conflicto y cooperación motivación</p>	<p>Ordinal</p> <p>1: Totalmente en Desacuerdo</p> <p>2: Moderadamente en Desacuerdo</p> <p>3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>4: Moderadamente de Acuerdo</p> <p>5: Totalmente de Acuerdo</p>
---	---	---	---	---	---

ANEXO 3: MATRIZ DE INSTRUMENTO

Variable 1: Gestión del Talento Humano

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	PESOS	Nº DE ITEMS	INSTRUMENTOS
- Cultura Organizacional (Identificación con la axiología institucional)	Estrategia Organizacional	1.-Valoro las peculiaridades de la institución frente a otras que brindan el mismo servicio. 2.-Identifico claramente los objetivos de la institución. 3.-Conozco y reconozco los valores institucionales. 4.-Nuestra forma de realizar nuestro trabajo ayuda a cumplir nuestros objetivos. 5.-Siento que hay iniciativa para la creatividad e innovación en la institución.	20%	5	Cuestionario
- Selección de personal.	Admisión de Personas.	6.-La institución utiliza medios de difusión masiva para informar las necesidades que tiene de personal. 7.-La institución me proporcionó información sobre el puesto que ocupó cuando ingresé. 8.-Conozco el perfil y las responsabilidades de mi puesto de trabajo. 9.-Estoy preparado(a) para la tarea que realizo en la institución. 10.-Mis capacidades y habilidades son poco aprovechadas en el trabajo que realizo.	20%	5	
- Formación y desarrollo.	Desarrollo de personas.	11.-Recibo la capacitación necesaria, para estar actualizado, frente las exigencias que necesito para ser efectivo en mi trabajo. 12.-Las capacitaciones que recibo por parte de la institución son de gran nivel. 13.-Mi institución cuenta con un plan de formación para el desarrollo de capacidades del personal. 14.-Las capacitaciones que recibo tiene coherencia con las necesidades de la institución. 15.-Los miembros directivos de mi institución se involucran en el desarrollo y evaluación de la capacitación que recibo.	20%	5	

<p>- Medición del desempeño.</p>	<p>- Evaluación de personas.</p>	<p>16.-Sé lo que la institución espera de mí.</p> <p>17.-Sé cuáles son los criterios de medición con los cuáles soy evaluado.</p> <p>18.-Conozco los procedimientos que se utilizan para mi evaluación.</p> <p>19.-Existe una retroalimentación después de mi evaluación.</p> <p>20.-Siento que la evaluación ayuda mejorar mi desempeño en la Institución.</p>	<p>20%</p>	<p>5</p>	
<p>- Mantenimiento y Satisfacción.</p>	<p>- Motivación y compensación de personas.</p>	<p>21.-La institución me motiva para proponer programas y proyectos para mejorar mi trabajo.</p> <p>22.-La institución confía en mí en sus planes para el futuro.</p> <p>23.-Me siento realizado en esta institución porque puedo desarrollar todas mis habilidades en la ella.</p> <p>24.-La institución cuenta conmigo para desarrollar trabajos importantes.</p> <p>25.-La Institución recompensa mi trabajo con algún tipo de incentivo.</p>	<p>20%</p>	<p>5</p>	

Variable 2: Clima Organizacional

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	PESO	Nº DE ITEMS	INSTRUMENTO
Potencial Humano	1.- Liderazgo	1.-Mis superiores son receptivos(as) de mis propuestas y necesidades laborales. 2.-Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi institución 3.-Mi jefe inmediato superior se preocupa por crear un ambiente laboral agradable 4.-Los esfuerzos de los directivos se encaminan al logro de objetivos de la institución	33,3%	12	Cuestionario
	2.- Innovación	5.-Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales. 6.-Existe sana competencia entre mis compañeros. 7.-La innovación es característica de nuestra organización. 8.-Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.			
	3.- Recompensa.	9.-Las promociones en la institución se manejan de una manera justa. 10.-Recibo buen trato en mi trabajo 11.-En mi trabajo reconocen habitualmente la buena labor realizada 12.-Los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados			
Diseño organizacional	4.- Calidad de Vida y seguridad.	13.-Los ambientes donde trabajo están organizados y limpios. 14.-En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo. 15.-Existe una preocupación por el cuidado de la salud de los trabajadores en la institución. 16.-Existen medidas de seguridad y evacuación adecuadas en mi institución.	33,3%	12	

	5.- Toma de decisiones.	17.-Las decisiones se toman en el nivel que debe tomarse. 18.-Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas. 19.-Se procura buscar la participación de todos en las toma de decisiones institucionales. 20.-Mi jefe inmediato superior trata de obtener información antes de tomar una decisión.			
	6.- Comunicación Organizacional	21.-Me comunico eficientemente con mis superiores 22.-Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo. 23.-Mi jefe inmediato superior me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo 24.-La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona.			
Cultura de la organización	7.- Identidad.	25.-Me interesa el desarrollo de mi institución 26.-Mis planes son crecer como profesional en esta Institución 27.-Estoy muy dispuesto a poner un esfuerzo extra cuando sea necesario cuando la institución lo necesita. 28.-Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi institución	33,3%	12	
	8.-Conflicto y Cooperación.	29.-Considero que el trabajo que realizan los directivos para Manejar conflictos es bueno. 30.-Las reuniones para coordinación de los profesores son frecuentes. 31.-Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito 32.-Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo			

	9.- Motivación.	33.-La institución cuenta conmigo para desarrollar trabajo importantes. 34.-Mi contribución juega un papel importante en el éxito de la institución 35.-La labor que desempeño es valorada por los directivos y compañeros. 36.-Los objetivos y metas de la institución son desafiantes y motivadores.			
--	-----------------	---	--	--	--

ANEXO 4: INSTRUMENTO

Cuestionario de Gestión del Talento Humano

Este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre el Gestión del Capital Humano que se identifica en su institución educativa. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias.

INSTRUCCIONES:

Marque con una "X" la alternativa que más se ajuste a usted.

1: Totalmente en Desacuerdo

2: Moderadamente en Desacuerdo

3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4: Moderadamente de Acuerdo

5: Totalmente de Acuerdo

Ítem	1	2	3	4	5
1.-Valoro las peculiaridades de la institución frente a otras que brindan el mismo servicio.					
2.-Identifico claramente los objetivos de la institución.					
3.-Conozco y reconozco los valores institucionales.					
4.-Nuestra forma de realizar nuestro trabajo ayuda a cumplir nuestros objetivos.					
5.-Siento que hay iniciativa para la creatividad e innovación en la institución.					
6.-La institución utiliza medios de difusión masiva para informar las necesidades que tiene de personal.					
7.-La institución me proporcionó información sobre el puesto que ocupo cuando ingresé.					
8.-Conozco el perfil y las responsabilidades de mi puesto de trabajo.					
9.-Estoy preparado(a) para la tarea que realizo en la institución.					

10.-Mis capacidades y habilidades son poco aprovechadas en el trabajo que realizo.					
11.-Recibo la capacitación necesaria, para estar actualizado, frente las exigencias que necesito para ser efectivo en mi trabajo.					
12.-Las capacitaciones que recibo por parte de la institución son de gran nivel.					
13.-Mi institución cuenta con un plan de formación para el desarrollo de capacidades del personal.					
14.-Las capacitaciones que recibo tienen coherencia con las necesidades de la institución.					
15.-Los miembros directivos de mi institución se involucran en el desarrollo y evaluación de la capacitación que recibo.					
16.-Sé lo que la institución espera de mí.					
17.-Sé cuáles son los criterios de medición con los cuáles soy evaluado.					
18.-Conozco los procedimientos que se utilizan para mi evaluación.					
19.-Existe una retroalimentación después de mi evaluación.					
20.-Siento que la evaluación ayuda mejorar mi desempeño en la Institución.					
21.-La institución me motiva para proponer programas y proyectos para mejorar mi trabajo.					
22.-La institución confía en mí en sus planes para el futuro.					
23.-Me siento realizado en esta institución porque puedo desarrollar todas mis habilidades en la ella.					
24.-La institución cuenta conmigo para desarrollar trabajos importantes.					
25.-La Institución recompensa mi trabajo con algún tipo de incentivo.					

CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre el clima organizacional que se identifica en su institución educativa. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias.

INSTRUCCIONES:

Marque con una "X" la alternativa que más se ajuste a usted.

- 1: Totalmente en Desacuerdo
- 2: Moderadamente en Desacuerdo
- 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4: Moderadamente de Acuerdo
- 5: Totalmente de Acuerdo

Item	1	2	3	4	5
1.-Mis superiores son receptivos(as) de mis propuestas y necesidades laborales.					
2.-Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi institución					
3.-Mi jefe inmediato superior se preocupa por crear un ambiente laboral agradable					
4.-Los esfuerzos de los directivos se encaminan a logro de objetivos de la institución					
5.-Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales.					
6.-Existe sana competencia entre mis compañeros.					
7.-La innovación es característica de nuestra organización.					
8.-Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.					
9.-Las promociones en la institución se manejan de una manera justa.					
10.-Recibo buen trato en mi trabajo					

11.-En mi trabajo reconocen habitualmente la buena labor realizada					
12.-Los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados					
13.-Los ambientes donde trabajo están organizados y limpios.					
14.-En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.					
15.-Existe una preocupación por el cuidado de la salud de los trabajadores en la institución.					
16.-Existen medidas de seguridad y evacuación adecuadas en mi institución.					
17.-Las decisiones se toman en el nivel que debe tomarse.					
18.-Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.					
19.-Se procura buscar la participación de todos en las toma de decisiones institucionales.					
20.-Mi jefe inmediato superior trata de obtener información antes de tomar una decisión.					
21.-Me comunico eficientemente con mis superiores					
22.-Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.					
23.-Mi jefe inmediato superior me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo					
24.-La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona.					
25.-Me interesa el desarrollo de mi institución					
26.-Mis planes son crecer como profesional en esta Institución					
27.-Estoy muy dispuesto a poner un esfuerzo extra cuando sea necesario cuando la institución lo necesita.					
28.-Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi institución					

29.-Considero que el trabajo que realizan los directivos para manejar conflictos es bueno.					
30.-Las reuniones para coordinación de los profesores son frecuentes.					
31.-Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito					
32.-Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo					
33.-La institución cuenta conmigo para desarrollar trabajos importantes.					
34.-Mi contribución juega un papel importante en el éxito de la institución					
35.-La labor que desempeño es valorada por los directivos y compañeros.					
36.-Los objetivos y metas de la institución son desafiantes y motivadores.					

ANEXO 5: FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

FICHA TÉCNICA: Cuestionario sobre Gestión de talento humano

Datos

Nombre del Instrumento: Cuestionario sobre Gestión del Talento Humano

Adaptación: Br. Pastor Muñoz, Abigail Marcela
Br. Pastor Muñoz, Rosa Elena

Autor: Idalberto Chiavenato

Estructuración: la prueba tiene 5 dimensiones

Escala tipo lickert.

Consta de 25 ítems.

Administración: individual y colectiva.

Tiempo: Aproximadamente 20 minutos.

Procedimiento: Según Chiavenato (2008), adaptado por: Muñoz, Aguilar, Pacheco (2012) Nombre del inventario: Gestión del Talento Humano el número de personas a las que se aplicó, fue de 10 docentes como prueba piloto.

Se aplicó el programa SPSS v.23, donde se hace las operaciones respectivas para determinar el índice de confiabilidad y se obtuvo los siguientes:

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa	N de elementos
Cronbach	
0.627	25

Confiabilidad por alfa de Cronbach de encuesta para Docentes: 0,627

Validez: Los diversos estudios de validez están destinado a demostrar cuan exitosos y eficiente es este instrumento

Calificación:

Contando con sus dimensiones

Dimensiones	Indicadores	ITEMS
Cultura Organizacional (Identificación con la axiología institucional).	Estrategia Organización al	1, 2, 3, 4, 5
Selección de personal.	Admisión de Personas.	6, 7, 8, 9, 10
Formación y desarrollo.	Desarrollo de personas.	11, 12, 13 14, 15
Medición del desempeño.	- Evaluación de personas.	16, 17, 18, 19, 20
Mantenimiento y Satisfacción.	- Motivación y compensación de personas.	21, 22, 23, 24, 25

Siendo la opción de respuesta

- 1: Totalmente en Desacuerdo
- 2: Moderadamente en Desacuerdo
- 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4: Moderadamente de Acuerdo
- 5: Totalmente de Acuerdo

FICHA TÉCNICA: Cuestionario sobre el clima organizacional

Datos

Nombre del Instrumento: Cuestionario sobre Gestión del Talento Humano

Adaptación: Br. Pastor Muñoz, Abigail Marcela
Br. Pastor Muñoz, Rosa Elena

Autor: Bazán, 2014

Estructuración: la prueba tiene 3 dimensiones

Escala tipo Likert.

Consta de 36 ítems.

Administración: individual y colectiva.

Tiempo: Aproximadamente 30 minutos.

Procedimiento:

Adaptado de Bazán 2014, para demostrar la confiabilidad se aplicó una prueba piloto a 10 docentes de las instituciones educativas públicas de provincia de Camaná, Arequipa.

Se aplicó el programa SPSS v.23, donde se hace las operaciones respectivas para determinar el índice de confiabilidad y se obtuvo los siguientes:

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa	N de elementos
Cronbach	
0.720	36

Confiabilidad por alfa de Cronbach de encuesta para Docentes: 0,720

Validez: Los diversos estudios de validez están destinado a demostrar cuan exitosos y eficiente es este instrumento.

Calificación:

Contando con sus dimensiones

Dimensiones	Indicadores	ITEMS
Potencial Humano	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Innovación • Recompensa 	1,2,3,4,5,6,7,8, 9,10,11,12
Diseño organizacional	Calidad de Vida y seguridad. Toma de decisiones Comunicación organizacional	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 20, 21, 22, 23, 24
Cultura de la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Identidad Conflicto y • Cooperación. • Motivación 	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 32, 33, 34, 35, 36

Siendo la opción de respuesta

- 1: Totalmente en Desacuerdo
- 2: Moderadamente en Desacuerdo
- 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4: Moderadamente de Acuerdo
- 5: Totalmente de Acuerdo

ANEXO 6: BAREMOS

BAREMO GENERAL

Dimensión	Ítems	Pjte	Escala	Nivel
Gestión de talento humano	25	96	90-125	Alto
			58-89	Regular
			25-57	Bajo

BAREMO GENERAL

Dimensión	Ítems	Pjte	Escala	Nivel
Clima organizacional	36	96	131-180	Alto
			85-130	Regular
			36-84	Bajo

ANEXO 7: VALIDEZ POR EXPERTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión de talento humano y el clima organizacional en los docentes de Instituciones Educativas públicas de Camaná - 2018

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Identificar si existe relación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en los docentes de Instituciones Educativas públicas de Camaná - 2018

DIRIGIDO A: Docentes del nivel secundario de las I.E. públicas en la provincia de Camaná

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Denis Pastor Sanchez Zegarra

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

Totalmente en Desacuerdo	Moderadamente en Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Moderadamente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
--------------------------	-----------------------------	--------------------------------	--------------------------	-----------------------



FIRMA DEL EVALUADOR

30427261
Denis Pastor Sánchez Zegarra

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: "GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CAMANÁ – 2018"

