

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACION Y HUMANIDADES



Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en las
Instituciones de Inicial - Chimbote – 2020

Tesis para obtener el Grado de Doctor en Educación con mención en Gestión y
Ciencias de la Educación

Autora

Martínez Sánchez, Teresa Isabel

Asesora

Gabancho Glenni, Olga Victoria

Código Orcid – Asesor

0000-0002-8265-453

Chimbote – Perú

2022

ÍNDICE

Palabra clave	ii
Keyword	ii
Líneas de investigación	ii
Titulo	iii
Abstract	iv
Introduccion	1
Metodología	16
Resultados	18
Análisis y discusión	20
Conclusiones y recomendaciones	21
Agradecimiento	22
Referencias bibliográficas	23
Anexos	24

PALABRAS CLAVES

Tema	Talento Humano y Relaciones Interpersonales
Especialidad	Educación Inicial

Theme	Human Talent and Interpersonal Relations
Specialty	Initial education

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN	Organización y dirección de las instituciones educativas
ÁREA	Ciencias sociales
SUB ÁREA	Ciencias de la educación
DISCIPLINA	Liderazgo y gestión institucional

TÍTULO

**Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en
Instituciones de Inicial-Chimbote - 2020.**

**Management of human talent and interpersonal relationships in
Institutions of Initial-Chimbote - 2020.**

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de los trabajadores de las Instituciones Educativas del nivel Inicial de Chimbote, específicamente de la Red de interaprendizaje N° 10 perteneciente a Chimbote. Como metodología se optó por desarrollar un trabajo con una investigación de tipo descriptivo y un diseño descriptivo correlacional. La población y la muestra contó con 85 servidores públicos de Instituciones de Educación Inicial de Chimbote, la selección fue no probabilística de manera intencional. La técnica que se utilizó fue la encuesta y los instrumentos fueron los cuestionarios. Al término del estudio los resultados arrojaron en cuanto a Gestión del talento humano con un 78% un nivel muy bueno de percepción de parte de los servidores públicos de las Instituciones Educativas del nivel Inicial y un nivel muy bueno con un 83% de relaciones interpersonales. La conclusión del estudio es que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales con una confiabilidad del 95% y una correlación leve de 0,425 equivalente al 40 % entre las variables de estudio, pues se ubica en ,000, menor a 0.05.

ABSTRACT

The purpose was to determine the relationship that exists between the management of human talent and the interpersonal relationships of the workers of the Initial level of Chimbote, specifically of the Inter-learning Network No. 10 belonging to Chimbote. As a methodology, it was decided to develop a work with a descriptive type of research and a correlational descriptive design. The population and the sample included 85 public servants from Chimbote Initial Education Institutions, the selection was intentionally non-probabilistic. The technique used was the survey and the instruments were the questionnaires. At the end of the study, the results showed in terms of human talent management with 78% a very good level of perception on the part of the public servants of the Educational Institutions of the Initial level and a very good level with 83% of interpersonal relationships. The conclusion of the study is that there is a significant relationship between the management of human talent and interpersonal relationships with a confidentiality of 95% and a slight correlation of 0.425 equivalent to 40% between the study variables, since it is located at .000, less than 0.05.

INTRODUCCIÓN

Considerando las variables de estudio, y luego de la búsqueda correspondiente de fuentes bibliográficas, hemerográficas y otros; físicos y virtuales, se han encontrado aportes significativos, considerados como **antecedentes** para el estudio desarrollado, a detallar:

En principio señalamos a Reátegui (2020), su investigación el objetivo fue determinar cómo la gestión de personal y las relaciones interpersonales afectan la productividad profesional de los empleados en estas tres instituciones de educación pública, utilizó métodos deductivos hipotéticos, tipos descriptivos, diseños no experimentales. De igual forma, por sus características, se relaciona con la causalidad, según su naturaleza es cuantitativa, y su rango temporal es horizontal, porque la información se mide de una vez. En cuanto a la población, estuvo compuesta por 306 trabajadores de las tres instituciones de educación pública de la UGEL 05, SJL-2019, y la muestra fue de 171 trabajadores. La técnica usada fue una encuesta y el instrumento un cuestionario. Concluyendo que, de acuerdo con los datos pseudo cuadrados del 54% de Nagelkerke, la gestión humana y las relaciones interpersonales afectarán las variables de productividad ocupacional de los empleados de la UGEL 05 SJL-2019, con una significancia estadística de 0.000. Sin embargo se verificó que la gestión del talento y las relaciones interpersonales también son factores que inciden en la productividad profesional de los empleados de la UGEL 05 y SJL-2019.

