



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN**

**TESIS**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y  
RELACIONES INTERPERSONALES EN LA UGEL  
HUARMACA, PIURA - 2020  
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**Autor:**

**Bach. García Melendrez Carlos Enrique**

**<https://orcid.org/0000-0001-5867-4639>**

**Asesor:**

**Dr. Mego Núñez Onésimo**

**<https://orcid.org/0000-0002-8956-4739>**

**Línea de Investigación:**

**Gestión Empresarial y Emprendimiento**

**Pimentel - Perú**

**2022**



## **DEDICATORIA**

A Dios, por ser  
mi fortaleza.

## **AGRADECIMIENTO**

Un agradecimiento especial al Dr. Abraham García, por haber fungido como asesor en el presente informe de investigación.

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la correlación existente entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la UGEL Huarmaca, Piura - 2020, la formulación del problema se presentó a través de la siguiente pregunta: ¿Cuál es la correlación existente entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la UGEL Huarmaca, Piura - 2020? Fue de Tipo descriptivo, correlacional, con diseño no experimental, trasversal, teniendo como muestra a 41 funcionarios que pertenecen a las distintas áreas de la UGEL Huarmaca, Piura - 2020, a quienes se les aplicó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario constituido por 31 preguntas relacionadas a ambas variables pesquisadas. Los resultados obtenidos mostraron que, al determinar correlación existente entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la UGEL Huarmaca, Piura - 2020, se usó el programa estadístico SPSS para hallar el nivel de correlación por medio de la fórmula de Rho de Spearman siendo el resultado 0.857 de significancia bilateral de 0.001. Por lo tanto, se concluyó que, se afirma la hipótesis general como positiva mostrando que sí existe relación entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la UGEL Huarmaca, Piura - 2020.

**Palabras claves:** Gestión del Talento Humano, Relaciones Interpersonales, Recursos Humano.

## ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the correlation between the management of human talent and interpersonal relationships at UGEL Huarmaca, Piura - 2020, the formulation of the problem was presented through the following question: What is the existing correlation between human talent management and interpersonal relationships at UGEL Huarmaca, Piura - 2020? It was descriptive, correlational, with a non-experimental, cross-sectional design, having as a sample 41 officials who belong to the different areas of the UGEL Huarmaca, Piura - 2020, to whom the survey was applied as a technique and a questionnaire constituted as an instrument. by 31 questions related to both variables investigated. The results obtained showed that, when determining the correlation between the management of human talent and interpersonal relationships in the UGEL Huarmaca, Piura - 2020, the SPSS statistical program was used to find the level of correlation through the Spearman Rho formula the result being 0.857 of bilateral significance of 0.001. Therefore, it was concluded that the general hypothesis is affirmed as positive, showing that there is a relationship between the management of human talent and interpersonal relationships at UGEL Huarmaca, Piura - 2020.

**Keyword:** Human Resources, Human Talent Management, Interpersonal Relations.

## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
RESUMEN .....	v
ABSTRACT .....	vi
ÍNDICE GENERAL .....	vii
ÍNDICE DE TABLAS .....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS .....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad Problemática.....	12
1.2. Antecedentes de Estudio.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	23
1.4. Formulación del Problema.....	46
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	46
1.6. Hipótesis.....	47
1.7. Objetivos.....	47
1.7.1. Objetivo general.....	47
1.7.2. Objetivos específicos.....	47
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	48
2.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	48
2.2. Población y muestra.....	48
2.3. Variables, Operacionalización.....	49
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	53
2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	55
2.6. Criterios éticos.....	56
2.7. Criterios de Rigor Científico.....	57

III. RESULTADOS.....	58
3.1. Resultados en Tablas y Figuras.....	58
3.2. Discusión de resultados.....	67
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	69
4.1. Conclusiones.....	69
4.2. Recomendaciones.....	70
REFERENCIAS.....	71
ANEXOS.....	75
Anexo 1. Matriz de Consistencia.....	75
Anexo 2. Instrumento de recolección.....	76
Anexo 3. Validación de instrumento por Juicio de Expertos.....	79
Anexo 4. Carta de permiso por parte de la institución.....	97
Anexo 5. Resolución de Proyecto de Tesis.....	98
Anexo 6. Declaración Jurada.....	99
Anexo 7. Formato T1.....	100
Anexo 8. Evidencias Fotográficas.....	101
Anexo 8. Reporte Turnitin.....	104
Anexo 9. Acta de Originalidad.....	105



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población de estudio.....	48
Tabla 2. Operacionalización Variable 1 .....	51
Tabla 3. Operacionalización Variable 2 .....	52
Tabla 4. Expertos para validación de instrumento de recolección .....	54
Tabla 5. Nivel de la Variable Gestión del Talento Humano .....	58
Tabla 6. Nivel de la Dimensión Selección de Personal .....	59
Tabla 7. Nivel de la Dimensión Capacitación de personal.....	60
Tabla 8. Nivel de la Dimensión Capacidad de Personal.....	61
Tabla 9. Nivel de la Dimensión Compensación de Personal.....	62
Tabla 10. Nivel de la Variable Relaciones Interpersonales.....	63
Tabla 11. Nivel de la Dimensión Relaciones Humanas .....	64
Tabla 12. Nivel de la Dimensión Relaciones Laborales.....	65
Tabla 13. Nivel de Correlación entre las variables.....	66

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1, Nivel de la Variable Gestión del Talento .....	58
Figura 2, Nivel de la Dimensión Selección de Personal.....	59
Figura 3, Nivel de la Dimensión Capacitación del Personal .....	60
Figura 4, Nivel de la Dimensión Capacidad del Personal .....	61
Figura 5, Nivel de la Dimensión Compensación del Personal .....	62
Figura 6, Nivel de la Variable Relaciones Interpersonales .....	63
Figura 7, Nivel de la Dimensión Relaciones Humanas .....	64
Figura 8, Nivel de la Dimensión Relaciones Laborales .....	65
Figura 9, Encuesta a Especialista en Remuneraciones UGEL Huarmaca.....	101
Figura 10, Encuesta a Responsable de Escalafón UGEL Huarmaca.....	101
Figura 11, Encuesta a Secretaria de RR.HH. UGEL Huarmaca.....	102
Figura 12, Encuesta a Asesor Legal RR.HH. UGEL Huarmaca .....	102
Figura 13, Encuesta a Contadora UGEL Huarmaca.....	103

## I. INTRODUCCIÓN

Las Relaciones Interpersonales pueden ayudar a facilitar y hacer crecer las relaciones comerciales e institucionales. Estas relaciones y una correcta gestión del talento humano, ayudan a crear un entorno que prepara a los empleados para prosperar mientras disfrutan de su trabajo y pueden aumentar la tasa general de retención de empleados de una empresa (Agba, 2018). Las relaciones interpersonales son, en su mayoría, habilidades blandas que ayudan a construir y mantener relaciones sanas y equilibradas en el trabajo. Las relaciones interpersonales de los empleados influyen en el éxito de una empresa, y las habilidades de relaciones humanas ayudan a administrar y guiar estas relaciones. Las relaciones interpersonales efectivamente empleadas pueden mejorar las tasas de retención de empleados, la productividad y la creatividad. Cada uno de estos elementos es parte integral del éxito continuo de cualquier empresa e institución.

Las relaciones interpersonales en el trabajo (y fuera también) cumplen un papel fundamental en el desarrollo y mantenimiento de la confianza y los sentimientos positivos en una organización (Burns, Weissensteiner, & Cohen, 2019). Aunque la calidad de las relaciones interpersonales por sí solas no son suficiente para producir la productividad del trabajador, puede contribuir significativamente a ella. Las empresas e instituciones están en constante crecimiento, lo que significa que siempre existe la oportunidad de mejorar las relaciones interpersonales y la gestión de su talento humano y, hacer que evolucionen junto con ellas mismas, para la mejora de ella. La mejor manera de mejorar las relaciones interpersonales es adaptarlas a su empresa o institución y su fuerza laboral, gestionando adecuadamente su talento humano (Kehoe & Collins, 2017).

En este informe, se busca determinar la correlación existente entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en un caso de estudio, la cual es una entidad estatal que se encarga de orientar, supervisar y monitorear la gestión administrativa, institucional y pedagógica, animando a la autoevaluación como una praxis de mejoramiento continuo, para el desarrollo sostenible de los ciudadanos y para lograr el robustecimiento del sistema mismo. Sin embargo, se ha podido distinguir que, la mayor parte de lo que parece un conflicto interpersonal es en realidad un colapso de la Gestión del Talento Humano. La comunicación y las relaciones, no se vienen atendiendo con cuidado, por tanto, es tan probable que fracase como que tenga éxito.

### **1.1. Realidad Problemática.**

La gestión del talento humano (GTH) define el proceso a través del cual los empleadores de todos los sectores y de todas las empresas del sector privado, sector público, sin fines de lucro, etc., anticipan sus necesidades de capital humano y comienzan a satisfacerlas. Implica establecer un proceso coordinado para identificar, reclutar, contratar y desarrollar empleados de alto potencial. Obtener que los individuos correctos con adecuadas habilidades logren ingresar a los trabajos idóneos viene a ser una común conceptualización de la definición de gestión del talento, que es la prueba básica de la gestión de colaboradores en las empresas (Collings, Scullion, & Caligiuri, 2019). Si bien la perspectiva de la GTH tiende a ocupar cargos ejecutivos y gerenciales, los inconvenientes suelen aplicarse a la totalidad de empleos que muy dificultosos de cubrir. Por lo tanto, el proceso de gestión del talento incluye la adquisición e identificación del talento, el desarrollo del talento y el despliegue del talento.

La GTH es la estrategia de formación de los empleados que se establecen dentro de una plataforma organizativa (Freitas, 2019). Las organizaciones en las que los empleados más productivos pueden elegir las tareas de acuerdo con su voluntad y capacidad resultan más beneficiosas y productivas para las organizaciones (Khilji & Schuler, 2017). En la coyuntura económica adversa, las empresas están intentando recortar sus gastos por lo que el sistema de gestión del talento es el medio para optimizar el desempeño de cada empleado. Es por ello que desarrollar una correcta GTH es vital para el desarrollo empresarial.

Las relaciones interpersonales (RI) se refieren a una asociación fuerte entre individuos que laboran juntos en una misma entidad organizacional. Aquellos colaboradores que laboran unidamente con otros deben de poder compartir, de manera especial, un vínculo el cual pueda ofrecerles la entrega de un nivel mejor en cuanto a sus desempeños. Es imprescindible que, existe honestidad por parte de las personas y sobre todo entre ellas mismas, de modo que puedan lograr una relación interpersonal saludable y, posteriormente, que en el lugar de trabajo logren obtener un ambiente de gran positivismo. Asimismo, es importante mantener buenas RI en el centro de labores dado que, un empleado transcurre entre ocho y diez horas laborales a la interna de su entidad organizacional y, prácticamente, le es imposible trabajar en soledad, por lo que, llevarse

bien con la totalidad de sus compañeros de trabajo es esencial y trascendental, sobre todo, para la completitud de tareas dentro de los plazos estipulados (Kaleem, 2019).

Los lugares de trabajo modernos están llenos de una mezcla de diferentes tipos de personas, cada una de las cuales aporta su propia combinación única de habilidades, experiencia y calificaciones a una empresa. Debe poderse trabajar cómodamente y con confianza entre todos los colegas o colaboradores, porque al trabajar en equipo, se puede lograr mucho más de lo que logrará individualmente. Esto hace que las relaciones interpersonales sean parte integral del éxito de una empresa y de la propia carrera individual de cada colaborador (Backman, 2017).

Stephanou & Giorgali (2020) encontraron que, las RI en una entidad organizacional son consideradas muy críticas para el trabajo, así como para el éxito profesional de los empleados individuales. Sin embargo, también requieren muchos esfuerzos por parte de los empleados para nutrirlos y mantenerlos. Asimismo, mencionaron algunos de los consejos que podrían favorecer en el mejoramiento de las habilidades de RI y lograr el éxito final que se desea, tales como: interactúe con los colegas o subordinados con más frecuencia, llevar a cabo y asistir a las reuniones matutinas y organizar picnics y reuniones fuera del sitio de trabajo para los miembros del equipo.

Rashid & Blanco (2017) encontraron que, las relaciones interpersonales prosperan con el apoyo de todos y cada uno de los empleados; después de todo, cada colaborador está trabajando en equipo para ayudar a la empresa a obtener la consecución de sus objetivos. Los pasos simples, como ofrecer una mano amiga a un compañero de trabajo que está luchando por cumplir con una fecha límite, pueden ayudar mucho a profundizar las relaciones que se tiene entre los miembros de un equipo o de una organización pública o privada.

da Silva & Saldanha (2019) mencionaron que, ninguna persona podría trabajar en soledad para la consecución de las metas organizacionales. Las personas, en comparación con cualquier tipo de maquinaria, necesitan de trabajar con otras personas con quienes puedan ellos comunicar sus sentimientos, emociones y pensamientos. Los autores indican que, por naturaleza somos criaturas con alto grado de sociabilidad, por

lo que estamos expuestos a mayores niveles de estrés y ansiedad en entornos aislados. Con el tipo adecuado de relaciones interpersonales, los empleados pueden incluso acabar siendo más productivos de lo que serían si trabajasen solos, debido a la sinergia que conlleva el trabajo en equipo.

Vásquez (2019), en un artículo en la ciudad de Trujillo mencionó que, un porcentaje mayoritario en cuanto a las problemáticas relacionadas con las RI, bien podrían ser comprendidas como problemáticas asociadas a emociones, autocontrol y comunicación. O en todo caso, ser catalogadas como falta de empatía y asertividad en torno a los demás. Las RI llenan de satisfacción las vidas de las personas, y se encuentran manifestadas en todas las circunstancias en que los individuos logran manejarse, constituyéndose de esta manera en una particularidad esencial y básica de las personas. Las RI son catalogadas como aquellos vínculos entablados entre individuos, por tanto, lograr una mala o buena relación entre estos individuos depende en demasía de cada uno de ellos individualmente por lo que, de esta manera se constituyen las RI.

La Unidad de Gestión Educativa Local Huarmaca, denominada UGEL Huarmaca, es una entidad estatal que se encarga de orientar, supervisar y monitorear la gestión administrativa, institucional y pedagógica, animando a la autoevaluación como una praxis de mejoramiento continuo, para el desarrollo sostenible de los ciudadanos y para lograr el robustecimiento del sistema mismo. La UGEL Huarmaca es una unidad ejecutora creada hace 7 años, cuyo pliego es el Gobierno Regional de Piura, según la Consulta Amigable del MEF maneja un presupuesto anual aproximado de S/ 41,314,543 (año 2019), monto destinado para llevar a cabo programas a favor de la educación en dicho distrito. La UGEL Huarmaca busca promover la cultura, la tecnología, la ciencia, el deporte, la recreación, la creatividad, la educación y la investigación de equidad y calidad; además gestiona coordinadamente y de la mano con la Dirección Regional de Educación Piura, convoca la implicancia de los diversos protagonistas de naturaleza social, apela a la usanza de procesos pedagógicos modernos con modelos de gestión descentralizados y eficientes. Vale mencionar que la UGEL Huarmaca atiende a los diversos niveles educativos, comprendiendo los niveles inicial, primaria y secundaria.

La UGEL Huarmaca es una unidad ejecutora que presenta algunos inconvenientes en materia de GTH y RI. Por tanto, se ha podido distinguir que, la mayor parte de lo que parece un conflicto interpersonal es en realidad un colapso de la GTH. La comunicación y las relaciones, no se vienen atendiendo con cuidado, por tanto, es tan probable que la UGEL fracase como que tenga éxito. Por esta razón, la presente investigación busca establecer la correlación existente entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la UGEL Huarmaca, Piura - 2020.

## **1.2. Antecedentes de Estudio.**

### **A Nivel Internacional**

Junco (2020), realizó la investigación, *Influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Hospital General IESS Babahoyo*, en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, en Guayaquil, Ecuador. Asumió como objetivo general, determinar el efecto de las RI en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en dicho nosocomio babahoyense con el propósito de poder establecer estrategias que permitan el mejoramiento de las RI de dicho personal. Para ello, fundamentó su metodología en un tipo descriptivo, correlacional, con enfoque cuantitativo, de método hipotético-deductivo. Su población estuvo constituida por 104 licenciadas de enfermería de dicho nosocomio, mientras que para la muestra investigó a dicha población conformada por las enfermeras en mención. A dicha muestra se le aplicó un instrumento para la variable RI que estuvo constituido por dieciocho (18) reactivos con sus dimensiones de trato, actitudes y comunicación; asimismo, un instrumento para la variable desempeño laboral que estuvo constituido por dieciséis (16) reactivos con sus dimensiones de aspectos ligados a la persona, aspectos ligados a la productividad y aspectos ligados a la gestión. Los resultados obtenidos mostraron que, existían insuficiencias en cuanto a las dimensiones aspectos ligados a la persona y de comunicación. Se concluyó que, sí existía correlación significativa y positiva entre las variables pesquisadas con un coeficiente de correlación  $r=*.856$ . Por lo tanto, se desplegaron eventos internos y demás estrategias de convivencia con el propósito de lograr el fortalecimiento de las RI de dicho personal de enfermería del nosocomio en mención.

Kaleem (2019), realizó la investigación, *The Influence of Talent Management on Performance of Employee in Public Sector Institutions of the UAE*, en la City University College of Ajman, en Ajmán, Emiratos Árabes Unidos. Asumió como objetivo general, explorar las influencias de las estrategias de GTH para determinar el desempeño de los empleados en organizaciones seleccionadas del sector público de dicho país de Oriente Medio. Para ello, fundamentó su metodología en un tipo descriptivo, explicativo, cuantitativo, con diseño no experimental, transversal. Su población estuvo constituida por 200 empleados que trabajaban en diferentes organizaciones del sector público, seleccionando como muestra, mediante muestreo no probabilístico, a la misma cantidad de la población. A dicha muestra se le aplicó un cuestionario bien organizado y estructurado que constó de 20 reactivos, relacionados con las variables de estudio. Los resultados obtenidos mostraron que, existía una relación sustancial entre las cuatro dimensiones de la GTH y el desempeño laboral, evidenciándose en una relación moderadamente positiva entre la estrategia de adquisición de talento y el rendimiento del empleado ( $r=0,670842$ ), mientras que una fuerte relación positiva entre el desarrollo, la retención y la gestión del talento y el desempeño de los empleados ( $r=0,737622$ ,  $r=0,72626$  y  $r=0,7292$  respectivamente). Se concluyó que, las prácticas de GTH tienen un impacto directo en la motivación, creatividad, satisfacción y competencia de los empleados.

Freitas (2019), realizó la investigación, *Gestão de talentos em organizações: um estudo em quatro empresas em diferentes setores*, en la Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, en Río Grande del Sur, Brasil. Asumió como objetivo general, investigar los modelos y estrategias de GTH en organizaciones de las regiones de Coredes Fronteira Oeste, Central y Missões en dicho país brasileño. Para ello, fundamentaron su metodología en un tipo descriptivo, exploratorio, con diseño no experimental. Su población estuvo constituida por 04 compañías de los sectores comercio, servicios para maquinaria agrícola, industrias alimentarias e industria farmacéutica, seleccionando como muestra, mediante muestreo no probabilístico, a la misma cantidad de la población. A dicha muestra se le aplicó sendas entrevistas, las cuales se desplegaron solicitando una autorización de consentimiento informado. Los resultados obtenidos evidenciaron la necesidad de que las organizaciones practiquen la GTH, concluyendo que la forma indirecta y subjetiva de la oferta de recursos humanos



es evidente. Se concluyó que, la nueva perspectiva contribuye al reposicionamiento estratégico de las personas, así como a los impactos que se generan en las principales actividades relacionadas con la misma, tales como reclutamiento y selección, retribución, evaluación del desempeño y desarrollo profesional, alcanzando la retención de los talentos actuales y de nuevas con políticas claras y objetivas llevadas a cabo por las empresas investigadas.