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACION Y/O SUGERENCIAS				
				1-Totalmente en Desacuerdo	2-Moderadamente en Desacuerdo	3-Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4-Moderadamente de Acuerdo	5- Totalmente de Acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la variable y la indicador			Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre la ítems y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL	Potencial Humano	Liderazgo	1.- ¿Mis superiores son receptivos(as) de mis propuestas y Necesidades laborales?						✓		✓		✓		✓		
			2.- ¿Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi institución?						✓		✓		✓		✓		

			3.-¿Mi jefe inmediato superior se preocupa por crear un ambiente laboral agradable?							✓		✓		✓		✓			
			4.-¿Los esfuerzos de los directivos se encaminan al logro de objetivos de la institución?							✓		✓		✓		✓			
		Innovación	5.-¿Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales?							✓		✓		✓		✓			
			6.-¿Existe sana competencia entre mis compañeros?								✓		✓		✓		✓		
			7.-¿La innovación es característica de nuestra organización?								✓		✓		✓		✓		
			8.-¿Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios?								✓		✓		✓		✓		
			9.-¿Las promociones en la institución se manejan de una manera justa?								✓		✓		✓		✓		
		Recompensa.								✓		✓		✓		✓			

		10.-¿Recibo buen trato en mi trabajo?								✓		✓		✓		✓						
		11.-¿En mi trabajo reconocen habitualmente la buena labor realizada?									✓		✓		✓		✓					
		12.-¿Los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados?										✓		✓		✓		✓				
	Diseño organizacional	Calidad de Vida y seguridad	13.-¿Los ambientes donde trabajo están organizados y limpios?									✓		✓		✓		✓				
			14.-¿En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo?										✓		✓		✓		✓			
			15.-¿Existe una preocupación por el cuidado de la salud de los trabajadores en la institución?											✓		✓		✓		✓		
			16.-¿Existen medidas de seguridad y evacuación adecuadas en mi institución?												✓		✓		✓		✓	

			17.-¿Las decisiones se toman en el nivel que debe tomarse?							✓		✓		✓		✓		
			18.-¿Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas?							✓		✓		✓		✓		
		Toma de Decisiones	19.-¿Se procura buscar la participación de todos en las toma de decisiones institucionales?							✓		✓		✓		✓		
			20.-¿Mi jefe inmediato superior trata de obtener información antes de tomar una decisión?							✓		✓		✓		✓		
		Comunicación Organizacional	21.-¿Me comunico eficientemente con mis Superiores?							✓		✓		✓		✓		
			22.-¿Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo?							✓		✓		✓		✓		

			23.-¿Mi jefe inmediato superior me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo?							✓		✓		✓		✓				
			24.-¿La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona?							✓		✓		✓		✓				
	Cultura Organizacional	Identidad	25.-¿Me interesa el desarrollo de mi institución?							✓		✓		✓		✓				
			26.-¿Mis planes son crecer como profesional en esta Institución?								✓		✓		✓		✓			
			27.-¿Estoy muy dispuesto a poner un esfuerzo extra cuando sea necesario cuando la institución lo necesita?									✓		✓		✓		✓		
			28.-¿Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi institución?									✓		✓		✓		✓		

	Conflicto y Cooperación	29.-¿ Considero que el trabajo que realizan los directivos para Manejar conflictos es bueno?							✓		✓		✓		✓		
		30.-¿Las reuniones para coordinación de los profesores son frecuentes?							✓		✓		✓		✓		
		31.-¿ Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito?							✓		✓		✓		✓		
		32.-¿Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo?							✓		✓		✓		✓		
	Motivación	33.-¿La institución cuenta conmigo para desarrollar trabajos importantes?								✓		✓		✓		✓	
		34.-¿Mi contribución juega un papel importante en el éxito de la institución?								✓		✓		✓		✓	
		35.-¿La labor que desempeño es valorada por los directivos y compañeros?								✓		✓		✓		✓	


 Denis Pastor Sánchez Zegarra
 30427261

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CAMANÁ – 2018”

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACION Y/O SUGERENCIAS					
				1- Totalmente en Desacuerdo	2- Moderadamente en Desacuerdo	3- Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4- Moderadamente de Acuerdo	5- Totalmente de Acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la variable y la indicador			Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre la ítems y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO	
VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Cultura Organizacional (Identificación con la axiología institucional).	Estrategia Organizacional	1.- ¿Valor las peculiaridades de la institución frente a otras que brindan el mismo servicio?						✓		✓		✓		✓			
			2.- ¿Identifico claramente los objetivos de la institución?						✓		✓		✓		✓			
			3.- ¿Conozco y reconozco los valores institucionales?						✓		✓		✓		✓			
			4.- ¿Nuestra forma de realizar nuestro trabajo ayuda a cumplir nuestros objetivos?						✓		✓		✓		✓			
			5.- ¿Siento que hay iniciativa para la creatividad e innovación en la institución?						✓		✓		✓		✓			

Selección de personal.	Admisión de Personas	6.-¿La institución utiliza medios de difusión masiva para informar las necesidades que tiene de personal?							✓		✓		✓		✓				
		7.-¿La institución me proporcionó información sobre el puesto que ocupo cuando ingresé?							✓		✓		✓		✓				
		8.-¿Conozco el perfil y las responsabilidades de mi puesto de trabajo?							✓		✓		✓		✓				
		9.-¿Estoy preparado(a) para la tarea que realizo en la institución?							✓		✓		✓		✓				
		10.-¿Mis capacidades y habilidades son poco aprovechadas en el trabajo que realizo?							✓		✓		✓		✓				
	Formación y desarrollo.	Admisión de personas	11.-¿Recibo la capacitación necesaria, para estar actualizado, frente a las exigencias que necesito para ser efectivo en mi trabajo?							✓		✓		✓		✓			
			12.-¿Las capacitaciones que recibo por parte de la institución son de gran nivel?							✓		✓		✓		✓			
			13.-¿Mi institución cuenta con un plan de formación para el desarrollo de capacidades del personal?							✓		✓		✓		✓			
			14.-¿Las capacitaciones que recibo tienen coherencia con las necesidades de la institución?							✓		✓		✓		✓			
			15.-¿Los miembros directivos de mi institución se involucran en							✓		✓		✓		✓			

			el desarrollo y evaluación de la capacitación que recibo?							✓		✓		✓		✓				
	Medición del desempeño.	Evaluación de personas.	16.-¿ Sé lo que la institución espera de mí?							✓		✓		✓		✓				
			17.-¿ Sé cuáles son los criterios de medición con los cuáles soy evaluado?								✓		✓		✓		✓			
			18.-¿ Conozco los procedimientos que se utilizan para mi evaluación?									✓		✓		✓		✓		
			19.-¿ Existe una retroalimentación después de mi evaluación?									✓		✓		✓		✓		
			20.-¿ Siento que la evaluación ayuda mejorar mi desempeño en la Institución?									✓		✓		✓		✓		
			Mantenimiento y Satisfacción.	Motivación y compensación de personas.	21.-¿ La institución me motiva para proponer programas y proyectos para mejorar mi trabajo?								✓		✓		✓		✓	
	22.-¿ La institución confía en mí en sus planes para el futuro?											✓		✓		✓		✓		
	23.- ¿Me siento realizado en esta institución porque puedo desarrollar todas mis habilidades en la ella?											✓		✓		✓		✓		
	24.-¿ La institución cuenta conmigo para desarrollar trabajos importantes?											✓		✓		✓		✓		
	25.-¿ La Institución recompensa mi trabajo con algún tipo de incentivo?											✓		✓		✓		✓		


 Denis Pastor Sánchez Zegarra
 30427261

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión de talento humano y el clima organizacional en los docentes de Instituciones Educativas públicas de Camaná – 2018

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Identificar si existe relación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en los docentes de Instituciones Educativas públicas de Camaná - 2018

DIRIGIDO A: Docentes del nivel secundario de las I.E. públicas en la provincia de Camaná

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Quintanilla Begoza Arciny*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Magister*

VALORACIÓN:

Totalmente en Desacuerdo	Moderadamente en Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Moderadamente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
--------------------------	-----------------------------	--------------------------------	--------------------------	-----------------------



FIRMA DEL EVALUADOR

Arciny Quintanilla Begoza
D.N.I 29405442

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS


TÍTULO DE LA TESIS: “GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CAMANÁ – 2018”

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O SUGERENCIAS				
				1-Totalmente en Desacuerdo	2-Moderadamente en Desacuerdo	3- Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4- Moderadamente de Acuerdo	5- Totalmente de Acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la variable y la indicador			Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre la ítems y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL	Potencial Humano	Liderazgo	1.- ¿Mis superiores son receptivos(as) de mis propuestas y Necesidades laborales?						✓		✓		✓		✓		
			2.- ¿Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi institución?						✓		✓		✓		✓		

			10.-¿Recibo buen trato en mi trabajo?							✓		✓		✓		✓	
			11.-¿En mi trabajo reconocen habitualmente la buena labor realizada?							✓		✓		✓		✓	
			12.-¿Los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados?							✓		✓		✓		✓	
			13.-¿Los ambientes donde trabajo están organizados y limpios?							✓		✓		✓		✓	
			14.-¿En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo?							✓		✓		✓		✓	
	Diseño organizacional	Calidad de Vida y seguridad	15.-¿Existe una preocupación por el cuidado de la salud de los trabajadores en la institución?							✓		✓		✓		✓	
			16.-¿Existen medidas de seguridad y evacuación adecuadas en mi institución?							✓		✓		✓		✓	

		Toma de Decisiones	17.-¿Las decisiones se toman en el nivel que debe tomarse?							✓		✓		✓		✓		
			18.-¿Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas?								✓		✓		✓		✓	
			19.-¿Se procura buscar la participación de todos en las toma de decisiones institucionales?								✓		✓		✓		✓	
			20.-¿Mi jefe inmediato superior trata de obtener información antes de tomar una decisión?								✓		✓		✓		✓	
		Comunicación Organizacional	21.-¿Me comunico eficientemente con mis Superiores?							✓		✓		✓		✓		
			22.-¿Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo?								✓		✓		✓		✓	

	Conflicto y Cooperación	29.-¿Considero que el trabajo que realizan los directivos para Manejar conflictos es bueno?							✓		✓		✓		✓			
		30.-¿Las reuniones para coordinación de los profesores son frecuentes?								✓		✓		✓		✓		
		31.-¿Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito?								✓		✓		✓		✓		
		32.-¿Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo?								✓		✓		✓		✓		
	Motivación	33.-¿La institución cuenta conmigo para desarrollar trabajos importantes?								✓		✓		✓		✓		
		34.-¿Mi contribución juega un papel importante en el éxito de la institución?								✓		✓		✓		✓		
		35.-¿La labor que desempeño es valorada por los directivos y compañeros?								✓		✓		✓		✓		


 Arciny Quintanilla Begazo
 DNI 29405442

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: "GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CAMANÁ – 2018"

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACION Y/O SUGERENCIAS				
				1- Totalmente en Desacuerdo	2- Moderadamente en Desacuerdo	3- Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4- Moderadamente de Acuerdo	5- Totalmente de Acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la variable y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre la ítems y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Cultura Organizacional (Identificación con la axiología institucional).	Estrategia Organizacional	1.- ¿Valoro las peculiaridades de la institución frente a otras que brindan el mismo servicio?						✓		✓		✓		✓		
			2.- ¿Identifico claramente los objetivos de la institución?						✓		✓		✓		✓		
			3.- ¿Conozco y reconozco los valores institucionales?						✓		✓		✓		✓		
			4.- ¿Nuestra forma de realizar nuestro trabajo ayuda a cumplir nuestros objetivos?						✓		✓		✓		✓		
			5.- ¿Siento que hay iniciativa para la creatividad e innovación en la institución?						✓		✓		✓		✓		

	Selección de personal.	Admisión de Personas	6.-¿La institución utiliza medios de difusión masiva para informar las necesidades que tiene de personal?							✓		✓		✓		✓		✓		✓					
			7.-¿La institución me proporcionó información sobre el puesto que ocupo cuando ingresé?									✓		✓		✓		✓		✓		✓			
			8.-¿Conozco el perfil y las responsabilidades de mi puesto de trabajo?										✓		✓		✓		✓		✓		✓		
			9.-¿Estoy preparado(a) para la tarea que realizo en la institución?										✓		✓		✓		✓		✓		✓		
			10.-¿Mis capacidades y habilidades son poco aprovechadas en el trabajo que realizo?										✓		✓		✓		✓		✓		✓		
	Formación y desarrollo.	Admisión de personas	11.-¿Recibo la capacitación necesaria, para estar actualizado, frente a las exigencias que necesito para ser efectivo en mi trabajo?																			✓			
			12.-¿Las capacitaciones que recibo por parte de la institución son de gran nivel?																				✓		
			13.-¿Mi institución cuenta con un plan de formación para el desarrollo de capacidades del personal?																				✓		
			14.-¿Las capacitaciones que recibo tienen coherencia con las necesidades de la institución?																				✓		
			15.-¿Los miembros directivos de mi institución se involucran en																				✓		

			el desarrollo y evaluación de la capacitación que recibo?							✓		✓		✓		✓			
	Medición del desempeño.	Evaluación de personas.	16.-¿Sé lo que la institución espera de mí?							✓		✓		✓		✓			
			17.-¿Sé cuáles son los criterios de medición con los cuáles soy evaluado?								✓		✓		✓		✓		
			18.-¿Conozco los procedimientos que se utilizan para mi evaluación?									✓		✓		✓		✓	
			19.-¿Existe una retroalimentación después de mi evaluación?									✓		✓		✓		✓	
			20.-¿Siento que la evaluación ayuda mejorar mi desempeño en la Institución?									✓		✓		✓		✓	
			Mantenimiento y Satisfacción.	Motivación y compensación de personas.	21.-¿La institución me motiva para proponer programas y proyectos para mejorar mi trabajo?							✓		✓		✓		✓	
	22.-¿La institución confía en mí en sus planes para el futuro?										✓		✓		✓		✓		
	23.-¿Me siento realizado en esta institución porque puedo desarrollar todas mis habilidades en la ella.?										✓		✓		✓		✓		
	24.-¿La institución cuenta conmigo para desarrollar trabajos importantes?										✓		✓		✓		✓		
	25.-¿La Institución recompensa mi trabajo con algún tipo de incentivo?										✓		✓		✓		✓		


 Arciny Quintanilla Begazo
 DNI 29405442

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión de talento humano y el clima organizacional en los docentes de Instituciones Educativas públicas de Camaná – 2018

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Identificar si existe relación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en los docentes de Instituciones Educativas públicas de Camaná - 2018

DIRIGIDO A: Docentes del nivel secundario de las I.E. públicas en la provincia de Camaná

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Llerena Vivanco Oscar German

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

Totalmente en Desacuerdo	Moderadamente en Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Moderadamente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
--------------------------	-----------------------------	--------------------------------	--------------------------	-----------------------



FIRMA DEL EVALUADOR

Oscar German Llerena Vivanco
01344928

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: "GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CAMANÁ – 2018"

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O SUGERENCIAS
				1- Totalmente en Desacuerdo	2- Moderadamente en Desacuerdo	3- Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4- Moderadamente de Acuerdo	5- Totalmente de Acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la variable y la indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre la ítems y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL	Potencial Humano	Liderazgo	1.- ¿Mis superiores son receptivos(as) de mis propuestas y Necesidades laborales?						✓		✓		✓		✓		
			2.- ¿Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi institución?						✓		✓		✓		✓		