También, citamos la investigación desarrollada por Risco (2019), el propósito de este estudio fue proponer un modelo de gestión del talento basado en la capacidad para ayudar a mejorar la calidad de la gestión de las instituciones educativas de la provincia de Lambayeque. El método es una respuesta a la investigación mixta, proposicional y analítica, los métodos utilizados son deducción, inducción e investigación, los cuales se desarrollan bajo un diseño descriptivo transversal. A través de técnicas de encuesta, se recopiló información y se diseñaron recomendaciones para el modelo, verificadas por expertos y aplicadas a una muestra de 20 trabajadores de instituciones educativas de la provincia de Laguna a través del alfa de Cronbach. Las recomendaciones fueron: mejorar la motivación, la gestión del talento, el desarrollo organizacional y la calidad global.

Asimismo, Evaristo (2019), puso como propósito establecer la relación entre la gestión de la educación y los talentos en la red de instituciones de educación secundaria. De tipo descriptivo y diseño no experimental, la población está compuesta por docentes de siete instituciones de educación secundaria, y trabajan con un total de 108 docentes, quienes expresan su visión sobre la gestión educativa y la gestión del talento. La técnica fue la encuesta, que constó de dos cuestionarios. Los resultados indicaron que el coeficiente de correlación tiene un valor positivo bajo $r=0,120$, por lo cual la hipótesis alterna es rechazada y se acepta la hipótesis nula. Como conclusión se menciona que no hay relación entre las variables.

De otro lado, para León (2018) en su trabajo tuvo como objetivo identificar la relación existente entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de la Red 5 de la UGEL 06. El tipo fue cuantitativo básico con un diseño no experimental correlacional. Como muestra se empleó a 116 docentes elegidos mediante el muestreo no probabilístico. Mientras que el instrumento para recolectar los datos fueron los cuestionarios, cuya confiabilidad fue medida mediante el Alfa de Cronbach. La conclusión del estudio señala que la gestión del talento humano sí se relaciona con las relaciones interpersonales en las instituciones educativas de la UGEL 06, con un valor del coeficiente de Spearman = 0.457.

La tesis desarrollada por Rojas (2017), tuvo el propósito de determinar la relación entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales del personal de Enfermería del hospital nivel III. Como tipo de investigación se empleó el sustantivo y el diseño descriptivo correlacional no experimental. La muestra fue de 86 colaboradores de enfermería del referido hospital, a quienes se les aplicó dos cuestionarios (uno para medir el liderazgo transformacional, y otro para medir las relaciones interpersonales). Los resultados indicaron que el liderazgo transformacional sí se relaciona con las relaciones interpersonales, ya que el coeficiente de correlación de Rho se Spearman tiene un calor de 0.602 y en donde $p>0.05$.

Otro trabajo no menos importante es el de Sánchez (2016), cuyo objetivo fue determinar si la gestión del talento humano influye en la gestión de los procesos de las instituciones educativas UGEL 04, distrito Puente Piedra. La metodología empleada fue la siguiente: el tipo de investigación fue cuantitativo básico, con un diseño correlacional. La población y la muestra estuvo compuesta por la misma cantidad, 245 docentes. Se utilizó el

cuestionario que fue sometido al juicio de expertos con valor del alfa de Cronbach de 0.924. Como resultado se menciona que el talento humano sí influye en la gestión de los procesos de las instituciones educativas.

La investigación de Huerta (2018) trató el propósito de identificar la influencia de la gestión del talento humano y la gestión de la calidad en el desempeño laboral en los directores de las instituciones educativas de la UGEL Carhuaz. De tipo deductivo y diseño no experimental transversal, su muestra fue de 110 directores escogidos mediante el muestreo no probabilístico con carácter censal. Los instrumentos fueron los cuestionarios y estuvieron validados mediante el juicio de expertos, y su confiabilidad se determinó gracias al alfa de Cronbach. La conclusión del estudio es que la gestión del talento humano y la gestión de la calidad influyen de manera positiva en el desempeño laboral de los directores de las instituciones educativas de la UGEL Carhuaz, de acuerdo al coeficiente R2 de Nagelkerke con un valor de 40.90%.