Moreno & Pérez (2018), realizó la investigación, *Relaciones interpersonales en el clima laboral de la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba, en la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba, en Quibdó, Colombia*. Asumieron como objetivo general, identificar el efecto que tienen las RI por sobre el clima laboral en dicha casa de estudios quibdoseña con el propósito de mejorar dicho clima. Para ello, fundamentaron su metodología en un tipo descriptivo, corte transversal, enfoque cuantitativo-cualitativo, es decir, mixto. Su población y muestra estuvieron constituidas por la misma cantidad de empleados, es decir, por 62 colaboradores de dicha casa de estudios pertenecientes a diversas áreas operativas. A dicha muestra se les aplicó, un cuestionario mediante la escala de Likert con respuestas de opciones: “siempre”, “a veces” y “nunca”. Los resultados obtenidos mostraron que, existía un alto grado de positivismo el mismo que, se evidenció en la existencia de un adecuado nivel de la variable independiente RI, dado que esta se manifestaba individualmente en los niveles de sus dimensiones: trabajo en equipo (87%), ayuda mutua (82%) y lazos de amistad (89%) en dicha casa de estudios quibdoseña. Se concluyó que, las RI tiene un efecto directo por sobre el clima laboral en los empleados de dicha casa de estudios quibdoseña, dado que, el nivel productivo de dicha organización privada se incrementa y se favorece con la obtención de RI óptimas y adecuadas, por lo que los niveles productivos también logran incrementarse en toda la institución, llegando a mejorarse también la misma.

Pita & Vera (2016), realizaron la investigación, *Influencia de la gestión de talento humano en el nivel de las relaciones interpersonales en los directivos de la Escuela Masa del Rosario Zona 8, en la Universidad de Guayaquil, en Guayaquil, Ecuador*. Asumieron como objetivo general, establecer la influencia de la GTH en el grado de RI de tales directivos de una escuela primaria en el catón guayaquileño, durante los años 2014-2015. Para ello, cimentaron su metodología en un tipo descriptivo, exploratorio,

propositivo, con diseño no experimental, transversal. Su población estuvo constituida por 66 individuos entre directivos, docentes, estudiantes y padres de familia, seleccionando como muestra, mediante muestreo no probabilístico, a la misma cantidad de la población. A dicha muestra se le aplicó dos (02) cuestionarios, uno por cada variable: GTH (30 reactivos) y RI (25 reactivos). Los resultados obtenidos mostraron que, se consideraba a las RI como “muy de acuerdo” acerca de su importancia para un ambiente laboral saludable y óptimo (100%), mientras que, una parte se consideraba “indiferente” con el Plan de GTH desplegado para el fortalecimiento de las RI (50%). Se concluyó que, tanto los padres de familia como los educadores mostraron disconformidad con las RI en la institución educativa y que, dichos educadores no asisten a capacitaciones referentes a la mejora de las RI.

### **A Nivel Nacional**

Reátegui (2020), realizó la investigación, *Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL - 2019*, en la Universidad César Vallejo, en Lima. Asumió como objetivo general, establecer la influencia, en conjunto, de las RI y la GTH por sobre la productividad profesional de docentes pertenecientes a tres (03) instituciones público peruanas del sector educativo del distrito de San Juan de Lurigancho. Para ello, fundamentó su metodología en un tipo descriptivo, correlacional, diseño no experimental, causal, con enfoque cuantitativo, corte transversal. Su población estuvo constituida por un total de trescientos seis (306) colaboradores pertenecientes a dichas instituciones públicas del sector educativo de dicho distrito en mención, mientras que la muestra se obtuvo de manera estadística, obteniéndose por 171 colaboradores del total de la población. A dicha muestra se les aplicaron tres (03) cuestionarios constituidos por 60 reactivos totales para las variables GTH (20 reactivos), RI (20 reactivos) y productividad profesional (20 reactivos). Los resultados obtenidos mostraron que, las RI y la GTH sí influían en la variable productividad profesional de los docentes pertenecientes a las instituciones público peruanas que se seleccionaron para el caso de estudio, de acuerdo con un Pseudo R cuadrado Nagelkerke 54%, con un intervalo estadístico significativo de \*,000. Se concluyó que, las RI y la GTH son elementos que sí influyen por sobre las productividades profesionales de los docentes pertenecientes a

tres (03) instituciones público peruanas del sector educativo del distrito de San Juan de Lurigancho.

Justiniano & Soto (2019), realizaron la investigación, *Gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba*, Año 2018, en la Universidad Nacional de Huancavelica, en Huancavelica. Asumieron como objetivo general, comprobar la correlación existente entre la RI y la GTH en esta gerencia sub regional del departamento de Huancavelica. Para ello, fundamentaron su metodología en un tipo descriptivo, correlacional, con diseño no experimental, transversal. Su población estuvo constituida por 40 funcionarios de dicha institución pública, seleccionando como muestra, mediante muestreo no probabilístico, a la misma cantidad de la población. A dicha muestra se le aplicó dos cuestionarios, uno para cada variable: GTH (20 reactivos) y RI (20 reactivos). Los resultados obtenidos mostraron que, la GTH se encontraba en un nivel favorable (82.5%), mientras que la variable RI se encontraba en un nivel favorable también (90%). Asimismo, las dimensiones organización (27.9%), clima organizacional (40.1%), trabajo en equipo (27.4%) y personas (42.4%) mostraban correlación con la variable RI. Se concluyó que, la RI se encontraba correlacionada con la GTH en un nivel positivo, débil y significativo, con un  $r=41.7\%$ ,  $p=0,0<0,05$ .

Zapana (2019), realizó la investigación, *Proceso de gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la UGEL - Yunguyo*, en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, en Puno. Asumió como objetivo general, comprobar el nivel de correlación acaecido entre las RI y los procesos desarrollados en materia de GTH en dicha institución pública puneña. Para ello, fundamentaron su metodología en un tipo descriptivo, correlacional, con diseño no experimental, transversal. Su población estuvo constituida por 75 funcionarios de dicha UGEL, seleccionando como muestra, mediante muestreo no probabilístico, a la misma cantidad de la población. A dicha muestra se le aplicó dos cuestionarios, uno para cada variable: GTH (16 reactivos) y RI (15 reactivos). Los resultados obtenidos mostraron que, en cuanto a las dimensiones de GTH: la selección (61.33%), capacitación (56%), evaluación (58.67%) y la retención (57.33%) se encontraban en buen nivel; mientras que en cuanto a las dimensiones de las RI: comunicación asertiva (62.67%), comunicación empática (57.33%) y apertura de

escucha (66.67%) se encontraban en un nivel regular. Se concluyó que, las variables GTH y RI sí mostraron una correlación de grado moderado ( $r=0.66$ ) en los funcionarios de dicha UGEL en esta provincia puneña.

Yarleque (2018), realizó la investigación, *Gestión del talento humano y los valores interpersonales en docentes de educación primaria de la Institución Educativa N° 1161*, en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, en Lima. Asumió como objetivo general, comprobar el nivel de correlación acaecida entre las variables valores interpersonales y GTH en los profesores de dicha escuela limeña de educación primaria. Para ello, fundamentaron su metodología en un tipo descriptivo, correlacional, cuantitativo, con diseño no experimental, transversal. Su población estuvo constituida por 125 profesores de dicha escuela, seleccionando como muestra, mediante muestreo no probabilístico, a la misma cantidad de la población. A dicha muestra se le aplicó dos cuestionarios, uno para cada variable: GTH (30 reactivos) y valores interpersonales (90 reactivos). Los resultados obtenidos mostraron que, en cuanto a las dimensiones de la GTH: comportamiento organizacional (56%;  $r=0,734^{**}$ ), comunicación (55.2%;  $r=0,738^{**}$ ) y compensación laboral (53.6%;  $r=0,761^{**}$ ), se encontraban en un nivel bueno. Se concluyó que, las variables valores interpersonales y la GTH se encontraban correlacionadas con un valor  $r=0,748^{**}$ , considerándose una correlación altamente significativa.

García (2016), realizó la investigación, *La gestión del talento humano en las relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones educativas en Los Olivos, 2016*, en la Universidad César Vallejo, en Lima. Asumió como objetivo general, comprobar la correlación entre las RI y la GTH en instituciones público peruanas del sector educativo del distrito de Los Olivos en la capital peruana. Para ello, fundamentó su metodología en un tipo descriptivo, correlacional, básico, con un diseño no experimental, transversal. Su población estuvo constituida por la totalidad de docentes de las instituciones educativas seleccionadas, la cual ascendió a 150 docentes, seleccionando como muestra, mediante muestreo no probabilístico de tipo intencional, a la misma cantidad de la población. A dicha muestra se le aplicaron dos (02) instrumentos constituidos por un total de cuarenta (72) reactivos para las variables RI (32 reactivos) y GTH (40 reactivos). Los resultados obtenidos mostraron que, las RI de los docentes de

instituciones público peruanas del sector educativo del distrito de Los Olivos se veían influenciadas por la GTH, reflejándose en un  $p = 0.005 < 0.05$ , rechazándose la hipótesis nula y, por tanto, con un nivel de significancia del 5%. Se concluyó la estimación del modelo de regresión logístico entre ambas variables pesquisadas era significativa, es decir que, las RI sí influyen en la GTH.

### **A Nivel Local**

Mimbela (2021), realizó la investigación, *Programa de habilidades sociales para potenciar las relaciones interpersonales en los estudiantes de quinto grado de primaria*, en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, en Chiclayo. Asumió como objetivo general, desarrollar un plan de habilidades sociales con el propósito de lograr el potenciamiento de las RI en alumnos de 5° grado de primaria de una institución educativa local. Para ello, fundamentó su metodología en un tipo descriptivo, propositivo, con diseño no experimental, cuantitativo. Su población estuvo constituida por veintinueve (29) estudiantes de dicho grado de estudios pertenecientes a la sección B, mientras que su muestra estuvo constituida por no probabilístico de tipo intencional, delimitando su muestra como la misma cantidad que la población. A dicha muestra se le aplicó cuestionario delimitado por sesenta (60) preguntas de tipo cerrada mediante escala Likert. Los resultados obtenidos mostraron que, más del 50% de dichos estudiantes primarios eran poseedores de un estilo de comunicación agresivo, siendo imprescindible contrarrestar dicho problema por intermedio de un plan de habilidades sociales y de esta manera se pueda certificar la existencia de un entorno propicio para el aprendizaje y la convivencia. El plan de habilidades sociales propuesto constó de las cuatro (04) dimensiones de dicha variable orientándolos al mejoramiento de las RI. Para lograr la evaluabilidad de dicho plan se hizo usanza del Cuestionario de Habilidades de Interacción Social (CHIS) de Monjas.

Checa (2020), realizó la investigación, *Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de CMAC Piura S.A.C. - Agencia Balta*, en la Universidad Señor de Sipán, en Pimentel. Asumió como objetivo general, desarrollar estrategias de GTH con el propósito de lograr el mejoramiento del desempeño laboral de los funcionarios de dicha entidad financiera en la localidad chiclayana. Para ello, fundamentó su metodología en un tipo descriptivo, propositivo, con diseño no

experimental. Su población estuvo instituida por 36 funcionarios de servicios, seleccionando como muestra, mediante muestreo no probabilístico, a la misma cantidad de la población. A dicha muestra se le aplicó un cuestionario referente a la variable desempeño laboral constituido por 22 reactivos. Los resultados obtenidos mostraron que, existían deficiencias y problemas en cuanto a gestión de personal y operatividad en dicha agencia de esta entidad financiera tales como, no se enfocaban en la capacidad individual de los funcionarios y en sus ideas, la metodología desarrollada para la ejecución de sus funciones no era la adecuada y los recursos entregados a los funcionarios no eran los apropiados. Se concluyó que, era necesaria un conjunto de estrategias de GTH, por lo que se fundamentaron las mismas en el modelo presentado por Chiavenato.

Gastañadú (2020), realizó la investigación, *Relaciones interpersonales y satisfacción laboral en una Unidad Médico Legal de Lima, 2020*, en la Universidad Señor de Sipán, en Pimentel. Asumió como objetivo general, establecer la correlación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y la variable RI del personal de dicha unidad público limeña. Para ello, fundamentó su metodología en un tipo cuantitativo descriptivo correlacional. Su población estuvo constituida por una totalidad de cincuenta (50) colaboradores, siendo ellos administrativos, psicólogos, médicos, entre otros; seleccionando como muestra, mediante muestreo no probabilístico a la totalidad de la población. A dicha muestra se le aplicó dos cuestionarios, de doce (12) y quince (15) reactivos para ambas variables pesquisadas. Los resultados obtenidos mostraron la existencia de una correlación significativa con  $r = *.558$ , a un nivel de significancia bilateral de  $p < 0,01$ , entre ambas variables, satisfacción laboral y RI. Se concluyó que, sí existía una relación estadística significativa entre ambas variables pesquisadas en los colaboradores de dicha unidad médica limeña, rechazándose de este modo la hipótesis nula.

Espinoza (2019), realizó la investigación, *Niveles de valores interpersonales en colaboradores de una empresa distribuidora de abarrotes de la ciudad de Chiclayo, 2016*, en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, en Chiclayo. Asumió como objetivo general, comprobar el grado de los valores interpersonales en los empleados de una compañía dedicada a la distribución de productos comestibles en la localidad chiclayana. Para ello, fundamentó su metodología en un tipo descriptivo, con

diseño no experimental, transversal. Su población estuvo instituida por 110 empleados de dicha compañía distribuidora, seleccionando como muestra, mediante muestreo no probabilístico, a la misma cantidad de la población. A dicha muestra se le aplicó un cuestionario de Gordon referente a la variable valores interpersonales constituido por 90 reactivos. Los resultados obtenidos mostraron que, en cuanto a las dimensiones de la variable valores interpersonales, se encontraban en un nivel bajo el reconocimiento (97%), independencia (64%) y liderazgo (55%); se encontraban en un nivel medio el soporte (63%) y benevolencia (51%); y, finalmente, solamente la conformidad se encontraba en un nivel alto (83%). Se concluyó que, gran parte de los colaboradores presentaron niveles altos en conformidad, pero, sin embargo, mostraron niveles bajos en liderazgo, reconocimiento e independencia.

Rojas (2019), realizó la investigación, *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa Molino Semper S.A.C. Lambayeque, 2018*, en la Universidad Señor de Sipán, en Pimentel. Asumió como objetivo general, comprobar la correlación acaecida entre el desempeño laboral y la GTH en dicha compañía molinera de la región lambayecana. Para ello, fundamentó su metodología en un tipo descriptivo, correlacional, cuantitativo, con diseño no experimental, transversal. Su población estuvo constituida por 33 colaboradores de las diversas áreas del molino, seleccionando como muestra, mediante muestreo no probabilístico, a la misma cantidad de la población. A dicha muestra se le aplicó un cuestionario mixto considerando ambas variables, GTH (12 reactivos) y desempeño laboral (09 reactivos). Los resultados obtenidos mostraron que, la GTH mostraba estar de acuerdo en su dimensión Selección de Personal (75.7%), estar indeciso en su dimensión Capacitación del Personal (66.7%), estar totalmente de acuerdo en su dimensión Capacidades (72.7%) y estar de acuerdo en su dimensión Compensación del Personal (78.8%). Se concluyó que, el desempeño laboral de dichos colaboradores sí se correlacionaba con la GTH que se desplegaba en dicha empresa molinera en la localidad lambayecana con un  $r=0.757^{**}$ , siendo una correlación positiva.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema.**

#### **1.3.1. Variable 1: Gestión del Talento Humano**

##### **1.3.1.1. Concepto de Gestión del Talento Humano**

De acuerdo a Ibáñez (2011) se trata de la orientación estratégica de dirección cuya finalidad es generar un nivel alto de desarrollo de valor para la empresa, mediante el grupo de acciones direccionadas a colocar en cada instante el grado de conocimiento de las habilidades para obtener los resultados y ser más competitivo en el sector presente y futuro, y además señala que la GTH se encarga de gestionar el recurso humano de la empresa (p.70).

Según Chiavenato (2009) es considerado como un ámbito muy perceptivo dirigido a las tendencias que logran reflejar las diversas compañías. Ello, de acuerdo a los contextos y distintas eventualidades en correspondencia a múltiples particularidades propias de dichas compañías, entre las cuales figuran los procedimientos de tipo interno, usanzas de las tecnologías de la información, el giro del negocio organizacional, la estructura jerárquica interna, la cultura de las compañías, tipo de gestión administrativa de la que disponen, particularidades propias del contexto climático y un innumerable listado de otras tantas particularidades que podrían lograr ser consideradas (p.6).

Asimismo, es menester mencionar las diversas conceptualizaciones que recibe de otros tantos autores, este título de gestión del recurso humanos:

- a. Es el grupo de lineamiento y acciones que se necesitan para apuntar los elementos administrativos con respecto a los individuos o talento humano, tales como el reclutamiento, selección, formación y valoración del desempeño (Lewis & Heckman, 2006).
- b. Se trata de la función administrativa dirigida a integrar, formar, evaluar y remunerar a los trabajadores. Cada administrador, es en cierta forma, gerentes de recursos humanos, ya que se encargan del reclutamiento, entrevista, selección y capacitación (Cooke, Saini & Wang, 2014).
- c. Es el grupo de decisiones incluidas como referencia al vínculo laboral, que influyen en los trabajadores y su eficacia (Vaiman & Collings, 2013).
- d. Como función de organización es el que provee capacitaciones, desarrollo y motivación de los trabajadores, a su vez busca conservarlos (Vaiman & Vance, 2008).



- e. Es el grupo en su totalidad de acciones de expertos y gestores, tales como unir, constituir, dar recompensas, y mantener a los trabajadores, cuyo objetivo es ofrecer destrezas y competencias a la empresa (Berger & Berger, 2003).
- f. Busca la generación de novedosos talentos mediante el grupo integrado de procesos, y que protege al talento humano de la compañía, ya que es el componente principal de la parte intelectual y fundamento clave de éxito (Valverde, Scullion, & Ryan, 2013).

### **1.3.1.2. Dimensiones de la Gestión Talento Humano**

Chiavenato (2011) al analizar la GTH y aquellas dimensiones que la integran, ha apreciado a la selección del personal, capacitación de personal, capacidad del personal y compensación del personal enfocadas en aprestarse perennemente del grado de habilidades, capacidades y conocimientos en la consecución de resultados precisados para lograr ser competitivo tanto en el contexto que viene acaeciendo, como en aquel que pudiese suceder. Dichas dimensiones son, a saber:

#### **Primera Dimensión: Selección del personal**

Según Chiavenato (2011) aseveró que, la dimensión denominada “selección del personal” es conceptualizada como una constante búsqueda de colaboradores, los cuales deberán ser, en gran medida, competentes y capacitados con el vital propósito de que ocupen posiciones jerárquicas dentro de un plazo de tiempo ceñido. Esta selección, logra generar una sucesión de sistemas informacionales con el tenaz propósito de saber de buena tinta aquellos detalles concernientes con las capacidades y los conocimientos propios de todos y cada uno de los colaboradores, quienes se distinguen como piezas constituyentes de tal jerarquía organizativa. Vale subrayar que, este procedimiento de atraer el recurso de naturaleza humana reside en descubrir individuos muy bien capacitados con el propósito de establecerlos en algún puesto y, ser a la vez, totalmente confiables (p.58).

Asimismo, se conceptualiza como el procedimiento al que se le encomienda la tarea de provocar la atracción real de una agrupación de individuos, los cuales deben de contar con particularidades específicas, y lograr inducirlos a someterse en pruebas y exámenes específicos, con el propósito de seleccionar a alguno o algunos individuos

que disfruten de ponderado mejor en el ranking integral, de tal manera que se les asignen cargos o funciones determinadas previamente (p.86).

Igualmente, Alles (2006) señaló que, las compañías identifican primeramente a sus candidatos o candidato que son deseados para dicha atracción a su recurso humano y, posteriormente, debe de atraerlo y conquistarlo. “Dentro del procedimiento específico para la selección, ambas partes interesadas son las que optan por elegir su mejor conveniencia, no solamente la compañía logra la elección deseada, sino que, asimismo, el individuo que postula también logra forjarse su propia preferencia. De igual modo, para que dicha compañía logre su cometido de elegir sabiamente debe de haber reconocido y atraído idóneamente no solamente a uno, sino a varios candidatos potenciales para pertenecer a la misma” (p.149).