			3.-¿Mi jefe inmediato superior se preocupa por crear un ambiente laboral agradable?							✓		✓		✓		✓		
			4.-¿Los esfuerzos de los directivos se encaminan al logro de objetivos de la institución?							✓		✓		✓		✓		
		Innovación	5.-¿Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales?							✓		✓		✓		✓		
			6.-¿Existe sana competencia entre mis compañeros?								✓		✓		✓		✓	
			7.-¿La innovación es característica de nuestra organización?								✓		✓		✓		✓	
			8.-¿Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios?								✓		✓		✓		✓	
		Recompensa	9.-¿Las promociones en la institución se manejan de una manera justa?							✓		✓		✓		✓		

		10.-¿Recibo buen trato en mi trabajo?							✓		✓		✓		✓				
		11.-¿En mi trabajo reconocen habitualmente la buena labor realizada?								✓		✓		✓		✓			
		12.-¿Los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados?								✓		✓		✓		✓			
	Diseño organizacional	Calidad de Vida y seguridad	13.-¿Los ambientes donde trabajo están organizados y limpios?							✓		✓		✓		✓			
			14.-¿En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo?								✓		✓		✓		✓		
			15.-¿Existe una preocupación por el cuidado de la salud de los trabajadores en la institución?								✓		✓		✓		✓		
			16.-¿Existen medidas de seguridad y evacuación adecuadas en mi institución?								✓		✓		✓		✓		

		Toma de Decisiones	17.-¿Las decisiones se toman en el nivel que debe tomarse?							✓		✓		✓		✓		
			18.-¿Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas?								✓		✓		✓		✓	
			19.-¿Se procura buscar la participación de todos en las toma de decisiones institucionales?								✓		✓		✓		✓	
			20.-¿Mi jefe inmediato superior trata de obtener información antes de tomar una decisión?								✓		✓		✓		✓	
		Comunicación Organizacional	21.-¿Me comunico eficientemente con mis Superiores?							✓		✓		✓		✓		
			22.-¿Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo?								✓		✓		✓		✓	

			23.-¿Mi jefe inmediato superior me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo?							✓		✓		✓		✓				
			24.-¿La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona?							✓		✓		✓		✓				
	Cultura Organizacional	Identidad	25.-¿Me interesa el desarrollo de mi institución?							✓		✓		✓		✓				
			26.-¿Mis planes son crecer como profesional en esta Institución?								✓		✓		✓		✓			
			27.-¿Estoy muy dispuesto a poner un esfuerzo extra cuando sea necesario cuando la institución lo necesita?									✓		✓		✓		✓		
			28.-¿Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi institución?									✓		✓		✓		✓		

	Conflicto y Cooperación	29.-¿Considero que el trabajo que realizan los directivos para Manejar conflictos es bueno?							✓		✓		✓		✓		
		30.-¿Las reuniones para coordinación de los profesores son frecuentes?							✓		✓		✓		✓		
		31.-¿Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito?							✓		✓		✓		✓		
		32.-¿Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo?							✓		✓		✓		✓		
	Motivación	33.-¿La institución cuenta conmigo para desarrollar trabajos importantes?								✓		✓		✓		✓	
		34.-¿Mi contribución juega un papel importante en el éxito de la institución?								✓		✓		✓		✓	
		35.-¿La labor que desempeño es valorada por los directivos y compañeros?								✓		✓		✓		✓	


 Oscar Terman Llerena Vivanco
 01344928


MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: "GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CAMANÁ – 2018"

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O SUGERENCIAS		
				1- Totalmente en Desacuerdo	2- Moderadamente en Desacuerdo	3- Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4- Moderadamente de Acuerdo	5- Totalmente de Acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la variable y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO
VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Cultura Organizacional (Identificación con la axiología institucional).	Estrategia Organizacional	1.- ¿Valoro las peculiaridades de la institución frente a otras que brindan el mismo servicio?						✓		✓		✓		
			2.- ¿Identifico claramente los objetivos de la institución?						✓		✓		✓		
			3.- ¿Conozco y reconozco los valores institucionales?						✓		✓		✓		
			4.- ¿Nuestra forma de realizar nuestro trabajo ayuda a cumplir nuestros objetivos?						✓		✓		✓		
			5.- ¿Siento que hay iniciativa para la creatividad e innovación en la institución?						✓		✓		✓		

Selección de personal.	Admisión de Personas	6.-¿La institución utiliza medios de difusión masiva para informar las necesidades que tiene de personal?							✓	✓	✓	✓		
		7.-¿La institución me proporcionó información sobre el puesto que ocupo cuando ingresé?							✓	✓	✓	✓		
		8.-¿Conozco el perfil y las responsabilidades de mi puesto de trabajo?							✓	✓	✓	✓		
		9.-¿Estoy preparado(a) para la tarea que realizo en la institución?							✓	✓	✓	✓		
		10.-¿Mis capacidades y habilidades son poco aprovechadas en el trabajo que realizo?							✓	✓	✓	✓		
Formación y desarrollo.	Admisión de personas	11.-¿Recibo la capacitación necesaria, para estar actualizado, frente a las exigencias que necesito para ser efectivo en mi trabajo?							✓	✓	✓	✓		
		12.-¿Las capacitaciones que recibo por parte de la institución son de gran nivel?							✓	✓	✓	✓		
		13.-¿Mi institución cuenta con un plan de formación para el desarrollo de capacidades del personal?							✓	✓	✓	✓		
		14.-¿Las capacitaciones que recibo tienen coherencia con las necesidades de la institución?							✓	✓	✓	✓		
		15.-¿Los miembros directivos de mi institución se involucran en							✓	✓	✓	✓		

			el desarrollo y evaluación de la capacitación que recibo?							✓	✓	✓	✓				
	Medición del desempeño.	Evaluación de personas.	16.-¿Sé lo que la institución espera de mí?							✓	✓	✓	✓				
			17.-¿Sé cuáles son los criterios de medición con los cuáles soy evaluado?								✓	✓	✓	✓			
			18.-¿Conozco los procedimientos que se utilizan para mi evaluación?									✓	✓	✓	✓		
			19.-¿Existe una retroalimentación después de mi evaluación?									✓	✓	✓	✓		
			20.-¿Siento que la evaluación ayuda mejorar mi desempeño en la Institución?									✓	✓	✓	✓		
			Mantenimiento y Satisfacción.	Motivación y compensación de personas.	21.-¿La institución me motiva para proponer programas y proyectos para mejorar mi trabajo?							✓	✓	✓	✓		
	22.-¿La institución confía en mí en sus planes para el futuro?										✓	✓	✓	✓			
	23.- ¿Me siento realizado en esta institución porque puedo desarrollar todas mis habilidades en la ella?										✓	✓	✓	✓			
	24.-¿La institución cuenta conmigo para desarrollar trabajos importantes?											✓	✓	✓	✓		
	25.-¿La Institución recompensa mi trabajo con algún tipo de incentivo?											✓	✓	✓	✓		


 Oscar Boerman Llesena Vivanco
 01344928

ANEXO 8: CONFIABILIDAD ESTADÍSTICA

V1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

sujeto	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25
1	1	4	2	2	1	2	1	3	3	4	1	1	2	1	2	1	2	3	3	2	2	1	3	2	1
2	1	1	4	1	1	1	1	1	4	4	1	2	1	2	3	1	1	2	1	3	2	1	2	4	1
3	1	2	1	2	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	3	2	2	2	2	3	1	2
4	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	2	1	3	1	1
5	4	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	4	2	2	3	1	3	1	2	3	2	1	1
6	2	2	1	2	2	2	3	3	3	1	2	1	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2
7	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1
8	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	4	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1
9	2	2	2	1	2	2	4	1	4	4	2	1	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1
10	4	4	1	4	2	4	1	4	2	1	2	1	4	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	4