Por último, Apaza (2018), tuvo el objetivo general de determinar el nivel de relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional “José María Arguedas”, de la ciudad de Andahuaylas. Metodología: el tipo de investigación es básico deductivo, mientras que el diseño fue correlacional. La muestra la conformaron 82 colaboradores de la mencionada universidad. La técnica empleada fue la encuesta y su instrumento el cuestionario para ambas que fue sometido al juicio de experto. La conclusión del estudio sostiene que no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en donde el valor del coeficiente Rho de Spearman es igual a 0.584.

Con respecto a la **fundamentación científica**, según nuestras variables de estudios presentamos a continuación las definiciones relacionadas:

En el caso de la variable Gestión del Talento Humano, Chiavenato (2009), lo conceptualiza que se basa en políticas y prácticas vitales para direccionar elementos de posiciones de control asociadas con humanos o fuentes, junto con convocatoria, selección, capacitación, recompensas y examinación general del desempeño. Estos procesos juegan un papel importante para poder lograr que el personal cumpla con el perfil requerido para el puesto donde se desempeña.

Dessler (2006), La gestión de fuentes humanas se expresa a las prácticas y políticas vitales para conducir temas que deberían tener asociación con las asociaciones no públicas de la función de control; específicamente, se trata mencionados en líneas superiores y proporcionar un entorno certero, con ética y de manera honesta para los trabajadores de la empresa comercial. Dicho método y reglas abarca la realización de un análisis de trabajo (decidir el carácter de la función de cada trabajador), planificar los deseos de personal y reclutar solicitantes para cada función, elegir personas idóneas para cada función, emplear planes de acompañamiento y capacitaciones para los trabajadores que recién se integren a la empresa, evalúe el rendimiento general, administre remuneraciones (pago), ofrezca incentivos y beneficios, hable (entreviste, defienda, tema), capacite y desarrolle personal actual, inspire el compromiso de los colaboradores. Es importante que los empleados respeten las políticas de la organización y las conozcan para que no caigan en infracciones.

Alfaro (2012), la sociedad informa constantemente modificaciones, enfrenta situaciones exigentes (sociales, culturales, políticas, financieras, entre otras), que hacen que las organizaciones se vean obligadas a responder sin demora. En el sector del control de las fuentes humanas está muy contemplado, por lo que es gratificante su propósito, que es aplicar los recursos de manera correcta y efectiva en cada organización social. Los mecanismos que favorecen al desarrollo de estrategias se deben realizar tomando en cuenta las estrategias de la empresa.

Con relación a la importancia de la gestión del talento humano:

Chiavenato (2009), los individuos y su información, habilidades y capacidades resultan ser la base esencial de la nueva compañía. La antigua gestión de recursos humanos nos lleva a un nuevo enfoque: la gestión de las capacidades humanas. Con conceptos nuevos, los seres humanos dejan de ser fuentes organizativas (humanas) fáciles y son calificados como personas inteligentes, con personalidad, conocimiento, ingenio, aspiraciones y percepciones precisas. Son los amigos nuevos de la corporación. La educación organizacional tiene amplio efecto desde el exterior internacional, y ahora privilegia el cambio y la innovación dirigidos al destino y el futuro de la empresa. Las alteraciones llegan a ser rápidas, sin continuar con el más allá, esto produce un ambiente de turbulencias e impredecible. Los individuos tienen que encontrarse preparados para afrontar las situaciones exigentes de vanguardia y

ayudar a la compañía a superarlas. El autor menciona la importancia que tiene los aspectos organizacionales para mejorar las relaciones del personal y su desempeño en el área donde se desempeña.