Por otra parte, Griffin (2012) conceptualizó a la atracción del recurso humano como el saque inicial que se emplea con el propósito de lograr la atracción de un calificado recurso humano. Mientras que, la planeación del recurso humano envuelve al ofrecimiento de mano de obra, al pronóstico y contra pronóstico de las demandas y a la evaluación de puestos de trabajo. Asimismo, se determina el número de individuos indispensables para tapar aquellos puestos que requieren de capital humano, contemplando la mejor de las elecciones en la búsqueda por lograr el mejoramiento de los rendimientos de cada uno de los cargos que requieren colaboradores, los cuales deben contar con la capacidad de desplegar sus labores con altos niveles de eficacia y eficiencia, lo que desencadene en la consecución de las metas organizacionales (p.98).

### **Segunda Dimensión: Capacitación del personal**

Para Chiavenato (2011) el desarrollo del recurso humano, así como la capacitación de la planilla de la compañía posee “una directa interrelación con la valía de cualquier compañía o institución; por eso, se debe apartar ese pensamiento que los cataloga como costes de gasto y que logran visualizarlos como elemento de dificultoso rendimiento o retorno”, este consultor administrativo brasileño alega que, el desarrollo del capital-recurso humano no solamente se fundamenta en el entrenamiento y capacitación proporcionado a los colaboradores según el cargo a desempeñar al presente, sino que, además, también se cimienta en la búsqueda del desarrollo personal e laboral de sus colaboradores (p.298).

De igual manera, Mondy & Noe (2005) sostuvieron que, la búsqueda del progreso del recurso humano es un cometido y responsabilidad trascendental de la GTH, el cual se fundamenta no solamente en el entrenamiento y adiestramiento de los colaboradores, sino también en la planificación y proyección de actividades de desarrollo y carreras individuales, evaluación del desempeño y desarrollo de la compañía, una tarea que acentúa los requerimientos organizacionales por entrenamiento, adiestramiento, capacitación y progreso. El entrenamiento de los colaboradores está diseñado con el firme propósito de suministrar a los individuos de capacidades necesarias para el despliegue de sus labores en función de sus cargos ejercidos. Por otro lado, desarrollo y progreso involucra un proceso de instrucción y aprendizaje que se despliega mucho más allá del cargo que actualmente se desempeña dado que posee una orientación de alcance con amplitud mayor. Ambos autores refieren que, el desarrollo del recurso humano logra el incremento preciso de las aptitudes de los colaboradores con el propósito de lograr el aseguramiento del avance y crecimiento de la compañía, optimando notablemente sus capacidades emocionales e intelectuales (p.10).

Por otra parte, Oltra, Curós, Díaz, Rodríguez, Teba y Tejero (2005) sostuvieron que, el progreso del talento humano es la integración de actividades y políticas que, en la estructura de la compañía, se despliegan con el propósito de lograr la identificación y el mejoramiento de las aptitudes y capacidades de sus empleados, de igual manera el nivel de compromiso y satisfacción para y con la compañía en la que laburan. Esto, con la ambición de lograr el mejoramiento del potencial y de la diligencia profesional de cada uno de los empleados, así como también del grado de implicancia y motivación con la compañía, viabilizando de este modo el reforzamiento mutuo por lograr los objetivos personales y empresariales. Los autores manifiestan que, el desarrollo del recurso humanos brindado a la interna de la compañía, admite que los empleados puedan sentirse comprometidos y satisfechos con la compañía, logrando de este modo, optimar sus grados motivacionales para la consecución de las metas grupales (p.21).

### **Tercera Dimensión: Capacidad del personal**

Chiavenato (2011) alegó que esta capacidad se convierte de un modo complicado cada vez más, dado que no simplemente pende de aquellas áreas o departamentos

destinados a la administración y monitoreo de los recursos humanos, sino que, depende asimismo de los jefes o encargados de cada una de las áreas o unidades departamentales de las compañías. Las políticas a ampararse para lograr la retención de los colaboradores suelen variar de una manera amplia, empero, para lograr una correcta ejecución del diseño de las mismas, primeramente, deben de entenderse y analizarse los motivos conductivos que ocasionan los niveles de rotación (p.298).

Para este consultor administrativo de origen brasilero, la motivación y retención del recurso humano logra que los colaboradores alcancen dar su mayor esfuerzo y que, posterior a ello, desplieguen de una manera adecuada sus labores, de modo que puedan promoverlos a para la ejecución de nuevas labores en cargos claves o gerenciales de las compañías.

Igualmente, Serna & Mojica (2007), alegaron que “este concepto tiene que orientarse por la totalidad de directivos de las compañías, dado que su propósito integral es lograr la identificación, desarrollo y promoción de un modo sistémico a los individuos más talentosos que se encuentran desplegando funciones en otras áreas, enfocándolas y ubicándoles en otros puestos claves de la compañía”. Estos autores manifiestan además que, si los colaboradores cuentan con un líder ideal, el cual los guía, orienta y, sobretodo, respeta, estos se considerarán totalmente satisfechos por sus éxitos individuales, así como también, lograrán sentirse importantes para y a la interna de la compañía (p.10).

#### **Cuarta Dimensión: Compensación del personal**

Chiavenato (2011) manifiesta que las compensaciones dadas por las sociedades empresariales son aquellas recompensas brindadas por las mismas y que, logran influir en las satisfacciones de los accionistas, dado que, cada accionista se halla presto a financiar de manera individual con sus patrimonios económicos, esto, en correlación directa con los beneficios, resultados y retornos económicos que pueda obtener como producto de sus capitales invertidos. El sector de compensación del personal tiene la tarea de manejar los procedimientos burocráticos de los empleados. Se inicia el control del flujo de frecuencia - desde el momento de la integración - para el pago de salarios y beneficios, además del pago de cuotas, contribuciones e impuestos. Este sector, en tiempos de estabilidad de la organización, suele ser el de mayor actividad, ya que genera (mensualmente) una serie de indicadores - todos los

cálculos en esta área son importantes para evitar pérdidas para la empresa o descuentos indebidos para los empleados.

De igual forma, Dolan & Raich (2010) apuntan que la gestión del talento se ha transformado en un desafío muy atractivo, retener y potenciar al recurso humano ya no será función del área de RR.HH. Como parte de la “formación del formador” los encargados de recursos humanos deben encargarse de capacitar a los directivos para que estos administren sus propios talentos de su respectiva área, es primordial motivar a los profesionales ya que estos tienen un rol muy importante en la empresa (p.49).

Además, Castillo (2009) menciona que hay muchas maneras de retener (de tipo personal y no personal) encontradas en las compañías, que buscan motivar al colaborador para promover su satisfacción laboral. Actualmente el trabajador no necesita de remuneraciones altas o beneficios monetarios, ya que el dinero no es el único factor que los motiva, también el respeto y trato cordial (p.17).

### **1.3.1.3. Objetivos de la Gestión del Talento Humano**

De acuerdo a Chiavenato (2009) el individuo es el componente de relevancia mayor en la organización, de esto surge la necesidad que las empresas tomen conciencia de los colaboradores y les presten atención. Una empresa será capaz de tener éxito en sus inversiones de cada grupo de interés solo si lograr desarrollarse, progresar y sostener su futuro. Por lo tanto, si una empresa se dirige hacia los individuos, su pensamiento y cultura organizacional mostrarán dicha percepción (p.12).

Como función, la gestión del talento humano, ayuda al apoyo eficaz de los individuos tales como colaboradores, talento o el nombre que usen, con el objetivo de lograr los objetivos empresariales y personales. El equipo encargado de administrar o gestionar a los individuos se denomina departamento de personal, recursos humanos o capital humano. Estos tienen sus propias formas de pugnar con cada individuo.

Cada individuo puede incrementar o reducir las debilidades y fortalezas de la empresa, desde como reciben el trato. Pueden generar éxito como problemas. Sería preferible considerarlas como origen de éxito. Para lograr los objetivos se necesita tomarlos como base para que la empresa sea más eficaz.

La gestión del talento humano tiene distintos objetivos y estos son varios; ésta debe, entre otras cosas, asistir a la eficacia de la empresa. Según Chiavenato (2009) estos objetivos son:

- a. Apoyar a la empresa en la consecución de sus objetivos y en el logro de su misión. Su función es un elemento importante de las empresas en la actualidad. Anteriormente se buscaba realizar bien las cosas, se establecen metodologías y normas a los colaboradores para lograr la eficiencia. Dicha eficacia se originó por la preocupación de lograr las metas y obtener resultados. La gestión de talento humano no puede ser imaginada sin saber el giro de la empresa. Dependiendo del negocio habrá implicaciones en dicha gestión. Su principal objetivo es aportar a la empresa en lograr sus objetivos y cumplir su misión.
- b. Brindar competencia a la empresa. Lo que implica saber crear, desarrollar y aplicar las destrezas y habilidades del recurso humano. Su principal función es hacer que los individuos sean más productivos en beneficio a los trabajadores y consumidores. Sobre el nivel macroeconómico, ser competitivo se trata de la capacidad de un país que, en situaciones justas del mercado, puede desarrollar y producir productos o prestaciones para los mercados del exterior, y que además sostiene o aumenta las ganancias hacia sus habitantes.
- c. Brindar a la empresa individuos capacitados y motivados. La finalidad de la GTH es edificar y cuidar al patrimonio de mayor importancia para la organización (sus individuos), se trata de la meta de la GTH. En el primer paso se debe entrenar a las personas. En el segundo paso se busca ofrecer reconocimiento, pero no solo de dinero. Debe haber justicia con respecto a las recompensas ya que esto ayudará a aumentar su desenvolvimiento. Esto quiere decir, que debe distinguirse a los buenos resultados y no a aquellos con un mal desenvolvimiento. Las metas tienen que ser explicadas y las formas de medirlo además de los beneficios de lograrlo. La medición de la eficacia debe ser realizado por las personas más capacitadas, en la etapa y tiempo señalado por la empresa.
- d. Incrementar la propia actualización y satisfacción de los trabajadores. Anteriormente se tomaba como prioridad a lo que necesitaba la empresa, pero

actualmente se sabe que tienen que ser felices. La productividad dependerá de la adecuación del puesto de trabajo y el trato con justicia. Los individuos consideran que el trabajo es parte de su identidad. Se sabe que las personas pasan mucho tiempo en su trabajo y para esto se necesita estar muy identificado con su trabajo. Pero el hecho de estar satisfecho no es señal de productividad. Sin embargo, aquellas personas insatisfechas suelen dejar la organización, a faltar con frecuencia y su producción es de baja calidad que una persona satisfecha. El éxito lo marcan la felicidad y satisfacción el trabajo.

- e. Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo. Se trata de las características que se aprecian con este, como formas de gestión y autonomía para la toma de decisiones, el área de trabajo, compañerismo, estabilidad laboral, horario laboral y funciones importantes. Un programa sobre calidad de vida en el trabajo busca construir el trabajo y su entorno con la finalidad de compensar cada necesidad individual del trabajador y transformar la empresa en un sitio muy atractivo. El sentimiento de seguridad es importante para retener y mantener al mejor talento.
- f. Administrar e impulsar el cambio. Durante décadas ha habido grandes transformaciones de tipo social, cultural, político y tecnológico. Dichos cambios ofrecen nuevas perspectivas, flexibles y ágiles, los que deben ser aplicados para atestiguar que la empresa siga operando. A su vez, los encargados de administrar talento humano tienen que conocer la manera de lidiar con los cambios si su meta es apoyar al éxito de la empresa. Estos cambios aportan exponencialmente y ofrecen soluciones con nuevas tácticas, pensamientos y procesos. La GTH tiene un compromiso con los cambios.
- g. Sostener lineamientos éticos y actitud socialmente responsable. La GTH tiene que ser justa, tratable, clara, ética y confiable. No debe discriminarse y garantizar los derechos básicos de los individuos. Los principios de la ética deben ser aplicados a cada tarea de la GTH. Todos los miembros y la empresa tienen que considerar las normas de la ética. Por otro lado, la responsabilidad social no es únicamente función de la empresa, sino también de los colaboradores.
- h. Crear la mejor organización y equipo. No solo sirve en proteger a la gente. La gestión debe asegurarse de proteger al talento y su entorno en el que labora.

Esto incluye a la organización del trabajo, estilo de administración y cultura corporativa. Al tratar con dichas variables, la gestión está dirigida a crear una empresa distinta y nueva.

#### **1.3.1.4. Aspectos fundamentales de la Gestión moderna del talento humano**

De acuerdo a Dessler, Chhinzer & Cole (2015), la GTH se cimienta en ciertos aspectos importantes. Estos son:

- a. Las personas son seres humanos, que ostentan personalidad y tienen diferencias, con antecedentes personales y diferenciados, con aptitudes, propiedades y competencias para la correcta gestión del resto de elementos de la empresa. “Son consideradas como individuos y no como ciertos recursos de la empresa” (Dessler, Chhinzer, & Cole, 2015, pág. 38).
- b. Las personas son promotores de los recursos de la empresa, aquellos que lo estimulan, aptos para brindarles el talento necesario para renovar y competir en un sector de constante cambio y retos. “Como principio propio que mueve a la empresa y no como un ser sin vida y sin movimiento” (Dessler, Chhinzer, & Cole, 2015, pág. 38).
- c. Las personas como afiliados de la empresa, con la habilidad para dirigir hacia la excelencia y éxito. Al ser afiliados o asociados brindan inversiones para la empresa tales como dedicación, esfuerzo, compromiso, etc., con la expectativa de generar beneficios en las inversiones, mediante salarios, incentivos de tipo económico, desarrollo profesional y carrera, entre otros. La inversión es justificable siempre y cuando produzca rendimiento razonable. Si dicho rendimiento es bueno y sustentable, entonces habrá un grado de inclinación hacia el crecimiento de esta inversión. Se observa la capacidad de reciprocidad en la relación persona y empresa. “Además, se trata de la acción e independencia de cada individuo y no sobre su inacción. Se trata de grupos activos de la empresa y no simples seres pasivos de esta”. (Dessler, Chhinzer, & Cole, 2015, pág. 38)
- d. Las personas como recursos que brinda competencias, como seres y que portan competencias necesarias para lograr el éxito empresarial. “Cualquier empresa puede adquirir equipos y comprar tecnologías para igualar a la competencia;



esto es casi fácil, pero edificar competencias muy parecidas a las que ya cuenta la competencia es muy difícil, conlleva mucho tiempo, maduración y aprendizaje” (Dessler, Chhinzer, & Cole, 2015, pág. 39).

- e. Las personas como el recurso humano de la empresa, son el elemento primordial que añade inteligencia al negocio (Dessler, Chhinzer, & Cole, 2015, pág. 39).

#### **1.3.1.5. Procesos de la Gestión de Talento Humano**

Según Dessler, et al (2015) la administración moderna de la GTH incluye distintas acciones integradas con la finalidad de generar efectos sinérgicos y multiplicativos, ya sean para la empresa como para los colaboradores que laboran en ella.

La GTH es un grupo formado por procesos cambiantes y participativos. Dichos procesos son seis:

- a. Integrar personas. Este proceso incluye nuevos trabajadores para la organización. Es considerado como el proceso para suministrar personas. Engloba al reclutamiento y selección de personal.
- b. Procesos para añadir nuevos individuos para la organización. Puede denominarse procesos para suministrar individuos. Están incluidos el reclutamiento y selección.
- c. Organizar a las personas. Se encarga de diseñar las acciones que los individuos efectuarán en la organización, para dirigir e ir de la mano al desempeño. Además del diseño empresarial y puestos de trabajo, analizarlos y describirlos, colocar personas y valorar su desempeño.
- d. Recompensar a las personas. Este proceso busca estimular a los individuos además de cumplir con las necesidades propias más altas. Además de las recompensas, retribuciones y prestaciones de tipo social.
- e. Desarrollar a las personas. Este proceso busca capacitar y apoyar al desarrollo profesional e individual. Incluye la formación y desarrollo de la gestión de conocimiento y competencias, programas de cambios y de carrera, además de la comunicación y conformidad.

- f. Retener a las personas. Busca desarrollar aspectos ambientales y psicológicos que satisfagan a las tareas individuales. Además de la gestión de la cultura organizacional, clima, disciplina, limpieza, seguridad y calidad de vida además de las relaciones laborales.
- g. Auditar a las personas. Este proceso busca monitorear y controlar las acciones de los individuos y comprobar lo obtenido. Contiene al banco de datos y sistemas de información administrativa.

Cada proceso se encuentra vinculado, de tal manera que unos ingresan en otros y poseen influencia recíproca. Dependiendo del proceso puede beneficiar o perjudicar al resto cuando se usa mal o bien.

Un procedimiento fundamental para incluir a las personas puede solicitar un proceso acelerado para lograrlo, con la finalidad de equilibrar las fallas. Si este proceso contempla fallas entonces se necesitará de un gran esfuerzo para poder retenerlas. Se necesita del equilibrio para manejar el proceso. Aquí nace la necesidad del Balanced ScoreCard conocido como cuadro de mando integral que los incluya a todos. Si dentro del proceso hay fallas, entonces envuelve a los demás. También, el diseño se basa en las exigencias de las influencias ambientales de fuera y las influencias empresariales, para generar coincidencias. Esto debe trabajar como un sistema abierto e interactivo.

### **1.3.1.6. Modelos de la Gestión de Talento Humano**

#### **1.2.1.6.1. Modelo Centralizado**

Según Chiavenato (2009) anteriormente las decisiones, las funciones y responsabilidades de recursos humanos se encontraban focalizadas únicamente en el departamento de recursos humanos. Se sabe que la gerencia no influye en estos. Cuando la GTH se centraliza, se originan estos pros y contras:

Pros:

- a. Agrupa a los especializados en GTH en una sola área.
- b. Promueve especializarse.

- c. Brinda una alta integración interdepartamental.
- d. El área de GT5H se encuentra definida y tiene autonomía.
- e. Se focaliza en la función de recursos humanos y, como consecuencia, las funciones y actividades de recursos humanos en un solo grupo.
- f. Perfecto para empresas pequeñas.

Contras:

- a. Alta focalización de las decisiones y actividades en el staff de recursos humanos.
- b. Monopolio y exclusividad de las decisiones y acciones de recursos humanos en el staff.
- c. Ordena y estandariza las prácticas de recursos humanos.
- d. Mantenimiento y preservación del status quo.
- e. Alejamiento del punto focal de la acción.
- f. El Área de GTH se transforma en burocrático y operacional.
- g. Brinda una administración autoritaria y autocrática.
- h. Los gerentes de línea no se les incluye en temas de recursos humanos.

#### **1.2.1.6.2. Modelo Descentralizado**

Según Chiavenato (2009) la predisposición actual es dispersar las acciones y decisiones de la GTH para que sea realizado por la gerencia, transformado en administradores de recursos humanos, Al realizarse la GTH se encontró los siguientes pro y contras:

Pros:

- a. Involucra a los gerentes de línea para la toma de decisiones y acciones respecto a la GTH.
- b. Desmonopoliza acciones y decisiones sobre la GTH.
- c. Acondiciona las prácticas de GTH a las diferencias individuales de los individuos.
- d. El área de GTH se transforma en el asesor interno de los gerentes de línea.
- e. Se orienta hacia el cliente interno.

- f. Beneficia la administración participativa por parte de la gerencia y sus equipos
- g. Impulsa la visión estratégica mediante las unidades estratégicas de GTH.

Contras:

- a. El área de GTH deja de lado sus delimitaciones, se transforma en abierto y receptivo.
- b. Los expertos en gestión del talento humano se esparcen entre las unidades estratégicas de los negocios.
- c. Se deja de lado la visión del grupo de las prácticas de GTH.
- d. Se necesita subcontratar acciones burocráticas y no esenciales.

#### **1.3.1.7. Enfoques de la Gestión del Talento Humano**

Debido a las transformaciones alrededor del mundo, el área de recursos humanos pasa por grandes transformaciones. Y no puede ser de otra forma. En estos momentos, dicha área fue hacia una enorme transición.

Es decir, los roles que actualmente toman los profesionales de la GTH son muchos: tienen que realizar funciones operativas y estratégicas. Tienen que ser policías y asociados. En otras palabras, si el departamento desea ofrecer valor para la empresa, lograr sus metas y ofrecer ventajas competitivas, tiene que realizar acciones con mayor complejidad.

Según Dessler, et al (2015) son cuatro las funciones de la GTH:

- i. Gestión de estrategias de recursos humanos. Forma en que los recursos permiten promover el planeamiento estratégico de la empresa.
- ii. Gestión de la infraestructura de la compañía. Forma en que recursos humanos brindan servicios previos y así apoyar a la empresa a ser eficaz y eficiente.