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,627	25

sujeto	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i26	i27	i28	i29	i30	i31	i32	i33	i34	i35	i36		
1	1	2	1	1	3	2	3	2	1	3	2	3	4	2	2	3	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	4	2	2	2	2	2			
2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	3	3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	
3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	1	1	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	4	2	4	2	2	2	2	1	2		
4	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4		
5	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	3	2	1	1	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	
6	3	2	3	1	2	2	1	1	3	2	1	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
7	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
8	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	1	1	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	
9	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1
10	2	1	2	2	2	1	3	3	2	1	3	3	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,720	36

ANEXO 9: DOCUMENTO DE AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO



"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"



GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
GERENCIA REGIONAL DE AREQUIPA
UGEL CAMANA

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CAMANÁ QUIEN SUSCRIBE;

HACE CONSTAR :

QUE LAS PROFESORAS ROSA ELENA PASTOR MUÑOZ DE LA I.E. "FAUSTINO B. FRANCO" Y LA PROF. ABIGAIL MARCELA PASTOR MUÑOZ DE LA I.E. N° 40255, ESTUDIANTES DE LA MAESTRÍA EN MAGISTER EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA EM LA ESCUELA POST GRADO DE LA UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO", HAN REALIZADO LA APLICACION DE LOS INSTRUMENTOS PARA LA REALIZACION DE SU TESIS EN LAS DIFERENTES INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO DE NUESTRO ÁMBITO, LA MISMA QUE ES TITULADA COMO "GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CAMANÁ – 2018"

SE EXPIDE LA PRESENTE A SOLICITUD DE LA PARTE INTERESADA, PARA LOS FINES CONSIGUIENTES.

CAMANÁ, 03 DE SETIEMBRE DEL 2018



Diego Martínez Marroquín

MG. DIEGO MARTÍNEZ MARROQUÍN
Director de la Unidad de Gestión Educativa Local

CAMANÁ

DMM/DUGELC
09/09/2018

c.c



Calle el Porvenir S/N – La Pampa Teléfono 571144
Correo Electrónico: ugelcamana@hotmail.com

ANEXO 10: BASE DE DATOS

VARIABLE: GESTION DEL TALENTO HUMANO

Variable: Talento Humano

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Total	
1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	113
2	3	3	3	3	1	4	1	1	4	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	59
3	5	5	5	5	5	1	1	5	5	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	104
4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	3	5	5	3	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	3	105
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	114
6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	118
7	4	4	4	5	4	4	5	5	5	1	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	96
8	5	4	5	4	1	1	2	5	5	5	4	1	1	2	4	5	5	1	1	4	1	1	1	1	1	4	73
9	5	4	5	5	4	2	4	5	5	4	4	1	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	5	4	93
10	5	5	5	5	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	50
11	5	4	5	5	4	2	2	5	5	1	4	1	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	5	4	88
12	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	101
13	4	3	3	4	4	3	5	5	4	5	2	3	3	2	1	3	3	3	5	5	2	3	3	3	3	3	84
14	5	5	5	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	107
15	4	5	5	4	4	2	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	93
16	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	90
17	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	4	3	4	5	5	5	4	3	3	107
18	4	4	3	2	1	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	3	4	1	48	
19	2	4	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	5	1	4	4	1	5	50	
20	4	4	5	4	2	1	1	1	5	4	4	1	1	2	1	5	1	1	1	4	4	1	4	1	1	1	63
21	4	4	4	4	3	1	1	5	5	3	1	3	2	4	1	4	1	1	1	4	1	3	1	3	4	4	68

22	4	4	4	4	3	1	1	5	5	3	1	3	2	4	1	4	1	1	1	4	1	3	1	3	4	68	
23	5	5	5	3	1	1	5	4	4	3	1	1	1	1	1	5	5	1	1	2	1	1	5	5	1	68	
24	4	4	4	4	3	1	1	4	4	5	2	2	1	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	3	4	70	
25	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	2	3	4	3	3	1	1	1	2	3	3	3	3	73	
26	5	4	4	4	4	1	4	5	5	4	3	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	74	
27	5	5	5	4	4	2	2	4	5	5	4	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	1	1	75	
28	4	4	4	4	2	4	1	5	5	3	2	2	2	1	1	4	4	4	3	4	2	2	2	3	4	76	
29	5	5	5	5	5	2	4	5	5	1	2	1	1	1	1	2	4	4	4	4	5	1	4	2	2	1	77
30	4	4	4	4	2	2	4	4	5	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	80	
31	5	4	5	2	1	1	5	4	4	3	4	4	3	4	4	2	1	2	3	3	5	3	5	3	1	81	
32	5	4	5	4	3	3	2	5	5	5	4	1	1	1	1	5	4	3	3	3	1	3	5	4	2	82	
33	5	5	5	5	3	1	1	4	5	5	4	3	1	3	1	4	3	4	3	4	1	4	3	3	3	83	
34	4	4	4	4	3	3	2	4	5	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	84	
35	5	2	4	5	5	1	5	5	5	3	1	2	5	5	1	4	3	4	4	4	5	4	1	1	1	85	
36	4	4	4	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	85
37	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	85	
38	5	4	4	3	4	3	3	3	5	4	5	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	86
39	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	2	1	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	87
40	4	4	5	5	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	90	
41	5	5	5	4	3	2	2	4	5	3	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	91	
42	5	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	93	
43	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	94	
44	5	4	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	94	
45	5	5	5	5	3	3	4	5	5	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	5	3	4	4	4	3	94	
46	5	5	5	5	2	4	3	5	5	1	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	5	5	3	95	
47	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	3	5	4	96	
48	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	96	

49	5	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	100
50	4	2	3	3	3	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	100
51	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	2	2	4	2	2	5	5	4	4	5	2	4	5	5	4	100
52	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	5	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	101
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	102
54	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	1	4	4	3	4	3	5	5	5	3	4	5	3	3	103
55	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	1	4	4	3	4	3	5	5	5	3	4	5	4	3	104
56	3	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	106
57	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	1	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	106
58	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	106
59	5	5	5	5	4	1	4	5	5	3	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	109
60	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	110
61	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	111
62	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	112
63	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	112
64	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	116
65	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	117
66	5	5	5	5	5	3	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	118
67	5	5	5	5	5	3	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	118
68	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	118
69	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	120
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	122
71	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	4	5	5	4	5	3	106
72	4	5	5	4	4	5	4	5	5	1	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	110
73	5	4	4	3	1	1	2	1	1	1	2	1	2	3	4	3	2	2	3	4	1	2	1	3	4	60
74	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	96
75	5	5	5	5	4	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	89

76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93
77	5	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	2	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	3	4	92
78	5	5	5	3	2	3	2	3	4	5	1	3	3	3	1	4	2	2	3	3	4	5	5	5	2	83
79	5	5	5	5	5	3	4	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	115
80	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	5	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	101
81	5	5	4	4	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	118
82	5	4	5	2	1	1	5	4	4	3	3	3	3	4	4	2	1	2	3	3	5	3	5	3	1	79
83	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	106
84	5	4	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	109
85	5	4	3	3	4	3	4	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	91
86	5	4	5	3	3	4	4	4	5	4	2	4	2	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	96
87	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	2	1	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	87
88	5	5	5	3	3	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	3	3	5	5	5	4	5	3	105
89	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	3	5	4	5	107
90	4	5	4	4	4	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	3	1	3	1	2	3	3	3	3	73
91	5	4	4	3	1	1	2	1	1	1	2	1	2	3	4	3	2	2	3	4	1	2	1	3	4	60
92	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	1	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	106
93	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	1	4	4	3	4	3	5	5	5	3	4	5	4	3	104
94	5	2	4	5	5	1	5	5	5	3	1	2	5	5	1	4	3	4	4	4	5	4	1	1	1	85
95	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	1	4	4	3	4	3	5	5	5	3	4	5	3	3	103
96	4	4	4	4	2	4	1	5	5	3	2	2	2	1	1	4	4	4	3	4	2	2	2	3	4	76
97	5	5	5	5	5	3	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	118
98	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	5	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	101
99	5	5	5	5	5	3	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	118
100	5	4	5	2	1	1	5	4	4	3	4	4	3	4	4	2	1	2	3	3	5	3	5	3	1	81
101	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	106
102	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	112