En el caso de la planeación del talento humano:

Uno de los temas más esenciales sobre las estrategias de recursos humanos es la alineación de la posición de la gestión de recursos humanos con la estrategia organizacional. Es vital interpretar las estrategias y los objetivos de la empresa al igual que los de la administración de recursos humanos, por medio de la planificación estratégica. Los estratégicos de recursos humanos deben ser una parte esencial de las estratégicas del empleador. Casi constantemente, el esencial busca una forma de integrar responsabilidad de la Administración de Recursos Humanos a los objetivos mundiales de la empresa. A todo método organizativo determinado le pertenece la planificación de estrategias respecto a Recursos Humanos, perfectamente incorporada y preocupada. También se resalta que cuando se habla de planear se hace mención a contar con el personal eficaz que tenga la capacidad de mejorar la gestión que se tiene en la organización.

Con respecto a la administración de la gestión del talento humano:

“Dessler (2009), la gestión estratégica de recursos humanos involucra la enunciación y ejecución de políticas y prácticas de fuentes humanas que producen empleados con las capacidades y conductas que la organización desea para lograr sus sueños estratégicos. Cuando se administra el personal se debe tener varios aspectos en lo profesional y la emocional dentro la organización.

Sobre los procesos de la gestión del talento humano, estos son:

Chiavenato (2009) lo resume en seis (6) estrategias fundamentales reconocidas como admisión de individuos, solicitud, reembolso, mejora, mantenimiento y seguimiento, siendo esos procesos únicos para cada agencia o empresa; estudió de acuerdo con la situación de cada organización, porque depende de los componentes junto con la

forma de vida, los rasgos del contexto ambiental, la empresa, la era utilizada, los enfoques internos y otras variables cruciales.

Las dimensiones están comprendidas por:

1. Incorporar individuos

Chiavenato (2009), afirma que admitir personas es el método para atraer candidatos calificados para un papel.

“**El reclutamiento:** la selección interna actúa con pretendientes que trabajan dentro de la empresa comercial y, además, con trabajadores para venderlos o cambiarlos a otras tareas más complicadas o impulsadoras. El reclutamiento externo, son los aspirantes que se encuentran fuera de la corporación para someterse a una técnica de elección de personal, una buena manera de centrarse en la búsqueda de talentos externos.

“**Selección del personal.** - La selección de empleados funciona como un claro, que es lo más efectivo que permite que algunos individuos ingresen al empleador, quienes deberían tener rasgos preferidos. En frases más amplias, diremos que la elección del personal busca, entre numerosos solicitantes, las individuos más adecuadas para las vacantes existentes dentro de la empresa o para las capacidades que la organización desea, y la técnica de elección, por lo tanto, pretende mantener o Auge de la eficiencia y el rendimiento humano. Tan adecuadamente como la efectividad que la organización podría tener.”

2. Colocación de individuos

Chiavenato (2009), conceptualiza el software de los seres humanos como tácticas utilizadas con el propósito de diseñar los deportes que los seres humanos llevarán a cabo dentro del empleador; También para guiar y acompañar su actuación. Incluyen el diseño del trabajo y el evaluar general del desempeño.

Orientación de individuos. - enfoque de orientación que determina la ubicación de una persona basándose esencialmente en los puntos cardinales; es guiar, hacer manual o involucrar el camino de una persona, reconocer dónde está el lugar donde

está para hacerlo de manera manual. Cuando ingresan a la organización, o cuando hace ajustes, los humanos tienen que tener conocimiento de la situación en la que se encuentran y hacia donde deberían dirigirse sus esfuerzos y aportes. Algunas medidas directivas que la corporación debería ofrecer a su gente es hacerle llegar los instrumentos e instrucciones, conceptualizar su comportamiento, sus acciones e implantarles sueños y efectos que deberán ser adquiridos.

Diseño de cargos. - incorpora las especificaciones del comprendido de cada función dentro de la empresa, la evaluación del participante para la colaboración, el premio por cada función para satisfacer los deseos de cada empleado y la corporación; constituyendo la manera en que cada función está establecida y dimensionada (Chiavenato, ob.cit).

La evaluación del desempeño. - Es una evaluación o estimación sistemática del desempeño general de cada empleado, esto de acuerdo con las tareas de las que son responsables, los sueños y datos que deben cosechar, las competencias que brindan y su capacidad de mejora dentro de la entidad. Es una manera que sirve para calificar las capacidades de alguien.