- iii. Gestión de la cooperación de los colaboradores. Forma en que los recursos humanos promueven la colaboración y comprometen a los colaboradores, los hace entes emprendedores y suministradores de la empresa.
- iv. Administración del cambio y de la transformación. Forma en que los recursos humanos promueven el desarrollo de la empresa creativa e innovadora.

### **1.3.2. Variable 2: Relaciones Interpersonales**

#### **1.3.2.1. Definición de Relaciones Interpersonales**

Desde la perspectiva conjunta de Berscheid & Regan (2016), conceptualizaron a las RI como aquellas fuertes conexiones que sentimos con las personas más cercanas a nosotros, por ejemplo, con nuestros amigos, colegas, miembros de la familia y/o parejas románticas. Se basan en el respeto mutuo, la confianza y la lealtad, y pueden brindarnos apoyo, atención e incluso amor.

Según Arnold & Boggs (2019), consideraron a las RI como aquel vínculo fuerte entre dos o más personas. La atracción entre cualquier tipo de individuos los acerca unos a otros y, eventualmente, resulta en una fuerte RI.

Según Firestone & Catlett (2018), las RI son una asociación entre dos o más personas que puede variar de fugaz a duradera. Esta asociación puede basarse en inferencias, amor, solidaridad, interacciones comerciales regulares o algún otro tipo de compromiso social.

Las relaciones interpersonales se forman en el contexto de influencias sociales, culturales y de otro tipo. El contexto puede variar desde relaciones familiares o de parentesco, amistad, matrimonio, relaciones con asociados, trabajo, clubes, vecindarios y lugares de culto.

#### **1.3.2.2. Características de una buena relación interpersonal**

Berscheid & Regan (2016), mencionaron algunas características de una buena relación interpersonal:

### **a. Interdependencia**

Si tienen una relación interpersonal sólida con el miembro de su equipo, pueden apoyarse el uno en el otro cuando las cosas se pongan difíciles. A veces, cuando estás trabajando en un proyecto, las tareas son interdependientes y eso requiere colaboración. Mantener buenas relaciones interpersonales puede ayudarlo a usted y a sus colegas a mitigar problemas potenciales y funcionar sin problemas (Berscheid & Regan, 2016).

### **b. La resolución de conflictos**

Es común experimentar conflictos o desafíos en el lugar de trabajo. Una buena relación interpersonal puede ayudarlo a sobrellevar estos contratiempos, con el apoyo de personas confiables. Aprenderá a escuchar a la otra persona antes de sacar conclusiones precipitadas o llegar a un consenso (Berscheid & Regan, 2016).

### **c. Responsabilidad**

Una relación interpersonal sólida lo alienta a ser honesto sobre su trabajo con sus colegas, reconocer sus errores y ser responsable de sus decisiones. Es importante dar un paso adelante si ha cometido un error porque puede afectar a su equipo y a la organización (Berscheid & Regan, 2016).

### **d. Respeto**

Uno de los principios de las relaciones laborales es ser respetuoso con sus compañeros de trabajo. Así es como se construye una buena relación y se confía el uno en el otro. Respetar el tiempo y el esfuerzo de sus compañeros de trabajo y apreciar su trabajo es parte de la construcción de relaciones duraderas (Berscheid & Regan, 2016).

### **e. Confianza**

Una relación interpersonal se basa en la confianza. Se trata de depender de otros para el trabajo y, a su vez, ayudarlos. Confiar lo suficiente en sus compañeros de trabajo para trabajar junto con ellos en tareas importantes,

compartir su carga de trabajo y lograr los objetivos de la organización son la base de un entorno de trabajo saludable (Berscheid & Regan, 2016).

### **1.3.2.3. Importancia de las Relaciones Interpersonales**

Las RI son sistemas dinámicos que cambian continuamente durante su existencia. Como los organismos vivos, las relaciones tienen un comienzo, una vida útil y un final. Crecen y mejoran gradualmente, a medida que las personas se conocen y se vuelven más cercanas emocionalmente, o se deterioran gradualmente a medida que las personas se separan, siguen adelante con sus vidas y forman nuevas relaciones con los demás (Berscheid & Regan, 2016).

Las relaciones interpersonales nos enseñan quiénes somos. Desde una edad muy temprana, las personas que nos rodean forman aspectos clave de nuestras personalidades y sistemas de valores. Pueden ayudarnos a darnos un sentido de propósito y dirección (Arnold & Boggs, 2019).

También son un componente clave para el bienestar físico y mental general. Existe un fuerte vínculo entre las relaciones y la salud emocional. Por eso es trascendental rodearse de individuos que le brinden alegría, apoyo y consuelo.

Las relaciones interpersonales que se forman en el trabajo desempeñan un papel fundamental tanto en el éxito laboral como en el progreso profesional. Las relaciones interpersonales positivas permitirán una comunicación y comprensión efectivas entre los empleados (Firestone & Catlett, 2018).

Relacionarse con su “jefe” es una de las relaciones más importantes que se establecerá al comenzar una carrera y con cada nuevo puesto que se tome en el futuro. Asegúrese de que lo que hace y cómo se desempeña respalda la dirección de su equipo de gestión. Recuerde, no puede convertirse en un buen líder hasta que aprenda a convertirse en un buen asistente. Muestre a sus gerentes/compañeros de trabajo que es un “jugador de equipo”. A continuación, se presentan algunos métodos que puede ser utilizados para ayudar a que su gerente (y compañeros de trabajo) sepan que usted es confiable y confiado en sus habilidades:

- i. Mostrar respeto.
- ii. Dar lo mejor de sí.
- iii. Ser honesto.
- iv. Mantener abiertas las líneas de comunicación.
- v. Mantener los límites.
- vi. Ser positivo.
- vii. Manejar las emociones.
- viii. Estar abierto a la retroalimentación.

#### **1.3.2.4. Etapas de la Relaciones Interpersonales**

Las RI se refieren a una asociación fuerte entre individuos que comparten intereses y objetivos comunes. Se necesita tiempo para que una relación crezca y pase la prueba del tiempo.

Según Levinger (2013), toda relación, ya sea laboral, personal o familiar, pasa por cinco etapas:

##### **a. Primera etapa - Conocimiento**

Conocimiento se refiere a conocerse. Para iniciar una relación, las personas deben conocerse bien. Dos personas pueden encontrarse en algún lugar e instantáneamente se llevan bien. Las personas se sienten atraídas entre sí y deciden entablar una relación. Los amigos comunes, las reuniones sociales, las mismas organizaciones también ayudan a las personas a conocerse, romper el hielo, conocerse y comenzar una relación.

##### **b. Segunda etapa: la etapa de construcción**

Esta es la etapa en la que la relación realmente crece. Los individuos ya no son extraños y comienzan a confiar los unos en los otros. Los individuos deben ser compatibles entre sí para que la relación continúe por un período de tiempo más largo. Las personas con intereses y antecedentes similares tienden a encajar entre sí más en comparación con las personas de diversos orígenes y diferentes



objetivos. La etapa de desarrollo en una relación a menudo se caracteriza por dos personas que se acercan, se apasionan y se sienten el uno por el otro.

**c. Tercera etapa: etapa de continuación**

Esta es la etapa en la que la relación se convierte en compromisos duraderos. Es cuando las personas, después de conocerse bien, deciden estar en compañía del otro y casarse. La confianza y la transparencia son esenciales para que el encanto permanezca en relación para siempre.

**d. Cuarta etapa: deterioro**

No todas las relaciones pasan por esta etapa. La falta de compatibilidad, confianza, amor y cuidado a menudo conduce a malentendidos y serios problemas en la relación. Las personas a veces encuentran extremadamente difícil adaptarse entre sí y finalmente deciden poner fin a su relación. El compromiso es una parte integral de toda relación, y las personas que no logran comprometerse entre sí tienen dificultades para llevar la relación al siguiente nivel.

**e. Quinta etapa: la etapa de terminación**

La quinta y última etapa es el final de una relación. La relación termina debido a cualquiera de las siguientes razones: Muerte de cualquier socio, divorcio, separación, etc.

**1.3.2.5. Tipos de relaciones interpersonales**

Según Levinger (2013) existen diferentes tipos de relaciones interpersonales. Todos son igualmente importantes, pero cada uno es único. Dependen de la conexión individual y las expectativas de la relación. Estos son los tipos más comunes de relaciones interpersonales:

**a. Familia**

La familia puede incluir a nuestros padres, hermanos, abuelos, tías, tíos, primos, cuidadores y tutores. Estas son las primeras relaciones que formamos. A menudo tenemos estrechos vínculos con los miembros de la familia. Estos vínculos pueden durar toda la vida. A veces tenemos valores o ideales diferentes

a los de los miembros de la familia. ¡Y eso está bien! Pero es muy importante mantener una comunicación abierta y respetuosa. En algunos casos, las diferencias personales no se pueden superar y las RI con los miembros familiares pueden volverse tensas o inexistentes (Levinger, 2013).

#### **b. Amistad**

Si bien no puedes elegir a tu familia, sí puedes elegir a tus amigos. Algunas amistades son incluso más importantes que las conexiones familiares. No existe una fórmula sencilla para explicar las amistades porque son complejas. Experimentarás diferentes tipos de amistades a lo largo de tu vida. Los amigos pueden resaltar diferentes aspectos de su personalidad, así que no se preocupe si sus amigos no siempre comparten el mismo nivel de conexión. Algunas de estas relaciones pueden durar poco tiempo, pero otros lazos resistirán la prueba del tiempo. Si se siente bien, se siente bien. Si se encuentra en una situación tóxica, está bien separarse de la relación. Al final, esto será lo mejor para ambos (Levinger, 2013).

#### **c. Romántica**

A veces, la atracción mutua evoluciona de "me gustas" a "me gustas y te amo". Esta es una relación interpersonal romántica. Una relación romántica a veces puede comenzar como una amistad, pero son diferentes. La forma en que siente amor por sus amigos y parejas románticas puede variar. Puedes amar totalmente a tus amigos. Pero no necesariamente estás enamorado de ellos. Otra diferencia es cómo expresas tus sentimientos. El amor romántico a menudo se expresa a través del contacto físico y sexual (Levinger, 2013).

#### **d. Laboral**

Es posible que vea a sus compañeros de trabajo más de lo que ve a su propia familia, por lo que es normal formar vínculos fuertes con sus compañeros de trabajo. Sus experiencias compartidas pueden crear relaciones que impactan la dinámica del lugar de trabajo. No siempre estamos de acuerdo con los colegas, incluso si son amigos, pero es importante mantener una comunicación respetuosa para garantizar que se valoren tanto el trabajo como la amistad (Levinger, 2013).

### **1.3.2.6. Dimensiones de las relaciones interpersonales**

Según Berscheid & Regan (2016), las dimensiones de las RI son dos (02) y son a saber:

#### **a. Relaciones Humanas**

El estudio y la comprensión de las relaciones humanas pueden ayudarnos en nuestro lugar de trabajo y, como resultado, ayudarnos a lograr el éxito profesional. Cuanto mejores sean nuestras relaciones humanas, más probabilidades tenemos de crecer tanto profesional como personalmente. Saber cómo llevarse bien con los demás, resolver conflictos en el lugar de trabajo, gestionar las relaciones, comunicarse bien y tomar buenas decisiones son habilidades que debe de tener todo individuo (Berscheid & Regan, 2016).

Podemos definir las relaciones humanas como relaciones con o entre personas, particularmente en un lugar de trabajo o en un entorno profesional. Desde una perspectiva personal, tener buenas habilidades en las relaciones humanas tiene muchas ventajas. En primer lugar, de las diez razones principales por las que se despiden a las personas, varias se relacionan con la falta de habilidades en las relaciones humanas, por ejemplo, la incapacidad para trabajar en equipo, problemas de personalidad, acoso sexual y deshonestidad (Jones, 2010). Otras razones, quizás no directamente relacionadas con las relaciones humanas, incluyen absentismo, bajo rendimiento, robo, razones políticas, reducción de personal, y sabotaje. En segundo lugar, las personas que son jugadores competentes en equipo y tienen una buena ética de trabajo tienden a ascender más rápido. Por ello, podemos beneficiarnos personal y profesionalmente de las buenas habilidades en relaciones humanas.

Dado que las estructuras organizativas de muchas empresas dependen de que las personas trabajen juntas, las habilidades de relaciones humanas positivas reducen los conflictos en el lugar de trabajo, lo que hace que el lugar de trabajo sea más productivo. Estructuras organizacionales se refiere a la forma en que una empresa organiza a las personas, los trabajos y las comunicaciones para que se

pueda realizar el trabajo. En el mundo empresarial actual, los equipos se utilizan para lograr los objetivos de la empresa porque el trabajo en equipo incluye personas con una variedad de habilidades. Cuando se usan esas habilidades en equipo, generalmente se producen mejores productos y mejores ideas. En la mayoría de las empresas, para tener éxito en nuestro trabajo, necesitamos depender de otros. La importancia de las relaciones humanas es evidente en este escenario. Si las personas no pueden llevarse bien y resolver conflictos, la organización en su conjunto será menos productiva, lo que podría afectar la rentabilidad. Muchas organizaciones empoderan sus empleados; es decir, dan a los empleados libertad para tomar decisiones sobre cómo realizar su trabajo. Esto puede crear una fuerza laboral más motivada, lo que resulta en relaciones humanas más positivas (Levinger, 2013).

#### **b. Relaciones Laborales**

La relación interpersonal en el lugar de trabajo actual es significativa e importante. En una organización en la que, desde el nivel de liderazgo hasta el más bajo nivel de la institución, existe una demostración de arriba hacia abajo del enfoque de “un solo equipo”, los resultados están destinados a llegar. Los fracasos y los tiempos difíciles siempre pueden ser parte del viaje, pero si todo el equipo puede trabajar hacia una meta y un objetivo, asegurando que la relación interpersonal y la comprensión entre las partes interesadas clave sean buenas, entonces la historia es completamente diferente. Las organizaciones progresistas y modernas se centran en la cultura y los valores laborales (Berscheid & Regan, 2016).

Los parámetros importantes como el profesionalismo, la excelencia en el desempeño y la brillantez operativa son de gran importancia en esas empresas. La gerencia demuestra respeto, empatía y apoyo por las personas, lo que resulta en una gran perseverancia, motivación y compromiso por parte de las personas. Solo crea un ecosistema de alta integridad, honestidad y lealtad en la mente de todas las partes interesadas internas, así como de los clientes externos (Levinger, 2013).

La relación laboral se refiere a una fuerte asociación entre individuos que trabajan juntos en la misma organización. Los empleados que trabajan juntos deben compartir un vínculo especial para que puedan ofrecer su mejor nivel. Es esencial que las personas sean honestas entre sí para lograr una dinámica interpersonal saludable y, finalmente, un ambiente positivo en el lugar de trabajo (Jones, 2010). En una organización: por un lado, hay impactos negativos de la amistad profesional inexistente porque crearía una situación de decisiones de un solo cerebro, invitaría a la monotonía y también la falta de colaboración reduciría el rendimiento.

Por otro lado, si existe un ambiente amigable que generaría impactos directos en la cultura organizacional. Uno necesita amigos en el trabajo porque necesita gente y apoyo. Siempre es un entorno positivo para una organización donde las personas se preocupan entre sí y las personas buscan el apoyo de sus compañeros de trabajo para lograr sus metas.

#### **1.3.2.7. Relaciones interpersonales en el trabajo**

En el trabajo, lo más importante es construir una red sostenible de relaciones mutuamente beneficiosas. Si se desea avanzar en su organización, en lugar de hacerlo solo, se debe de hacer en equipo. Las relaciones en el lugar de trabajo se basan en la confianza porque así es como pueden evaluar las necesidades de los demás y trabajar juntos para lograr objetivos más amplios. Berscheid & Regan (2016) arrojan luz sobre los cuatro factores de la confianza en el lugar de trabajo:

##### **a. Credibilidad**

Esto define su competencia para asumir tareas y desafíos complejos. Por ejemplo, es probable que su gerente le confíe tareas importantes si cree que tiene las habilidades adecuadas. Es importante establecer su credibilidad en el lugar de trabajo si desea distinguirse. Debe aspirar a ser conocido por su eficiencia y convertirse en un miembro valioso de su equipo (Berscheid & Regan, 2016)..

##### **b. Fiabilidad**

Para que alguien dependa de usted, tiene que parecer un empleado confiable. Diga que hay una reunión urgente con un cliente, pero la persona a cargo está de baja por enfermedad. Si usted es un miembro confiable del equipo, su gerente y sus compañeros de trabajo sabrán que pueden contar con usted para ayudar a su organización. Asumir la tarea, incluso si no es la tuya, es parte de ser confiable. Este es un aspecto importante para generar confianza en su red (Berscheid & Regan, 2016)..

### **c. Franqueza**

Es importante ser accesible y amigable en el lugar de trabajo. Todos están trabajando duro para lograr los objetivos de la organización. Debe establecer relaciones amistosas en las que sus compañeros de trabajo puedan comunicarse con usted en caso de que estén pasando por un momento difícil. A su vez, estarán dispuestos a apoyarte durante tu momento difícil. Pasamos una gran cantidad de tiempo en el trabajo, lo que hace necesario estar en buenos términos con los compañeros de trabajo. De lo contrario, puede provocar hostilidad y conflicto (Berscheid & Regan, 2016)..

### **d. Nivel de auto orientación**

Hay momentos en los que tienes que anteponer las necesidades de los demás a las tuyas. Esto se observa comúnmente en las relaciones personales, pero no tanto en las relaciones profesionales. Es un entorno competitivo, pero no tiene por qué ser despiadado. Si puedes echar una mano o aliviar la carga de trabajo de tus compañeros de trabajo, esto te ayudará a fomentar relaciones a largo plazo con ellos. Construir lazos fuertes con las personas con las que trabaja es una forma de vivir satisfactoria y significativa (Berscheid & Regan, 2016).

## **1.4. Formulación del Problema.**

¿Cuál es la correlación existente entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la UGEL Huarmaca, Piura - 2020?

## **1.5. Justificación e importancia del estudio.**

Según Namakforoosh (2000), se realiza cuando la investigación genera soluciones a un problema o al menos, desarrolla estrategias que ayuden a darle solución.

El presente trabajo de investigación se pretendió desarrollar ya que hay distintas Unidades de Gestión Educativas Locales que tienen colaboradores con un mal manejo de las relaciones interpersonales o que estas no se pueden desarrollar por escaso conocimiento o poca relevancia que toman a la GTH. Por esto, esta investigación, identificó las principales razones que permitirán optimizar las RI mediante la GTH en un caso de estudio de una UGEL en la localidad de Huarmaca.

## **1.6. Hipótesis.**

$H_1$ : Existe correlación entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la UGEL Huarmaca, Piura - 2020.

$H_0$ : No existe correlación entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la UGEL Huarmaca, Piura - 2020.

## **1.7. Objetivos.**

### **1.7.1. Objetivo general.**

Determinar la correlación existente entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la UGEL Huarmaca, Piura - 2020.

### **1.7.2. Objetivos específicos.**

- a. Diagnosticar el nivel de la gestión del talento humano en la UGEL Huarmaca, Piura - 2020.
- b. Reconocer el nivel de las relaciones interpersonales en la UGEL Huarmaca, Piura - 2020.
- c. Establecer la correlación existente entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la UGEL Huarmaca, Piura - 2020.

## II. MATERIAL Y MÉTODO

### 2.1. Tipo y Diseño de Investigación.

#### Tipo de Investigación

El tipo de investigación para el presente proyecto de investigación fue descriptivo puesto que se hizo una descripción de los acontecimientos tal y como se encontraban sucediendo. Se afirma que, una investigación es descriptiva cuando “se despliega un análisis y estudio de las características de las variables de modo que, luego puedan ser especificadas mediante tablas y gráficas que permitan identificar alguna característica, por ejemplo, el nivel de una variable” (Namakforoosh, 2000).

#### Diseño de Investigación

Según Namakforoosh (2000), reveló que, “el diseño de investigación no experimental carece de la manipulación de la variable independiente” (pág. 41).

El diseño para el presente proyecto de investigación fue no experimental puesto que, en lugar de manipular una variable independiente, se realizaron investigaciones no experimentales simplemente midiendo las variables a medida que ocurrían naturalmente en la coyuntura real.