103	5	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	93	
104	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	94	
105	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	2	1	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	87	
106	4	4	4	4	3	1	1	5	5	3	1	3	2	4	1	4	1	1	1	4	1	3	1	3	4	68	
107	4	4	4	4	2	2	4	4	5	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	80	
108	5	4	4	4	4	1	4	5	5	4	3	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	74	
109	2	4	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	5	1	4	4	1	5	50	
110	5	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	100	
111	4	4	3	2	1	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	3	4	1	48	
112	5	4	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	94	
113	5	4	4	3	4	3	3	3	5	4	5	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	86	
114	4	4	4	4	3	3	2	4	5	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	84	
115	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	117	
116	5	5	5	4	3	2	2	4	5	3	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	91	
117	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	3	5	4	96	
118	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	2	3	4	3	3	1	1	1	2	3	3	3	3	73	
119	4	2	3	3	3	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	100	
120	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	118	
121	5	4	5	4	3	3	2	5	5	5	4	1	1	1	1	5	4	3	3	3	1	3	5	4	2	82	
122	4	4	5	5	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	90	
123	4	4	4	4	3	1	1	4	4	5	2	2	1	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	3	4	70
124	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	116	
125	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	112	
126	5	5	5	3	1	1	5	4	4	3	1	1	1	1	1	5	5	1	1	2	1	1	5	5	1	68	
127	5	5	5	5	3	1	1	4	5	5	4	3	1	3	1	4	3	4	3	4	1	4	3	3	3	83	
128	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	2	2	4	2	2	5	5	4	4	5	2	4	5	5	4	100	
129	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	96	

130	4	4	4	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	85	
131	5	5	5	4	4	2	2	4	5	5	4	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	1	1	75	
132	5	5	5	5	2	4	3	5	5	1	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	5	5	3	95	
133	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	85	
134	5	5	5	5	5	2	4	5	5	1	2	1	1	1	1	2	4	4	4	5	1	4	2	2	1	77	
135	5	5	5	5	3	3	4	5	5	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	5	3	4	4	4	3	94	
136	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	122
137	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	102
138	4	4	5	4	2	1	1	1	5	4	4	1	1	2	1	5	1	1	1	4	4	1	4	1	1	63	
139	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	110	
140	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	120
141	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	111
142	5	5	5	5	4	1	4	5	5	3	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	109	
143	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	4	5	5	4	5	3	106	
144	4	5	5	4	4	5	4	5	5	1	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	110	
145	5	4	4	3	1	1	2	1	1	1	2	1	2	3	4	3	2	2	3	4	1	2	1	3	4	60	
146	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	96	
147	5	5	5	5	4	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	89	
148	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93	
149	4	5	5	4	4	5	4	5	5	1	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	110	
150	5	4	4	3	1	1	2	1	1	1	2	1	2	3	4	3	2	2	3	4	1	2	1	3	4	60	

Variable de Clima organizacional

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	Total	
1	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	171
2	3	4	2	3	5	3	4	5	2	3	3	3	5	3	2	2	2	3	1	2	3	3	3	4	5	4	4	4	2	1	2	3	4	4	2	3	111	
3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	156
4	4	5	5	5	5	3	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	167
5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5	3	5	4	3	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	159
6	1	3	4	3	1	1	1	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	3	3	3	4	4	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	79	
7	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	164
8	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	168	
9	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	154	
10	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	146	
11	2	4	1	3	2	2	1	2	1	2	2	2	5	3	3	5	4	2	3	4	4	4	5	4	5	3	4	2	2	5	1	5	2	3	2	2	106	
12	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	5	5	4	2	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	151
13	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	5	5	4	2	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	151
14	5	5	3	3	1	1	3	5	1	3	3	3	1	1	1	5	5	1	5	5	3	1	3	1	1	1	1	1	3	5	1	1	1	1	1	3	1	88
15	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	161
16	3	4	4	4	2	1	3	5	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	2	2	4	5	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	112	
17	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	138
18	1	1	2	2	4	1	1	1	1	3	1	3	4	5	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	5	3	4	5	1	4	2	4	1	5	1	4	85	
19	2	3	1	3	1	1	3	4	4	3	1	1	4	3	1	4	1	1	1	1	4	3	2	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	1	3	94	
20	4	4	3	3	2	1	3	2	1	4	1	2	1	1	1	4	2	1	1	4	4	2	2	1	4	5	4	4	4	3	1	2	4	4	1	4	94	
21	2	1	1	4	1	2	1	4	2	2	1	1	5	5	2	3	1	5	1	1	2	5	3	2	5	5	4	5	1	4	5	5	1	1	1	2	96	
22	1	2	1	3	2	2	1	1	2	5	4	1	5	5	1	4	3	1	1	5	2	3	1	1	5	4	5	4	3	2	3	5	5	3	4	2	102	
23	3	3	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	1	2	4	1	2	2	4	2	2	2	3	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	103	
24	2	2	2	3	4	3	2	1	3	3	3	2	2	4	1	4	2	2	2	1	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	2	108	

25	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	5	2	3	3	2	2	4	4	3	4	4	3	5	3	3	5	4	4	5	4	4	2	3	2	3	113	
26	3	2	4	4	2	1	1	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	5	5	4	4	2	4	3	3	2	3	3	4	115			
27	4	4	5	4	3	3	4	3	2	4	2	1	4	2	1	2	2	2	1	3	4	2	4	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	3	1	3	116	
28	4	3	5	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	2	4	3	1	2	2	3	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	118		
29	3	4	4	4	3	2	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	5	5	5	4	3	1	3	4	5	4	2	4	122	
30	3	4	3	2	3	3	3	4	1	3	1	1	5	2	2	5	3	4	5	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	3	4	4	3	5	2	3	124
31	2	2	3	3	4	4	4	5	3	5	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	5	4	5	5	4	3	2	3	3	3	3	124		
32	1	4	4	4	1	1	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	1	4	5	4	1	4	126	
33	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	126	
34	3	3	3	4	4	1	2	3	3	5	5	5	5	5	4	5	3	2	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	4	3	4	3	2	3	130	
35	4	3	3	4	5	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	2	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	2	3	3	4	3	4	4	4	130	
36	4	4	4	3	4	2	2	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	5	5	5	3	3	3	4	4	5	4	4	132	
37	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	1	5	4	3	4	1	4	2	2	4	4	2	4	5	5	5	4	3	2	4	5	4	5	4	4	132	
38	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	5	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	133		
39	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	2	5	5	3	3	2	5	3	4	3	5	3	3	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	3	133	
40	4	5	4	4	4	3	5	4	4	3	2	4	5	4	3	2	4	4	2	2	3	4	3	2	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	134	
41	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136	
42	3	3	3	4	4	5	3	3	3	5	4	3	5	5	3	5	4	3	3	3	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	136	
43	4	4	4	4	3	2	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	5	4	2	4	4	4	3	5	4	5	4	3	3	3	136		
44	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	5	4	3	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	137	
45	2	5	5	5	3	4	5	4	2	4	5	2	5	5	3	5	2	4	2	5	2	2	1	5	5	3	5	5	4	5	2	5	5	4	4	4	138	
46	3	4	4	3	4	2	4	1	4	4	3	3	1	2	3	5	5	4	4	5	5	5	3	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	140	
47	3	3	4	4	3	2	4	3	2	5	4	4	5	4	3	5	3	4	3	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	3	3	4	5	3	5	4	140	
48	2	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	2	4	5	2	4	2	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	140	
49	3	5	4	3	5	3	5	3	3	3	5	5	4	3	5	2	5	4	4	4	5	5	2	4	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	4	1	144	
50	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	1	5	5	1	5	5	1	1	5	5	1	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	144
51	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	144	