### 2.2. Población y muestra

#### Población de estudio

Según Namakforoosh (2000) conceptualiza a una población como cualquier grupo de elementos o constituyentes, a los que se pretenden investigar.

La población para este estudio estuvo conformada por 41 funcionarios que pertenecen a las distintas áreas de la UGEL Huarmaca, Piura - 2020, y los cuales se encuentran especificados en la Tabla 1.

**Tabla 1**

*Población de estudio*

ÁREA UGEL HUARMACA	CANTIDAD
Área de Administración	15



Área de Asesoría Jurídica	01
Área de Gestión Institucional	04
Área de Gestión Pedagógica	16
Órgano de Control Institucional	02
Órgano de Dirección	03
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>

*Fuente, UGEL Huarmaca.*

### **Muestra de Estudio**

Namakforoosh (2000) define que, el muestreo por conveniencia viene a ser un tipo de muestreo no aleatorio o muestreo no probabilístico, en el cual los individuos, elementos o cualquier otro constituyente de una población objetivo, que cumplen con algunos criterio, principios o particularidades prácticas, tales como la disponibilidad en un tiempo o plazo establecido, la facilidad de acceso a ellos, la cercanía geográfica, la voluntad de participación, alguna característica propia que se pretende investigar; son incluidos para poder llevar a cabo la investigación.

Mediante el muestreo no probabilístico de tipo intencional o por conveniencia, y amparándose en este principio, se pudo establecer que la muestra estuvo constituida por todos aquellos funcionarios de la UGEL Huarmaca. Por ello, el tamaño muestral corresponde a 41 funcionarios que pertenecen a las distintas áreas de la UGEL Huarmaca, Piura - 2020, y los cuales se encuentran especificados en la Tabla 1.

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

#### **2.3.1. Variables**

##### **Variable 1:** Gestión del Talento Humano (GTH)

Definición: De acuerdo a Ibáñez (2011) se trata de la orientación estratégica de dirección cuya finalidad es generar un nivel alto de desarrollo de valor para la empresa, mediante el grupo de acciones direccionadas a colocar en cada instante el grado de conocimiento de las habilidades para obtener los resultados y ser más competitivo en el sector presente y futuro, y además señala que la GTH se encarga de gestionar el recurso humano de la empresa (p.70).

**Variable 2:** Relaciones Interpersonales (RI)

Desde la perspectiva conjunta de Berscheid & Regan (2016), conceptualizaron a las RI como aquellas fuertes conexiones que sentimos con las personas más cercanas a nosotros, por ejemplo, con nuestros amigos, colegas, miembros de la familia y/o parejas románticas. Se basan en el respeto mutuo, la confianza y la lealtad, y pueden brindarnos apoyo, atención e incluso amor.

### 2.3.2. Operacionalización

**Tabla 2**

*Operacionalización Variable 1*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICAS O INSTRUMENTOS	ESCALA
<b>Gestión del Talento Humano (Ibáñez, 2011)</b>	De acuerdo a Ibáñez (2011) es un enfoque estratégico de dirección cuya finalidad es generar un nivel alto de desarrollo de valor para la empresa, mediante el grupo de acciones direccionadas a colocar en cada instante el grado de conocimiento de las habilidades para obtener los resultados y ser más competitivo en el sector presente y futuro, y además señala que la gestión de talento humano se encarga de gestionar el recurso humano de la empresa.	Selección del Personal	Percepción de currículum vitae Percepción de entrevista	Encuesta Cuestionario	Likert
		Capacitación del personal	Percepción de contratación Percepción de programa de capacitación Percepción de capacitación		
		Capacidad del personal	Nivel de conocimientos Nivel de habilidades Nivel de actitudes		
		Compensación del personal	Nivel de remuneración Nivel de motivación Nivel de reconocimiento		

*Fuente, elaboración propia.*

**Tabla 3**

**Operacionalización Variable 2**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICAS O INSTRUMENTOS	ESCALA
<b>Relaciones Interpersonales Berscheid &amp; Regan (2016)</b>	Desde la perspectiva conjunta de Berscheid & Regan (2016), conceptualizaron a las relaciones interpersonales como aquellas fuertes conexiones que sentimos con las personas más cercanas a nosotros, por ejemplo, con nuestros amigos, colegas, miembros de la familia y/o parejas románticas. Se basan en el respeto mutuo, la confianza y la lealtad, y pueden brindarnos apoyo, atención e incluso amor.	Relaciones Humanas	Nivel de Actitudes	Encuesta Cuestionario	Likert
			Nivel de Empatía		
			Nivel de Comunicación		
		Relaciones Laborales	Nivel de Emociones		
			Percepción de Relaciones Individuales		
			Percepción de Relaciones Colectivas		
Nivel de Disposición					
Percepción de Ambiente de Trabajo					

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

Según Namakforoosh (2000), las técnicas de recopilación de datos nos permiten compendiar información de manera sistemática sobre nuestros objetos de estudio (personas, objetos, fenómenos) y sobre el entorno en el que ocurren. Bajo los tres grupos básicos principales de métodos de investigación (cuantitativo, cualitativo y mixto), existen diferentes herramientas que se pueden utilizar para recopilar datos.

### **a. Técnicas**

Una encuesta es generalmente una técnica de investigación que, implica hacer preguntas abiertas para conversar con los encuestados y recopilar datos sobre un tema. En la mayoría de los casos, el encuestador es el experto en la materia que intenta comprender las opiniones de los encuestados en una serie de preguntas y respuestas bien planificadas y ejecutadas. Las encuestas son similares a los grupos focales y las entrevistas cuando se trata de obtener información del mercado objetivo, pero son completamente diferentes en su funcionamiento. Las encuestas se realizan con una muestra de una población y la característica clave que exhiben es su tono conversacional (Namakforoosh, 2000).

Para la siguiente investigación se utilizó como técnica de recolección de informaciones a la encuesta. La cual fue desplegada para lograr constituir contacto con la unidad de observación que en este caso fueron 41 funcionarios que pertenecían a las distintas áreas de la UGEL Huarmaca, Piura - 2020, los cuales se encuentran especificados en la Tabla 1.

### **b. Instrumentos**

Un cuestionario es un instrumento de investigación que consta de una serie de preguntas con el propósito de recopilar información de los encuestados. Los cuestionarios se pueden considerar como una especie de entrevista escrita, los cuales pueden desplegarse presencialmente, por teléfono, ordenador o correo (Namakforoosh, 2000).

Para la siguiente investigación se utilizó como instrumento de recolección de informaciones al cuestionario. El cual estuvo comprendido por 31 preguntas totales:

11 para la Variable 1 - GTH según el autor Ibáñez (2011) y, 20 para Variable 2 - RI según los autores Berscheid & Regan (2016).

### **Técnicas de validez**

Según Sneiderman (2011), este tipo de técnicas buscan la validez de constructo, es decir, buscan la verdad aproximada de la conclusión de que su operacionalización refleja con precisión su construcción.

Para la siguiente investigación se utilizará como técnica de validez al juicio de expertos, dado que tres eruditos en el tema fueron quienes dieron su veredicto sobre el cuestionario que se elaboró previamente. Dichos expertos se encuentran desplegados en la tabla siguiente:

**Tabla 4**

***Expertos para validación de instrumento de recolección***

N°	Apellidos y Nombres	Título	Grado Académico
1	Carlos Aguilar, Alex Franklin	Licenciado en Administración	Maestro en Gestión Pública
2	Checa Llontop, Luis Alberto	Licenciado en Administración	Maestro en Gestión del Talento Humano
3	Torres Tafur, Eduardo	Licenciado en Administración de Empresas	Maestro en Gestión Pública

*Fuente, elaboración propia.*

### **Técnicas de Confiabilidad**

Según Sneiderman (2011), este tipo de técnicas buscan decir cuán consistentemente un método mide algo. Cuando se aplica el mismo método a la misma muestra en las mismas condiciones, se debería obtener los mismos resultados. De lo contrario, el método de medición puede no ser confiable.

Para la siguiente investigación se utilizará como técnica de confiabilidad al Alfa de Cronbach la cual es una medida de consistencia interna, es decir, qué tan estrechamente relacionado está un conjunto de elementos como grupo. Se considera una medida de

fiabilidad de la escala. Técnicamente hablando, el alfa de Cronbach no es una prueba estadística, es un coeficiente de confiabilidad (o consistencia) y se encuentra referenciado en la siguiente notación:

$$\alpha_{st} = \frac{N \cdot \bar{r}}{1 + (N - 1) \cdot \bar{r}}$$

## **2.5. Procedimiento de análisis de datos.**

Según Busse (2010), el procedimiento del análisis de datos es precisado y conceptualizado a manera de un proceso que selecciona, transforma y modela los datos con el fin de revelar información, la misma que será útil con la finalidad de lograr una óptima toma de decisiones organizacionales (pág. 26).

La recolección de datos para efectos de esta investigación, se desarrollará a través de etapas planificadas para garantizar la aplicación total de los cuestionarios al total de la muestra.

- a. En primer lugar, se procedió a solicitar la apreciación crítica de los tres expertos en el tema que se mencionaron en el punto anterior, con la finalidad de obtener la validez del instrumento, garantizando que éste cuente con las características y base científica necesaria para su aplicación.
- b. En segundo lugar, se programó la fecha y hora de la aplicación del cuestionario, solicitando el permiso respectivo al director de la UGEL - Huarmaca, el Dr. Edi Mío Suyón, garantizando que la información obtenida de los funcionarios solo sea para propósitos de investigación científica.
- c. Y, en tercer lugar, una vez obtenida la información se procedió a su tabulación y análisis con la finalidad de alcanzar los objetivos del estudio.

La información de carácter estadístico que se logró obtener de la implantación del instrumento de recolección de datos, que en este caso fue una encuesta provista para la muestra, mediante un cuestionario de 31 ítems para las variables GTH y RI, fue procesada mediante el programa estadístico SPSS en su versión 24.0, para su respectiva tabulación orden y representación en gráficos y tablas con su interpretación.

## **2.6. Criterios éticos.**

Según Gomm (2008), “los criterios éticos de la investigación proporcionan pautas para la realización responsable de la investigación” (pág. 15). Además, educa y supervisa a los científicos que realizan investigaciones para garantizar un alto estándar ético. El siguiente es un resumen general de algunos principios éticos que menciona dicho autor para tomar en consideración:

### **Honestidad**

Informar honestamente datos, resultados, métodos y procedimientos, y el estado de la publicación. “No fabrique, falsifique, ni tergiversar los datos” (Gomm, 2008, pág. 37).

### **Objetividad**

“Esfuércese por evitar sesgos en el diseño experimental, el análisis de datos, la interpretación de datos, la revisión por pares, las decisiones del personal, la redacción de subvenciones, el testimonio de expertos y otros aspectos de la investigación” (Gomm, 2008, pág. 37).

### **Respeto a la propiedad intelectual**

“Respete las patentes, los derechos de autor y otras formas de propiedad intelectual. No utilice datos, métodos o resultados no publicados sin permiso. Dar crédito a quien el crédito merece. “Nunca plagies” (Gomm, 2008, pág. 38).

### **Confidencialidad**

“Proteja las comunicaciones confidenciales, como documentos o subvenciones enviados para publicación, registros de personal, secretos comerciales o militares y registros de pacientes” (Gomm, 2008, pág. 38).

### **No discriminación**

“Evite la discriminación contra colegas o estudiantes por motivos de sexo, raza, etnia u otros factores que no estén relacionados con su competencia e integridad científica” (Gomm, 2008, pág. 39).



## **2.7. Criterios de Rigor Científico.**

Según Erazo (2011) alega que, el rigor en la investigación cuantitativa se juzga por cuán estrechas, concisas y objetivas son las técnicas de diseño y análisis y cuán escrupulosamente se han cumplido y aplicado las reglas a todas las decisiones. Los pasos de un estudio cualitativo deben cumplir con la confiabilidad fundamental de la investigación. Los criterios esbozados por la autora señalan a los siguientes elementos:

### **Valor de verdad / credibilidad del estudio**

Es el grado en el que el investigador ha establecido “confianza en la verdad de los hallazgos para los sujetos y el contexto en el que se llevó a cabo el estudio” (Erazo, 2011, pág. 116).

### **Aplicabilidad**

“Es el grado en que los hallazgos se pueden aplicar a otros contextos, entornos o grupos” (Erazo, 2011, pág. 117).

### **Coherencia**

“Es la medida en que los resultados serían coherentes si la investigación se repitiera con los mismos sujetos o un contexto similar” (Erazo, 2011, pág. 117).

### **Neutralidad**

“Es el grado en que los hallazgos son función de los sujetos/informantes y condición de la investigación y no de otros sesgos, motivaciones y perspectivas” (Erazo, 2011, pág. 118).

### **Relevancia**

Este criterio se caracteriza porque permitirá la consecución de las metas planteadas de manera que se obtenga un mayor y sobresaliente informe de las variables objeto de estudio, usando los siguientes procedimientos: “Se llegará a la vasta comprensión de las variables estudiadas, los resultados obtenidos tendrán correlación con la justificación e importancia de estudio” (Erazo, 2011, pág. 118).

### III. RESULTADOS.

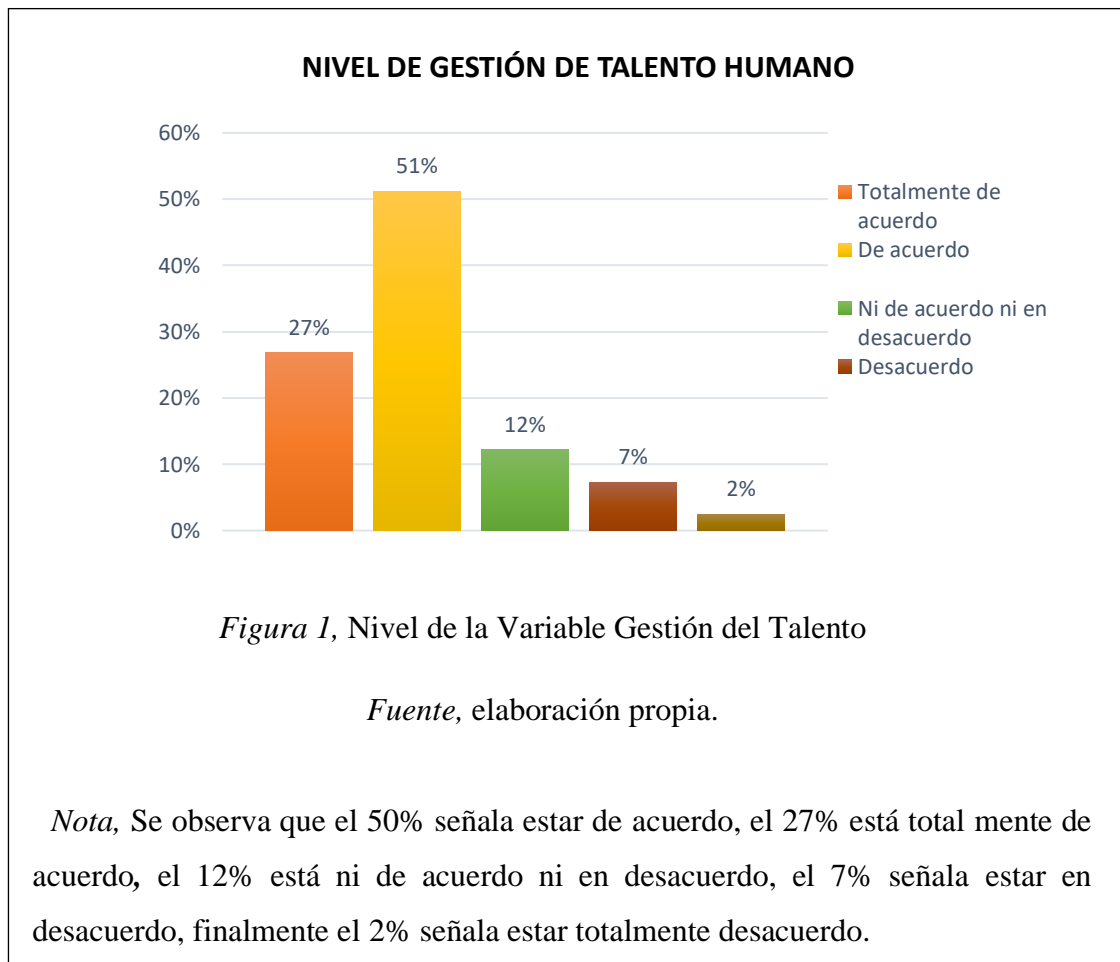
#### 3.1. Resultados en Tablas y Figuras.

**Tabla 5**

*Nivel de la Variable Gestión del Talento Humano*

Opciones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Totalmente de acuerdo	11	27%	27%	27%
De acuerdo	21	51%	51%	78%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	12%	12%	90%
Desacuerdo	3	7%	7%	98%
Totalmente desacuerdo	1	2%	2%	100%
Totales	41	100%	100%	

*Fuente:* Resultados de la encuesta

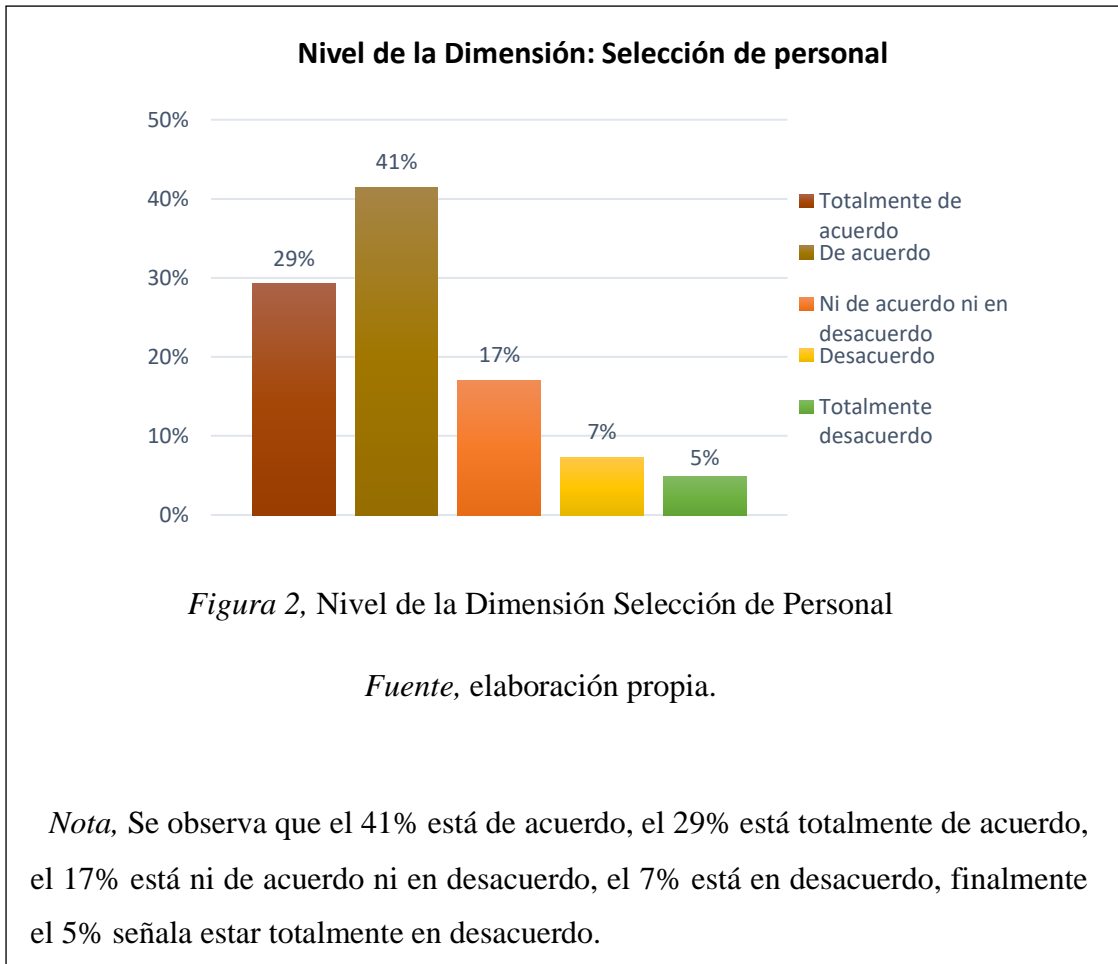


**Tabla 6**

***Nivel de la Dimensión Selección de Personal***

Opciones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Totalmente de acuerdo	12	29%	29%	29%
De acuerdo	17	41%	41%	71%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	17%	17%	88%
Desacuerdo	3	7%	7%	95%
Totalmente desacuerdo	2	5%	5%	100%
Totales	41	100%	100%	

*Fuente:* Resultados de la encuesta

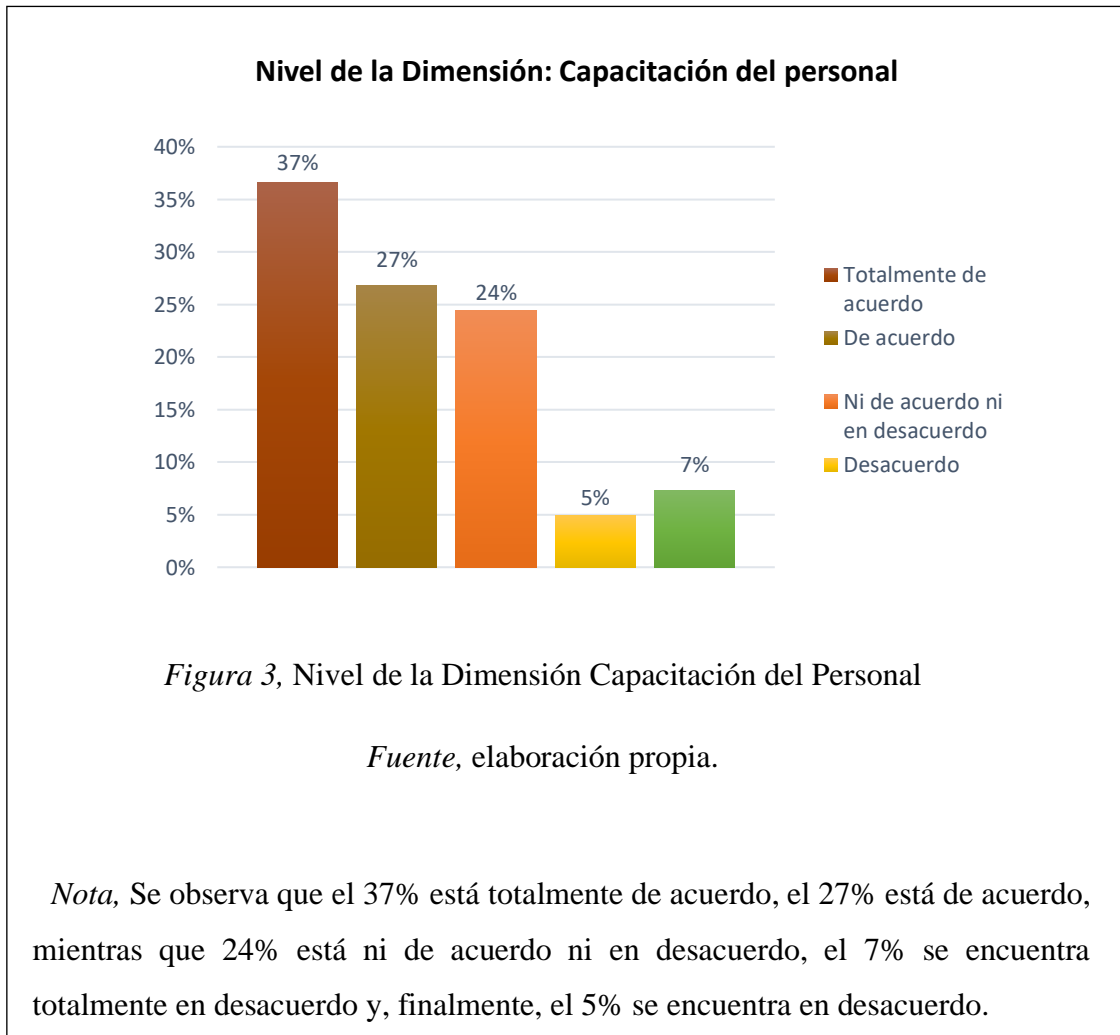


**Tabla 7**

***Nivel de la Dimensión Capacitación de personal***

Opciones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Totalmente de acuerdo	15	37%	37%	37%
De acuerdo	11	27%	27%	63%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	24%	24%	88%
Desacuerdo	2	5%	5%	93%
Totalmente desacuerdo	3	7%	7%	100%
Totales	41	100%	100%	

*Fuente:* Resultados de la encuesta

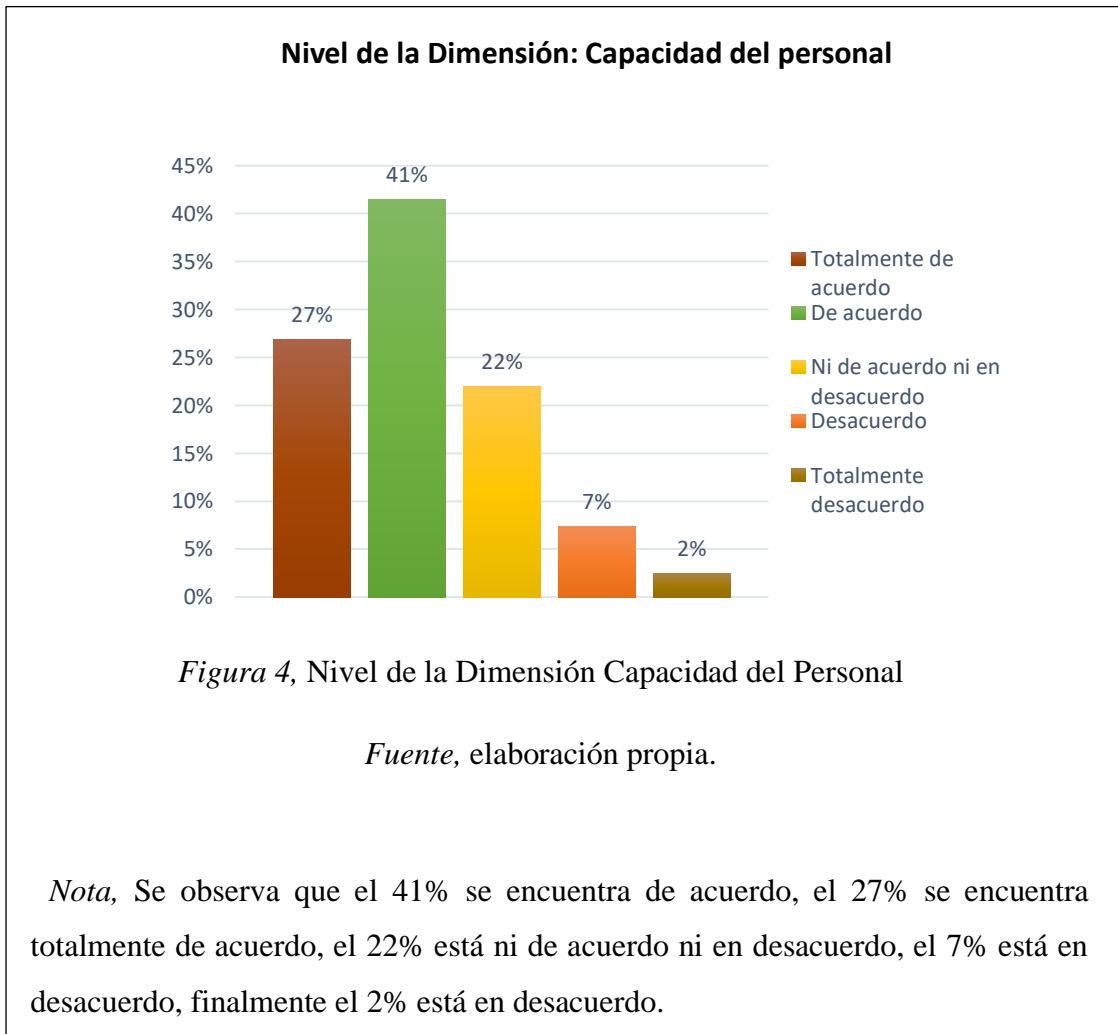


**Tabla 8**

***Nivel de la Dimensión Capacidad de Personal***

Opciones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Totalmente de acuerdo	11	27%	27%	27%
De acuerdo	17	41%	41%	68%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	22%	22%	90%
Desacuerdo	3	7%	7%	98%
Totalmente desacuerdo	1	2%	2%	100%
Totales	41	100%	100%	

*Fuente:* Resultados de la encuesta

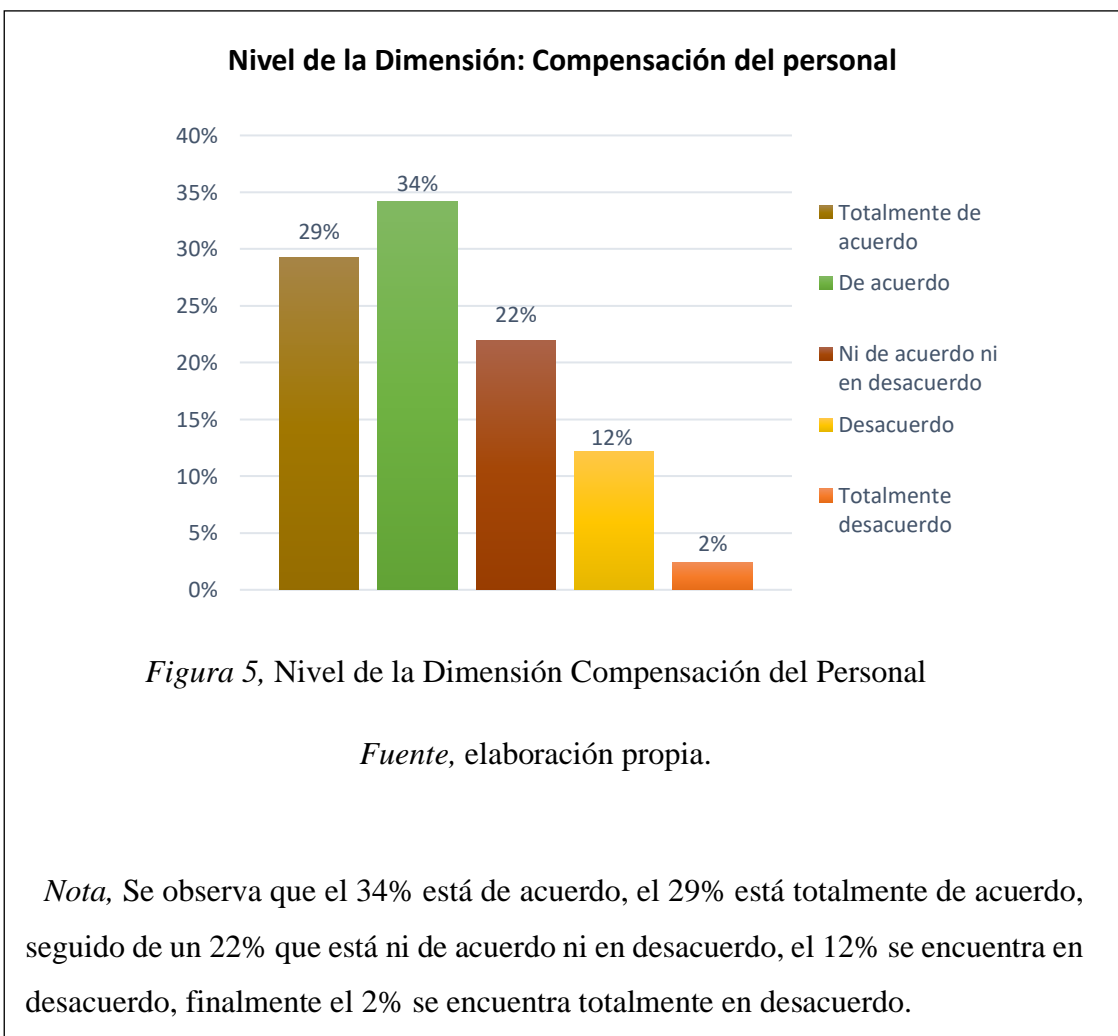


**Tabla 9**

***Nivel de la Dimensión Compensación de Personal***

Opciones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Totalmente de acuerdo	12	29%	29%	29%
De acuerdo	14	34%	34%	63%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	22%	22%	85%
Desacuerdo	5	12%	12%	98%
Totalmente desacuerdo	1	2%	2%	100%
Totales	41	100%	100%	

*Fuente:* Resultados de la encuesta

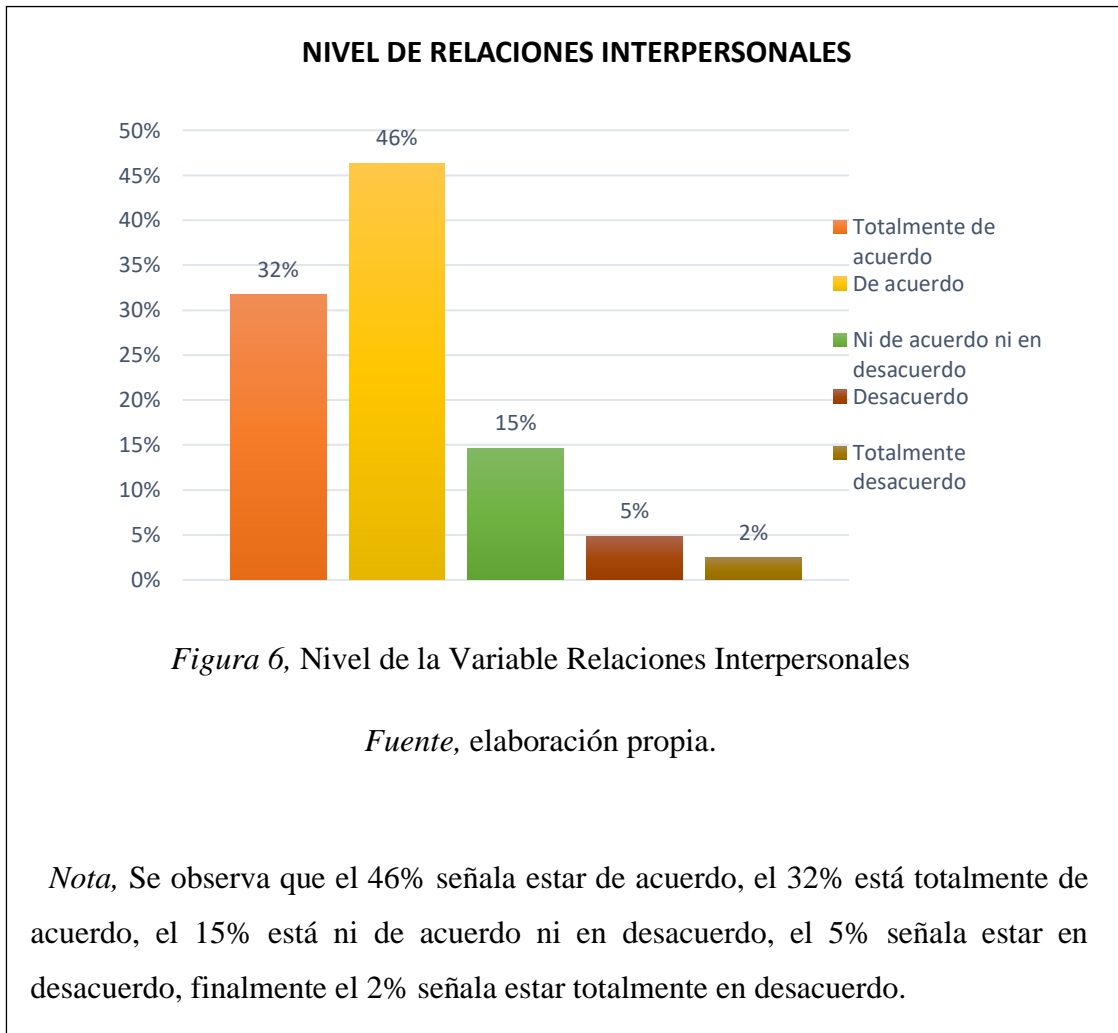


**Tabla 10**

***Nivel de la Variable Relaciones Interpersonales***

Opciones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Totalmente de acuerdo	13	32%	32%	32%
De acuerdo	19	46%	46%	78%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	15%	15%	93%
Desacuerdo	2	5%	5%	98%
Totalmente desacuerdo	1	2%	2%	100%
Totales	41	100%	100%	

*Fuente:* Resultados de la encuesta

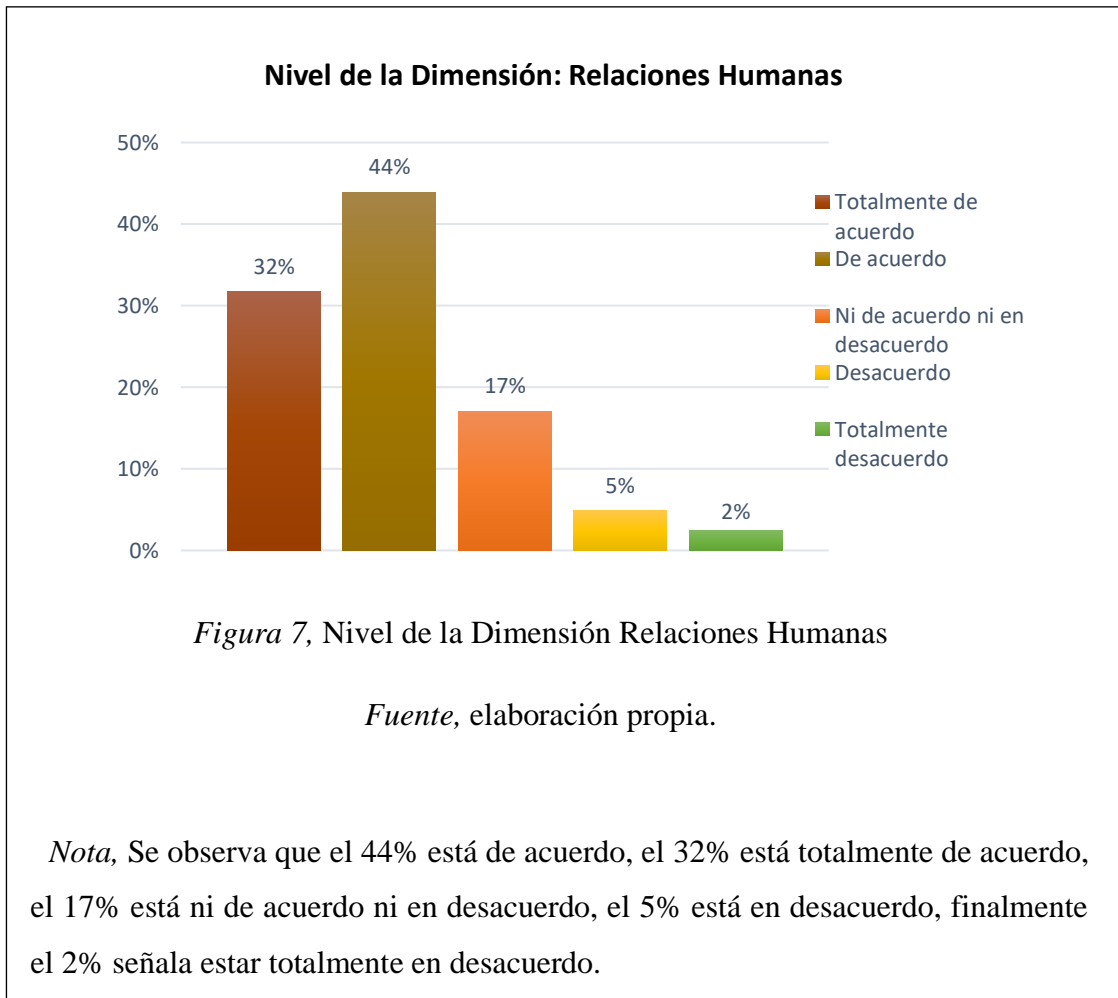


**Tabla 11**

***Nivel de la Dimensión Relaciones Humanas***

Opciones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Totalmente de acuerdo	13	32%	32%	32%
De acuerdo	18	44%	44%	76%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	17%	17%	93%
Desacuerdo	2	5%	5%	98%
Totalmente desacuerdo	1	2%	2%	100%
Totales	41	100%	100%	