52	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5	3	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	144	
53	5	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	5	4	3	4	2	5	5	5	5	4	4	3	2	4	5	4	5	146	
54	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	146	
55	4	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	3	4	4	3	4	5	5	4	147
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	148	
57	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	3	3	3	3	4	4	148	
58	3	5	5	4	5	5	4	4	2	4	2	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	153	
59	3	5	5	5	5	5	4	4	2	3	3	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	153	
60	5	4	4	4	5	5	1	1	1	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	153	
61	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	157
62	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	161	
63	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	163	
64	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	166	
65	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	167	
66	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	174
67	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	175
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	176
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	177
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	179
71	4	5	5	5	3	2	4	2	4	3	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	141
72	3	4	3	4	3	1	3	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	1	5	3	5	5	5	5	3	4	1	2	3	5	3	1	127	
73	4	4	4	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	3	3	5	5	4	4	5	146	
74	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	2	4	5	4	4	4	2	4	3	4	4	4	5	2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	2	3	138	
75	1	2	2	3	1	2	1	2	2	3	1	4	4	3	2	4	1	2	1	2	3	4	3	4	5	5	4	4	2	2	3	4	3	4	1	3	97	
76	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	131
77	5	5	5	4	4	1	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	5	4	150	
78	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	147	

79	4	5	5	4	5	2	3	3	2	5	3	4	5	5	2	3	4	2	3	3	4	2	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	3	5	134	
80	4	4	4	4	4	4	2	3	2	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	5	5	5	3	3	3	4	4	5	4	4	137	
81	2	2	2	3	4	3	2	1	3	3	3	2	2	4	1	4	3	3	2	1	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	5	3	3	3	2	110	
82	3	5	4	3	5	3	5	3	3	3	5	5	4	3	5	2	5	4	4	4	5	5	2	4	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	4	1	144	
83	3	5	5	4	5	5	4	4	2	4	2	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	154	
84	3	4	3	2	2	2	3	4	3	3	1	1	5	2	2	5	3	4	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	3	4	4	3	5	2	3	126		
85	3	5	4	4	5	5	4	5	2	3	3	2	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	151	
86	3	3	4	5	2	4	4	5	2	3	2	2	4	2	2	1	2	3	1	2	2	4	2	2	2	3	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	105	
87	5	5	4	5	5	1	5	5	1	5	5	1	5	4	1	5	5	1	1	5	5	1	5	1	5	4	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	140	
88	2	5	5	5	3	4	5	4	2	4	5	2	5	5	3	5	2	4	2	5	2	2	1	5	5	3	5	5	4	5	2	5	5	4	4	4	138	
89	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	2	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	167	
90	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	3	3	3	3	4	4	148	
91	1	1	2	2	4	1	2	1	1	3	3	3	4	5	1	4	1	3	1	4	1	1	1	1	5	3	4	5	1	4	2	4	1	5	1	4	90	
92	4	4	5	4	3	2	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	5	4	2	4	5	5	4	3	5	4	5	4	3	3	3	142	
93	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	157	
94	3	5	4	3	5	3	5	3	3	3	5	5	4	3	5	2	5	4	4	4	5	5	2	4	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	4	1	144	
95	3	5	5	4	5	5	4	4	2	4	2	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	153
96	3	4	3	2	3	3	3	4	1	3	1	1	5	2	2	5	3	4	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	3	3	4	4	3	5	2	3	124	
97	3	5	5	5	5	5	4	4	2	3	3	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	153
98	3	3	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	1	2	4	1	2	2	4	2	2	2	3	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	103	
99	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	1	5	5	1	5	5	1	1	5	5	1	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	144
100	2	5	5	5	3	4	5	4	2	4	5	2	5	5	3	5	2	4	2	5	2	2	1	5	5	3	5	5	4	5	2	5	5	4	4	4	138	
101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	176
102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	179
103	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	167
104	4	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	3	4	4	3	4	5	5	4	147	
105	4	5	4	4	4	3	5	4	4	3	2	4	5	4	3	2	4	4	2	2	3	4	3	2	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	134	

106	5	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	5	4	3	4	2	5	5	5	5	4	4	3	2	4	5	4	5	146	
107	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	144	
108	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	5	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	133	
109	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	5	2	3	3	2	2	4	4	3	4	4	3	5	3	3	5	4	4	5	4	4	2	3	2	3	113	
110	4	4	5	4	3	3	4	3	2	4	2	1	4	2	1	2	2	2	1	3	4	2	4	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	3	1	3	116	
111	1	4	4	4	1	1	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	1	4	5	4	1	4	126	
112	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	148	
113	2	3	1	3	1	1	3	4	4	3	1	1	4	3	1	4	1	1	1	1	4	3	2	1	4	4	4	4	4	3	3	4	3	1	3	94		
114	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	157	
115	3	4	4	4	3	2	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	5	5	5	4	3	1	3	4	5	4	2	4	122	
116	3	2	4	4	2	1	1	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	5	5	4	4	2	4	3	3	2	3	3	4	115	
117	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	175	
118	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	146	
119	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5	3	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	144	
120	2	2	3	3	4	4	4	5	3	5	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	5	4	5	5	4	3	2	3	3	3	3	3	124	
121	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	126
122	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	174
123	4	3	5	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	2	4	3	1	2	2	3	3	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	118	
124	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	1	5	4	3	4	1	4	2	2	4	4	2	4	5	5	5	4	3	2	4	5	4	5	4	4	132	
125	4	4	3	3	2	1	3	2	1	4	1	2	1	1	1	4	2	1	1	4	4	2	2	1	4	5	4	4	4	3	1	2	4	4	1	4	94	
126	3	4	4	3	4	2	4	1	4	4	3	3	1	2	3	5	5	4	4	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	140	
127	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	166	
128	1	2	1	3	2	2	1	1	2	5	4	1	5	5	1	4	3	1	1	5	2	3	1	1	5	4	5	4	3	2	3	5	5	3	4	2	102	
129	3	3	4	4	3	2	4	3	2	5	4	4	5	4	3	5	3	4	3	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	3	3	4	5	3	5	4	140	
130	5	4	4	4	5	5	1	1	1	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	153	
131	4	3	3	4	5	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	2	3	3	4	3	4	130	
132	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	5	4	3	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	137	

133	2	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	2	4	5	2	4	2	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	140
134	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	163
135	3	3	3	4	4	5	3	3	3	5	4	3	5	5	3	5	4	3	3	3	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	136	
136	2	1	1	4	1	2	1	4	2	2	1	1	5	5	2	3	1	5	1	1	2	5	3	2	5	5	4	5	1	4	5	5	1	1	1	2	96	
137	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	2	5	5	3	3	2	5	3	4	3	5	3	3	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	3	133
138	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	177
139	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	3	3	3	3	4	4	148	
140	1	1	2	2	4	1	1	1	1	3	1	3	4	5	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	5	3	4	5	1	4	2	4	1	5	1	4	85	
141	4	4	4	4	3	2	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	5	4	2	4	4	4	3	5	4	5	4	3	3	3	136		
142	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	161	
143	4	5	5	5	3	2	4	2	4	3	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	141	
144	3	4	3	4	3	1	3	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	1	5	3	5	5	5	5	3	4	1	2	3	5	3	1	127	
145	4	4	4	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	3	3	5	5	4	4	5	146	
146	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	2	4	5	4	4	4	2	4	3	4	4	4	5	2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	2	3	138	
147	1	2	2	3	1	2	1	2	2	3	1	4	4	3	2	4	1	2	1	2	3	4	3	4	5	5	4	4	2	2	3	4	3	4	1	3	97	
148	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	131	
149	5	5	5	4	4	1	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	5	4	150	
150	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	147	