*Fuente:* Resultados de la encuesta



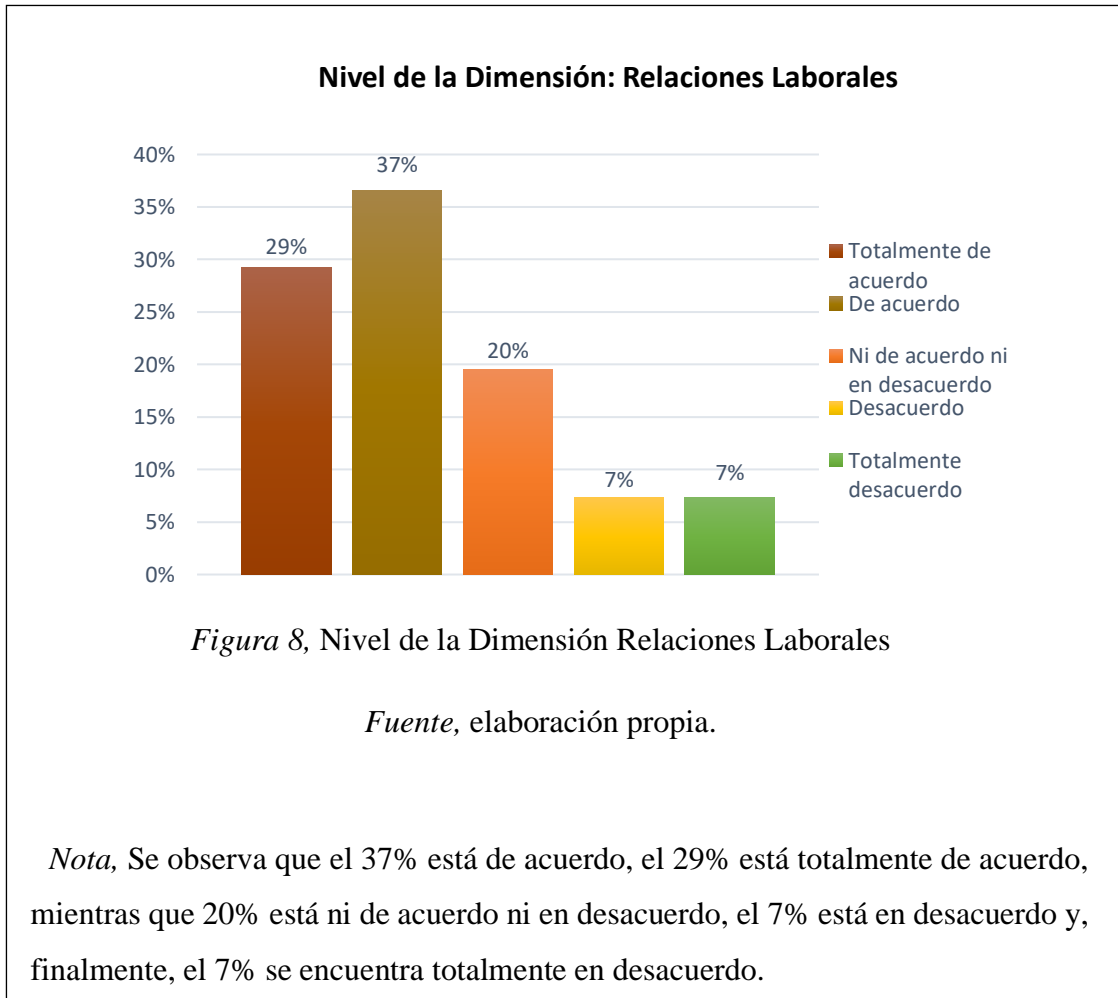


**Tabla 12**

***Nivel de la Dimensión Relaciones Laborales***

Opciones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Totalmente de acuerdo	12	29%	29%	29%
De acuerdo	15	37%	37%	66%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	20%	20%	85%
Desacuerdo	3	7%	7%	93%
Totalmente desacuerdo	3	7%	7%	100%
Totales	41	100%	100%	

*Fuente:* Resultados de la encuesta



**Tabla 13*****Nivel de Correlación entre las variables*****Correlaciones**

		Gestión_de_Talento_Humano	Relaciones_Interpersonales
Rho de Spearman	Gestión_de_Talento_Humano	1.000	,857**
	de		
	correlación		
	Sig. (bilateral)		.000
	N	41	41
Relaciones_Interpersonales	Gestión_de_Talento_Humano	,857**	1.000
	de		
	correlación		
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	41	41

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

Se encontró que, el nivel de correlación por medio de la fórmula de Rho de Spearman siendo el resultado 0.857 de significancia bilateral de 0.001, por consiguiente, se puede afirmar que, la hipótesis general es positiva y sí existe relación entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la UGEL Huarmaca, Piura - 2020, en consecuencia, queda sin efecto la hipótesis nula la cual indica lo contrario.

### 3.2. Discusión de resultados.

En esta investigación al determinar correlación existente entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la UGEL Huarmaca, Piura - 2020, se usó el programa estadístico SPSS para hallar el nivel de correlación por medio de la fórmula de Rho de Spearman siendo el resultado 0.857 de significancia bilateral de 0.001 (ver Tabla 12), por consiguiente se puede afirmar que la hipótesis general es positiva y si existe correlación entre la GTH y las RI en la UGEL Huarmaca, Piura - 2020, en consecuencia queda sin efecto la hipótesis nula la cual indica lo contrario. Estos resultados coinciden con lo expuesto por Justiniano & Soto (2019), quienes concluyeron que, la RI se encontraba correlacionada con la GTH en un nivel positivo, débil y significativo, con un  $r=41.7\%$ ,  $p=0,0<0,05$ . Asimismo, mostraron que, la GTH se encontraba en un nivel favorable (82.5%), mientras que la variable RI se encontraba en un nivel favorable también (90%).

Inmediatamente al término de la aplicación de la encuesta propuesta se procedió al procesamiento de datos derivados de la recodificación de la información otorgándoles niveles para obtener el porcentaje final. Diagnosticando el nivel de la GTH en la UGEL Huarmaca, Piura - 2020, se observó que, el 50% señalaba estar de acuerdo, el 27% está totalmente de acuerdo, el 12% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 7% señala estar en desacuerdo, finalmente el 2% señala estar totalmente desacuerdo (Tabla 4). Esto demostró que los niveles de GTH no eran los mejores en dicha institución pública, lo cual concuerda con lo mencionado por Freitas (2019) quien mencionó que, es necesario que las organizaciones practiquen la GTH, concluyendo que esta nueva perspectiva contribuye al reposicionamiento estratégico de las personas, así como a los impactos que se generan en las principales actividades relacionadas con la misma, tales como reclutamiento y selección, retribución, evaluación del desempeño y desarrollo profesional, alcanzando la retención de los talentos actuales y de nuevas con políticas claras y objetivas llevadas a cabo por las empresas investigadas.

Dando respuesta al objetivo específico acerca reconocer el nivel de las RI en la UGEL Huarmaca, Piura - 2020, se evidenció que, el 46% señala estar de acuerdo, el 32% está totalmente de acuerdo, el 15% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 5% señala estar en desacuerdo, finalmente el 2% señala estar totalmente en desacuerdo. Esto se

relaciona con la medición de las relaciones interpersonales que realizó Espinoza (2019) quien, en su investigación encontró que, en cuanto a las dimensiones de la variable valores interpersonales, se encontraban en un nivel bajo el reconocimiento (97%), independencia (64%) y liderazgo (55%); se encontraban en un nivel medio el soporte (63%) y benevolencia (51%); y, finalmente, solamente la conformidad se encontraba en un nivel alto (83%). Se concluyó que, gran parte de los colaboradores presentaron niveles altos en conformidad, pero, sin embargo, mostraron niveles bajos en liderazgo, reconocimiento e independencia.

Al establecer la correlación existente entre la GTH y las RI en la UGEL Huarmaca, Piura – 2020, se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de 0.857 de significancia bilateral de 0.001 (ver Tabla 12), validando la correlación acaecida entre ambas variables pesquisadas. Coincidiendo con Zapana (2019) quien, en cuanto a las dimensiones de GTH: la selección (61.33%), capacitación (56%), evaluación (58.67%) y la retención (57.33%) se encontraban en buen nivel; mientras que en cuanto a las dimensiones de las RI: comunicación asertiva (62.67%), comunicación empática (57.33%) y apertura de escucha (66.67%) se encontraban en un nivel regular. Se concluyó que, las variables GTH y RI sí mostraron una correlación de grado moderado ( $r=0.66$ ) en los funcionarios de dicha UGEL en esta provincia puneña.

## **IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.**

### **4.1. Conclusiones**

Esta investigación concluye que la hipótesis general es positiva y sí existe correlación entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la UGEL Huarmaca, Piura - 2020, en consecuencia, queda sin efecto la hipótesis nula la cual indica lo contrario.

A su vez al diagnosticar el nivel de la gestión del talento humano en la UGEL Huarmaca, Piura - 2020, se observó que, el 50% señalaba estar de acuerdo con la GTH desplegada en esta institución, teniendo como lineamientos y prácticas que apuntan a los elementos administrativos con respecto a los individuos o talento humano, tales como, selección de personal, capacitación del personal, capacidad del personal y compensación del personal.

Con respecto a reconocer el nivel de las relaciones interpersonales en la UGEL Huarmaca, Piura - 2020, se concluye que los funcionarios se mostraron de acuerdo con dicho nivel de esta variable reflejándose en un 46%. Esto es positivo dado que, las relaciones interpersonales nos enseñan quiénes somos, siendo un componente clave para el bienestar físico y mental general en el desempeño de las funciones laborales.

Se concluye que, que el coeficiente de correlación es de 0.857 de significancia bilateral de 0.001, validando de esta manera la correlación existente entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la UGEL Huarmaca, Piura - 2020.

## **4.2. Recomendaciones**

A la alta dirección de UGEL Huarmaca, Piura, se les recomienda seguir manteniendo los niveles de ambas variables en un nivel bueno a muy bueno, para así continuar con los servicios del personal calificado y seguir siendo competentes en el giro del negocio de esta institución estatal.

A la alta dirección de la UGEL Huarmaca, Piura, se le recomienda establecer acciones que potencien las relaciones interpersonales de los colaboradores, y puedan así coexistir en un ambiente amigable que generaría impactos directos en la gestión del talento humano y en el desempeño de dicha institución.

A la alta dirección de UGEL Huarmaca, Piura, se le recomienda gestionar adecuadamente al talento humano de modo que, los colaboradores resulten más beneficiosos y productivos para la institución.

A la alta dirección de UGEL Huarmaca, Piura, se le recomienda no descuidar al talento humano con el que cuenta, demostrándoles preocupación por su situación laboral en tiempos de pandemia.

## REFERENCIAS.

- Agba, M. (2018). Interpersonal relationships and organizational performance: the Nigerian public sector in perspective. *Indian Journal of Commerce and Management Studies*, 9(3), 78-86. Obtenido de <http://www.ijcms.in/index.php/ijcms/article/view/122>
- Arnold, E., & Boggs, K. (2019). *Interpersonal relationships e-book: professional communication skills for nurses* (Octava ed.). Misuri: Elsevier Health Sciences.
- Backman, C. (2017). Attraction in interpersonal relationships. En M. Rosenberg, & R. Turner, *Social psychology: Sociological perspectives* (págs. 235-268). Nueva York: Routledge.
- Berscheid, E., & Regan, P. (2016). *The Psychology of Interpersonal Relationships* (Primera ed.). Nueva York: Psychology Press.
- Burns, L., Weissensteiner, J., & Cohen, M. (2019). Supportive interpersonal relationships: a key component to high-performance sport. *British journal of sports medicine*, 53(22), 1386-1389. Obtenido de <https://bjsm.bmj.com/content/53/22/1386>
- Busse, C. (2010). A procedure for secondary data analysis: innovation by logistics service providers. *Journal of Supply Chain Management*, 46(4), 44-58. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1745-493X.2010.03205.x>
- Checa, L. (2020). *Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de CMAC Piura S.A.C. - Agencia Balta*. Pimentel: Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7278>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3 ed.). Mcgraw-Hill Interamericana: México, D.F.
- Collings, D., Scullion, H., & Caligiuri, P. (2019). *Global talent management* (2 ed.). Routledge.
- da Silva, J., & Saldanha, A. (2019). Mobbing and its impact on interpersonal relationships at the workplace. *Journal of interpersonal violence*, 34(13), 2797-2812. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0886260516662850>
- Dessler, G., Chhinzer, N., & Cole, N. (2015). *Human Resource Management*. (4 ed.). Pearson Education.
- Erazo, M. (2011). Rigor científico en las prácticas de investigación cualitativa. *Ciencia, Docencia y Tecnología*, 22(42), 107-136. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14518444004>

- Espinoza, V. (2019). *Niveles de valores interpersonales en colaboradores de una empresa distribuidora de abarrotes de la ciudad de Chiclayo, 2016*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1882>
- Firestone, R., & Catlett, J. (2018). *The ethics of interpersonal relationships* (Primera ed.). Nueva York: Routledge.
- Freitas, G. (2019). *Gestão de talentos em organizações: um estudo em quatro empresas em diferentes setores*. Ijuí: Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. Obtenido de <https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/handle/123456789/5705>
- García, G. (2016). *La gestión del talento humano en las relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones educativas en Los Olivos, 2016*. Lima: Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7922>
- Gastañadú, E. (2020). *Relaciones interpersonales y satisfacción laboral en una Unidad Médico Legal de Lima, 2020*. Pimentel: Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8187>
- Gomm, R. (2008). *Social Research Methodology: A Critical Introduction* (Segunda ed.). Hampshire: Macmillan International Higher Education.
- Ibáñez, M. (2011). *Gestión del Talento Humano en la empresa* (Primera ed.). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Jones, N. (28 de Febrero de 2010). *10 razones más comunes por las que las personas son despedidas*. Obtenido de Wikinut: <https://2d6ydqe4fwmbfhe7bijxapeutm-adv7ofecxzh2qqi-www-wikinut-com.translate.google/business/jobs/most-common-reasons-people-fired/>
- Junco, S. (2020). *Influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Hospital General IESS Babahoyo*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15812>
- Justiniano, K., & Soto, I. (2019). *Gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba, Año 2018*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica. Obtenido de <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2797>



- Kaleem, M. (2019). The Influence of Talent Management on Performance of Employee in Public Sector Institutions of the UAE. *Public Administration Research*, 8(2), 8-23. Obtenido de <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/par/article/view/0/41168>
- Kehoe, R., & Collins, C. (2017). Human resource management and unit performance in knowledge-intensive work. *Journal of Applied Psychology*, 102(8), 1222-1236. Obtenido de <https://psycnet.apa.org/record/2017-15324-001>
- Khilji, S., & Schuler, R. (2017). Talent management in the global context. En D. Collings, K. Mellahi, & W. Cascio, *The Oxford handbook of talent management* (Primera ed., págs. 399-420). Oxford: Oxford University Press.
- Levinger, G. (2013). Figure versus ground: Micro-and macroperspectives on the social psychology of personal relationships. En R. Erber, & R. Gilmour, *Theoretical frameworks for personal relationships* (Primera ed., págs. 13-40). Nueva York: Psychology Press.
- Mimbela, J. (2021). *Programa de habilidades sociales para potenciar las relaciones interpersonales en los estudiantes de quinto grado de primaria*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/3409>
- Moreno, S., & Pérez, E. (2018). *Relaciones interpersonales en el clima laboral de la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba*. Quibdó: Universidad Tecnológica Del Chocó. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v9n1/2145-7719-cesd-9-01-13.pdf>
- Namakforoosh, M. (2000). *Metodología de la Investigación* (Segunda ed.). Ciudad de México: Limusa.
- Pita, K., & Vera, A. (2016). *Influencia de la gestión de talento humano en el nivel de las relaciones interpersonales en los directivos de la Escuela Masa del Rosario Zona 8*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/25351>
- Rashid, F., & Blanco, E. (2017). Dimensions of interpersonal relationships: Corpus and experiments. *Proceedings of the 2017 Conference on Empirical Methods in Natural Language Processing* (págs. 2307-2316). Denton: University of North Texas. Obtenido de <https://www.aclweb.org/anthology/D17-1244.pdf>
- Reátegui, N. (2020). *Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de*

- la UGEL 05, SJL - 2019*. Lima: Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40486>
- Rojas, M. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa Molino Semper S.A.C. Lambayeque, 2018*. Pimentel: Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7215>
- Sneiderman, S. (2011). Consideraciones acerca de la confiabilidad y validez en la técnicas proyectivas. *Subjetividad y Procesos Cognitivos*, 15(2), 93-110. Obtenido de <https://www.researchgate.net/publication/262763720>
- Stephanou, G., & Giorgali, S. (2020). Work Interpersonal Relationships: Cognitive Appraisals and the Prediction of Dispositional Forgiveness and Satisfaction of Life and Work. *Psychology*, 11(12), 1991-2023. Obtenido de <https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=106182>
- Vásquez, E. (2019). Aplicación del programa de relaciones interpersonales y el desarrollo de las habilidades sociales. *SCIENDO*, 22(2), 131-135. Obtenido de <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2406>
- Yarleque, T. (2018). *Gestión del talento humano y los valores interpersonales en docentes de educación primaria de la Institución Educativa N° 1161*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2928>
- Zapana, J. (2019). *Proceso de gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la UGEL - Yunguyo*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano Puno. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/12043>

**ANEXOS.**

**Anexo 1. Matriz de Consistencia**

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN
¿Cuál es la correlación existente entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la UGEL Huarmaca, Piura - 2020?	<p>Determinar la correlación existente entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la UGEL Huarmaca, Piura - 2020.</p> <p><b>OBJETIVO ESPECÍFICOS</b></p> <p>a. Diagnosticar el nivel de la gestión del talento humano en la UGEL Huarmaca, Piura - 2020.</p> <p>b. Reconocer el nivel de las relaciones interpersonales en la UGEL Huarmaca, Piura - 2020.</p> <p>c. Establecer la correlación existente entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la UGEL Huarmaca, Piura - 2020.</p>	<p><math>H_1</math>: Existe correlación entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la UGEL Huarmaca, Piura - 2020.</p> <p><math>H_0</math>: No existe correlación entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la UGEL Huarmaca, Piura - 2020.</p>	<p>Variable 1: Gestión del Talento Humano (GTH)</p> <p>Variable 2: Relaciones Interpersonales (RI)</p>	<p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p>

## Anexo 2. Instrumento de recolección



### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y RELACIONES INTERPERSONALES EN LA UGEL HUARMACA, PIURA - 2020

#### Instrucciones:

- Lea detenidamente cada ítem.
- Tenga en cuenta las siguientes opciones:
  - Totalmente en desacuerdo = 1
  - En desacuerdo = 2
  - Ni en desacuerdo, ni de acuerdo = 3
  - De acuerdo = 4
  - Totalmente de acuerdo = 5

Ítem	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5
1. ¿En el área de Recursos Humanos del UGEL Huarmaca se tiene el proceso de selección de personal bien definido?					
2. ¿El proceso de selección de personal, es conducido por expertos?					
3. ¿Conozco claramente los procesos de reclutamiento de personal?					
4. ¿Existen parámetros para realizar el proceso de selección de personal?					
5. ¿El proceso de capacitación de personal cuenta procedimientos definidos?					
6. ¿Existe actualmente un programa de inducción definido?					

7. ¿En el personal contratado se refleja la existencia de un buen plan de inducción y entrenamiento?					
8. ¿La institución cuenta con un plan definido de evaluaciones periódicas para el personal?					
9. ¿La institución cuenta con un plan de desarrollo de carrera interno?					
10. ¿Los factores a tener en consideración para los ascensos son claros y definidos?					
11. ¿Considera que la comunicación es asertiva?					
12. ¿Considera que la comunicación es empática?					
13. ¿Existe una apertura de escucha entre el personal de la UGEL Huarmaca?					
14. ¿La comunicación es de manera horizontal entre el personal en la UGEL Huarmaca?					
15. ¿Se comunican oportunamente los cambios y logros que se dan en la UGEL Huarmaca?					
16. ¿Se Emplea la modulación y el volumen de voz para reforzar lo que se comunica?					
17. Cuando participa de una conversación, ¿Trata de ser siempre amable?					
18. ¿Existe una buena relación interpersonal dentro de la UGEL Huarmaca?					
19. ¿Existen buenas relaciones humanas dentro de la UGEL Huarmaca?					
20. ¿Comunica a los demás sobre sus ideas innovadoras para la toma de decisiones dentro de la UGEL Huarmaca?					

21. ¿Está comprometido con la labor que se desempeña en la UGEL Huarmaca?					
22. ¿Considera que está comprometido con el trabajo en equipo?					
23. ¿Participa en las diferentes actividades programadas por la UGEL Huarmaca?					
24. ¿Cumple con los roles y funciones designados?					
25. ¿Se identifica con las actividades de la UGEL Huarmaca?					
26. ¿Valora la imagen mostrada por la UGEL Huarmaca?					
27. ¿Considera que los miembros de la UGEL Huarmaca le brindan la confianza para realizar sus labores?					
28. ¿Son eficientes los procesos administrativos en UGEL Huarmaca?					
29. ¿Considera que existe democracia en las decisiones dentro de la UGEL Huarmaca?					
30. ¿Considera que existe mucha permisibilidad en las decisiones dentro de la UGEL Huarmaca?					

### Anexo 3. Validación de instrumento por Juicio de Expertos

Experto 01: MG. LUIS ALBERTO CHECA LLONTOP

#### INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		Luis Alberto Checa Llontop
	<b>PROFESIÓN</b>	Magister en Gestión del Talento Humano
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Gestión del Talento Humano
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL EN AÑOS)</b>	2 años
	<b>CARGO</b>	Especialista en Gestión del Talento Humano – HFE BERRIES S.A.C.
<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y RELACIONES INTERPERSONALES EN LA UGEL HUARMACA, PIURA - 2020</b>		
<b>DATOS DE LOS TESISISTAS</b>		
<b>NOMBRES</b>	GARCIA MELENDREZ CARLOS ENRIQUE	
<b>ESPECIALIDAD</b>	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<u>GENERAL</u> Determinar la correlación existente entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la UGEL Huamaca, Piura - 2020.	
	<u>ESPECÍFICOS</u> a. Diagnosticar el nivel de la gestión del talento humano en la UGEL Huamaca, Piura - 2020. b. Reconocer el nivel de las relaciones interpersonales en la UGEL Huamaca, Piura - 2020. c. Establecer la correlación existente entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la UGEL Huamaca, Piura - 2020.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		

<b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 30 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
1. ¿En el área de Recursos Humanos del UGEL Huarmaca se tiene el proceso de selección de personal bien definido?	TA( X )                      TD( )  SUGERENCIAS: _____ _____ _____
2. ¿El proceso de selección de personal, es conducido por expertos?	TA( X )                      TD( )  SUGERENCIAS: _____ _____ _____
3. ¿Conozco claramente los procesos de reclutamiento de personal?	TA( X )                      TD( )  SUGERENCIAS: _____ _____ _____
4. ¿Existen parámetros para realizar el proceso de selección de personal?	TA( X )                      TD( )  SUGERENCIAS: _____ _____ _____
5. ¿El proceso de capacitación de personal cuenta procedimientos definidos?	TA( X )                      TD( )  SUGERENCIAS: _____ _____ _____
6. ¿Existe actualmente un programa de inducción definido?	TA( X )                      TD( )  SUGERENCIAS: _____ _____ _____



7. ¿En el personal contratado se refleja la existencia de un buen plan de inducción y entrenamiento?	TA( X )            TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
8. ¿La institución cuenta con un plan definido de evaluaciones periódicas para el personal?	TA( X )            TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
9. ¿La institución cuenta con un plan de desarrollo de carrera interno?	TA( X )            TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
10. ¿Los factores a tener en consideración para los ascensos son claros y definidos?	TA( X )            TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>	
11. ¿Considera que la comunicación es asertiva?	TA( X )            TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
12. ¿Considera que la comunicación es empática?	TA( X )            TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
13. ¿Existe una apertura de escucha entre el personal de la UGEL Huamaca?	TA( X )            TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____

<p>14. ¿La comunicación es de manera horizontal entre el personal en la UGEL Huamaca?</p>	<p>TA( X )                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>15. ¿Se comunican oportunamente los cambios y logros que se dan en la UGEL Huamaca?</p>	<p>TA( X )                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>16. ¿Se Emplea la modulación y el volumen de voz para reforzar lo que se comunica?</p>	<p>TA( X )                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>17. Cuando participa de una conversación, ¿Trata de ser siempre amable?</p>	<p>TA( X )                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>18. ¿Existe una buena relación interpersonal dentro de la UGEL Huamaca?</p>	<p>TA(X )                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>19. ¿Existen buenas relaciones humanas dentro de la UGEL Huamaca?</p>	<p>TA( X )                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>20. ¿Comunica a los demás sobre sus ideas innovadoras para la toma de decisiones dentro de la UGEL Huamaca?</p>	<p>TA( X )                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>21. ¿Está comprometido con la labor que se desempeña en la UGEL Huamaca?</p>	<p>TA( X )            TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>22. ¿Considera que está comprometido con el trabajo en equipo?</p>	<p>TA( X )            TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>23. ¿Participa en las diferentes actividades programadas por la UGEL Huamaca?</p>	<p>TA( X )            TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>24. ¿Cumple con los roles y funciones designados?</p>	<p>TA( X )            TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>25. ¿Se identifica con las actividades de la UGEL Huamaca?</p>	<p>TA( )            TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>26. ¿Valora la imagen mostrada por la UGEL Huamaca?</p>	<p>TA( )            TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>27. ¿Considera que los miembros de la UGEL Huamaca le brindan la confianza para realizar sus labores?</p>	<p>TA( X )            TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

28. ¿Son eficientes los procesos administrativos en UGEL Huarmaca?	TA( X )                      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
29. ¿Considera que existe democracia en las decisiones dentro de la UGEL Huarmaca?	TA( X )                      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
30. ¿Considera que existe mucha permisibilidad en las decisiones dentro de la UGEL Huarmaca?	TA( )                      TD( X ) SUGERENCIAS: Reestructurar la pregunta, para un mejor entendimiento.

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA (29)    N° TD (1)
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



**Mg. Luis Alberto Checa Llontop**

**Especialista en Gestión del Talento Humano –  
HFE BERRIES S.A.C**

**INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		Carlos Aguilar Alex Franklin
	<b>PROFESIÓN</b>	Magister en Gestión Pública
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Gestión Pública
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL EN AÑOS)</b>	5 años
	<b>CARGO</b>	Funcionario de Consumo - Scotiabank
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y RELACIONES INTERPERSONALES EN LA UGEL HUARMACA, PIURA - 2020		
<b>DATOS DE LOS TESISISTAS</b>		
<b>NOMBRES</b>	GARCIA MELENDREZ CARLOS ENRIQUE	
<b>ESPECIALIDAD</b>	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b><u>GENERAL</u></b> Determinar la correlación existente entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la UGEL Huarmaca, Piura - 2020.	
	<b><u>ESPECÍFICOS</u></b>  a. Diagnosticar el nivel de la gestión del talento humano en la UGEL Huarmaca, Piura - 2020. b. Reconocer el nivel de las relaciones interpersonales en la UGEL Huarmaca, Piura - 2020. c. Establecer la correlación existente entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la UGEL Huarmaca, Piura - 2020.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		

<b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 30 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
1. ¿En el área de Recursos Humanos del UGEL Huarmaca se tiene el proceso de selección de personal bien definido?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
2. ¿El proceso de selección de personal, es conducido por expertos?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
3. ¿Conozco claramente los procesos de reclutamiento de personal?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
4. ¿Existen parámetros para realizar el proceso de selección de personal?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
5. ¿El proceso de capacitación de personal cuenta procedimientos definidos?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
6. ¿Existe actualmente un programa de inducción definido?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____



7. ¿En el personal contratado se refleja la existencia de un buen plan de inducción y entrenamiento?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
8. ¿La institución cuenta con un plan definido de evaluaciones periódicas para el personal?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
9. ¿Se cuenta con la existencia de un plan de carrera interno?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
10. ¿Los factores a tener en consideración para los ascensos son claros y definidos?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>	
11. ¿Considera que la comunicación es asertiva?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
12. ¿Considera que la comunicación es empática?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
13. ¿Existe una apertura de escucha entre el personal de la UGEL Huarmaca?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____

<p>14. ¿La comunicación es de manera horizontal entre el personal en la UGEL Huarmaca?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>15. ¿Se comunican oportunamente los cambios y logros que se dan en la UGEL Huarmaca?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>16. ¿Emplea la modulación y el volumen de voz para reforzar lo que se comunica?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>17. Cuando participa de una conversación, ¿Trata de ser siempre amable?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>18. ¿Existe una buena relación interpersonal dentro de la UGEL Huarmaca?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>19. ¿Existen buenas relaciones humanas dentro de la UGEL Huarmaca?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>20. ¿Comunica a los demás sobre sus ideas innovadoras para la toma de decisiones dentro de la UGEL Huarmaca?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>



<p>21. ¿Está comprometido con la labor que se desempeña en la UGEL Huarmaca?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>22. ¿Considera que está comprometido con el trabajo en equipo?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>23. ¿Participa en las diferentes actividades programadas por la UGEL Huarmaca?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>24. ¿Cumple con los roles y funciones designados?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>25. ¿Se identifica con las actividades de la UGEL Huarmaca?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>26. ¿Valora la imagen mostrada por la UGEL Huarmaca?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>27. ¿Considera tener la confianza por parte de la UGEL Huarmaca?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

28. ¿Son eficientes los procesos administrativos en UGEL Huarmaca?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
29. ¿Considera que existe democracia en las decisiones dentro de la UGEL Huarmaca?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
30. ¿Considera que existe mucha permisibilidad en las decisiones dentro de la UGEL Huarmaca?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>30</u> N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



Mg. Alex franklin Carlos Aguilar  
Maestro en Gestión pública  
Funcionario de Consumo - scotiabank

**INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		Eduardo Torres Tafur
	<b>PROFESIÓN</b>	Magister en Gestión Pública
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Gestión Pública
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL EN AÑOS)</b>	3 años
	<b>CARGO</b>	Asistente Administrativo – Distribuciones M. Olano S.A.C
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y RELACIONES INTERPERSONALES EN LA UGEL HUARMACA, PIURA - 2020		
<b>DATOS DE LOS TESISISTAS</b>		
<b>NOMBRES</b>	GARCIA MELENDREZ CARLOS ENRIQUE	
<b>ESPECIALIDAD</b>	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b><u>GENERAL</u></b> Determinar la correlación existente entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la UGEL Huarmaca, Piura - 2020.	
	<b><u>ESPECÍFICOS</u></b> a. Diagnosticar el nivel de la gestión del talento humano en la UGEL Huarmaca, Piura - 2020. b. Reconocer el nivel de las relaciones interpersonales en la UGEL Huarmaca, Piura - 2020. c. Establecer la correlación existente entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la UGEL Huarmaca, Piura - 2020.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		

<b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 30 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
1. ¿En el área de Recursos Humanos del UGEL Huarmaca se tiene el proceso de selección de personal bien definido?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
2. ¿El proceso de selección de personal, es conducido por expertos?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
3. ¿Conozco claramente los procesos de reclutamiento de personal?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
4. ¿Existen parámetros para realizar el proceso de selección de personal?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
5. ¿El proceso de capacitación de personal cuenta procedimientos definidos?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
6. ¿Existe actualmente un programa de inducción definido?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____

7. ¿En el personal contratado se refleja la existencia de un buen plan de inducción y entrenamiento?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
8. ¿La institución cuenta con un plan definido de evaluaciones periódicas para el personal?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
9. ¿Se cuenta con la existencia de un plan de carrera interno?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
10. ¿Los factores a tener en consideración para los ascensos son claros y definidos?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>	
11. ¿Considera que la comunicación es asertiva?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
12. ¿Considera que la comunicación es empática?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
13. ¿Existe una apertura de escucha entre el personal de la UGEL Huarmaca?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____



14. ¿La comunicación es de manera horizontal entre el personal en la UGEL Huarmaca?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
15. ¿Se comunican oportunamente los cambios y logros que se dan en la UGEL Huarmaca?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
16. ¿Emplea la modulación y el volumen de voz para reforzar lo que se comunica?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
17. Cuando participa de una conversación, ¿Trata de ser siempre amable?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
18. ¿Existe una buena relación interpersonal dentro de la UGEL Huarmaca?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
19. ¿Existen buenas relaciones humanas dentro de la UGEL Huarmaca?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
20. ¿Comunica a los demás sobre sus ideas innovadoras para la toma de decisiones dentro de la UGEL Huarmaca?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____

<p>21. ¿Está comprometido con la labor que se desempeña en la UGEL Huarmaca?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>22. ¿Considera que está comprometido con el trabajo en equipo?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>23. ¿Participa en las diferentes actividades programadas por la UGEL Huarmaca?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>24. ¿Cumple con los roles y funciones designados?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>25. ¿Se identifica con las actividades de la UGEL Huarmaca?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>26. ¿Valora la imagen mostrada por la UGEL Huarmaca?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>27. ¿Considera tener la confianza por parte de la UGEL Huarmaca?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

28. ¿Son eficientes los procesos administrativos en UGEL Huarmaca?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
29. ¿Considera que existe democracia en las decisiones dentro de la UGEL Huarmaca?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
30. ¿Considera que existe mucha permisibilidad en las decisiones dentro de la UGEL Huarmaca?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>30</u> N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	

  
 \_\_\_\_\_  
 Mg. Eduardo Torres Tafur  
 Maestro en Gestión Pública  
 Resolución: 0177- 2018- UCV



**Anexo 4. Carta de permiso por parte de la institución**



**GOBIERNO REGIONAL  
PIURA**



**"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"**

Dirección Regional de Educación  
Unidad de Gestión Educativa Local Huarmaca

Huarmaca, 03 de marzo del 2021.

**CARTA N° 001- 2020 - GOB.REG- PIURA -DREP -UGEL. H/D**

**SEÑORA:**

**JANET ISABEL CUBAS CARRANZA**  
Directora de la EAP de Administración

**Presente-**

**ASUNTO : ACEPTAR REALIZAR EL PROYECTO Y DESARROLLO DE  
INVESTIGACION DE TESIS.**

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo en representación de la Unidad de Gestión Educativa Local - Huarmaca, con la finalidad de comunicarle la **ACEPTACIÓN** del Sr. CARLOS ENRIQUE GARCIA MELENDREZ, con DNI 46898602, Bachiller en Administración de Empresas de la Universidad Señor de Sipán, para desarrollar su proyecto y desarrollo de investigación de su tesis **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y RELACIONES INTERPERSONALES EN LA UGEL HUARMACA, PIURA-2020"** al uso de la información para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis enunciada líneas arriba, de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Hago propicia la ocasión para reiterarle a usted las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL DE PIURA  
UGEL HUARMACA  
D<sup>o</sup> EDUARDO SUYÓN  
DIRECTOR

CC/ARCHIVO  
EMS/DIR UGEL HCA  
ASIST DIR

## Anexo 5. Resolución de Proyecto de Tesis



### FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N°0125-FACEM-USS-2021

Chiclayo, 17 de marzo de 2021.

#### VISTO:

El Oficio N°0047-2021/FACEM-DA-USS de fecha 17/03/2021, presentado por la Directora de la Escuela Académico Profesional de Administración y el proveído del Decano de la FACEM, de fecha 17/03/2021, sobre actualización de título de Proyecto de Tesis por caducidad, y;

#### CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 31° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 199-2019/PD-USS de fecha 06 de noviembre de 2019, indica que La Investigación Formativa es un proceso de generación de conocimiento, asociado con el proceso de enseñanza – aprendizaje, cuya gestión académica y administrativa está a cargo de la Dirección de cada Escuela Profesional.

Que, el Art. 36° del Reglamento de Investigación, indica que el Comité de Investigación de la escuela profesional aprueba el tema de proyecto de investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

#### SE RESUELVE

**ARTICULO 1°: APROBAR** la actualización del Proyecto de Tesis, del egresado de la EAP de Administración, según se indica en el cuadro adjunto:

APELLIDOS Y NOMBRES	TITULO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
CARLOS ENRIQUE GARCIA MELENDEZ	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y RELACIONES INTERPERSONALES EN LA UGEL HUARMACA, PIURA-2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

**ARTÍCULO 2°: DEJAR SIN EFECTO**, la resolución N°1606-FACEM-USS-2018, de fecha 12/12/2018, numeral 09.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dra. MARILUZ AMALIA CABRERA SANCHEZ  
Decana(e)  
Facultad de Ciencias Empresariales  
Universidad Señor de Sipán



Mg. Liset Sugelly Silva Gonzales  
Secretaría Académica (e)  
Facultad de Ciencias Empresariales

#### ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

#### CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel  
Chiclayo, Perú

[www.uss.edu.pe](http://www.uss.edu.pe)

Cc.: Escuela, Archivo

## Anexo 6. Declaración Jurada



### DECLARACIÓN JURADA

DATOS DEL AUTOR: Autor  Autores

GARCIA MELENDREZ CARLOS ENRIQUE

Apellidos y nombres

46898602 2150815832 Presencial

DNI N°

Código N°

Modalidad de estudio

Apellidos y nombres

DNI N°

Código N°

Modalidad de estudio

ADMINISTRACIÓN

Escuela académico profesional

CIENCIAS EMPRESARIALES

Facultad de la Universidad Señor de Sipán

Ciclo X

### DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

Informe de investigación

### DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor del informe de investigación titulado

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y RELACIONES INTERPERSONALES EN LA UGEL HUARMACA, PIURA - 2020.

La misma que presento para optar el grado de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

2. Que el proyecto y/o informe de investigación citado, ha cumplido con la rigurosidad científica que la universidad exige y que por lo tanto no atentan contra derechos de autor normados por Ley.
3. Que no he cometido plagio, total o parcial, tampoco otras formas de fraude, piratería o falsificación en la elaboración del proyecto y/o informe de tesis.
4. Que el título de la investigación y los datos presentados en los resultados son auténticos y originales, no han sido publicados ni presentados anteriormente para optar algún grado académico previo al título profesional.

Me someto a la aplicación de normatividad y procedimientos vigentes por parte de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN y ante terceros, en caso se determinará la comisión de algún delito en contra de los derechos del autor.

GARCIA MELENDREZ CARLOS ENRIQUE

DNI N° 46898602



## Anexo 7. Formato T1



### FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 13 de agosto del 2021

Señores  
Vicerrectorado de Investigación  
Universidad Señor de Sipán  
Presente.-


El suscrito:  
GARCIA MELENDREZ CARLOS ENRIQUE con DNI 46898602

En calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y RELACIONES INTERPERSONALES EN LA UGEL HUARMACA, PIURA - 2020, presentada y aprobada en el año 2021 como requisito para optar el título de Licenciado en Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal Web del repositorio institucional -<http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
GARCIA MELENDREZ CARLOS ENRIQUE	46898602	



## Anexo 8. Evidencias Fotográficas



*Figura 9, Encuesta a Especialista en Remuneraciones UGEL Huarmaca*

*Fuente, elaboración propia.*



*Figura 10, Encuesta a Responsable de Escalafón UGEL Huarmaca*

*Fuente, elaboración propia.*



*Figura 11, Encuesta a Secretaria de RR.HH. UGEL Huarmaca*

*Fuente, elaboración propia.*



*Figura 12, Encuesta a Asesor Legal - (e)RR.HH. UGEL Huarmaca*

*Fuente, elaboración propia.*





*Figura 13, Encuesta a Contadora UGEL Huarmaca*

*Fuente, elaboración propia.*

## Anexo 9. Reporte Turnitin

### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y RELACIONES INTERPERSONALES EN LA UGEL HUARMACA, PIURA - 2020

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	www.laoratoria.com Fuente de Internet	1%
5	1library.co Fuente de Internet	1%
6	Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante	1%
7	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1%
8	zezefikopupom.weebly.com Fuente de Internet	1%



## Anexo 10. Acta de Originalidad



### ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0125-FACEM-USS-2021, presentado por el Bachiller, GARCIA MELENDREZ CARLOS ENRIQUE, con su tesis Titulada GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y RELACIONES INTERPERSONALES EN LA UGEL HUARMACA, PIURA – 2020.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 20% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 23 de noviembre del 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Abraham José García Yovera', written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera  
DNI N° 80270538  
Escuela Académico Profesional de Administración.