3. Compensación de Individuos

Chiavenato (2009), destaca que "el reembolso es uno de los enfoques empleados para promover a los individuos y lograr la satisfacción de sus ansiedades personales máximas, que incluyen el reembolso, los beneficios y las ofertas sociales que obtienen".

Remuneración. - Nadie trabaja sin costo. Como socio de la corporación, cada trabajador tiene un pasatiempo al hacer una inversión en su tarea, esfuerzo y dedicación, cada que obtengan un reembolso conveniente.

Programa de incentivos. - La máquina de recompensas debe tener un software de incentivos capaz de hacer crecer las asociaciones comerciales entre los individuos y la organización. Las nuevas técnicas de remuneración requieren una remuneración variable para datos de crecimiento, creatividad, innovación, emprendimiento e iniciativa. Algunas de las estrategias de remuneración variable son: las estrategias de bonificación anuales, la distribución de acciones de los distintos empleados, la opción de comprar las acciones de la empresa, la participación en los datos calculados, el pago oposición y el reparto de los beneficios entre los empleados. La

preferencia del enfoque máximo adecuado se basa en primera mano en los deseos de la agencia y los individuos.

Prestaciones y servicios. - Las bendiciones y los servicios de los empleados son tipos indirectos de compensación general. Las ganancias pagadas por el puesto ocupado conforman un fragmento más eficaz del conjunto de elogios que las empresas brinda a su grupo de empleados. Una gran parte de la remuneración toma la forma de los beneficios y las ofertas sociales que ofrecen al personal. Además, las ventajas y las ofertas que la organización presenta a su personal impactan sustancialmente el estilo de vida agradable dentro de la organización. Los beneficios son facturas económicas indirectas proporcionadas a los empleados y consisten en salud y protección, becas para educación, pensiones, vacaciones, reducciones en productos de la agencia, etc.

4. Desarrollo de las Individuos

La mejora de los humanos no solo les proporciona datos para aprender nuevos conocimientos, habilidades y talentos, con el motivo de que emergen como extra verdes en lo que hacen, sino también para ofrecerles datos primarios para examinar nuevas actitudes, soluciones, pensamientos e ideas que regulan sus hábitos y comportamientos con el fin de permitirles ser más poderosos en lo que hacen, dado que la escolarización va más allá de informar, lo que significa el perfeccionar de la persona.

Capacitación. - Es el método educativo del período de tiempo rápido, donde se implementa de forma organizada y sistematizada, lo que posibilita a los humanos examinar los conocimientos, las actitudes y las capacidades basadas en objetivos previamente definidos.

Desarrollo de las individuos y organización. - Existen estrategias de desarrollo de individuos asociadas con la posición contemporánea y fuera de la ubicación, así como la mejora de las carreras y las solicitudes de formación. Sin embargo, el capacitar a los empleados y lograr que se desarrollen refiere de grandes esfuerzos por parte de la empresa. El método de desarrollo organizacional involucra pronóstico, refuerzo, intervención. Existe una gran variedad de procedimientos para mejora organizacional con niveles extraordinarios de intervención.

5. Mantenimiento de Individuos

Nos dice que el mantenimiento de los humanos se utiliza para crear situaciones ambientales y mentales de primera clase para los deportes de los seres humanos. Consiste en la administración de la disciplina de seguridad, higiene y gran estilo al vivir del trabajo.

Asociaciones con los empleados. - Una porción del proceso de los jefes de carreteras es inspeccionar a sus trabajadores. Ya que estos demandan del interés y el seguimiento, ya que se confronta a numerosas eventualidades tanto externas como internas, y también son un desafío para los no públicos, el círculo de familiares, los problemas económicos y de acondicionamiento físico, numerosos problemas, dificultades para transportar o atender compromisos, problemas con el alcohol, pastillas o con el tabaco. Son varias las situaciones que puede afectar el desempeño de un trabajador. Algunos controlan para lidiar con tales problemas en su vida personal, otros ya no lo hacen y se convierten en empleados difíciles.

Higiene, seguridad y calidad de vida. - Scope (1996), se expresa a la higiene ocupacional, es una guía rápida y rápida de pautas y procesos que indaga a cuidar la integridad mental y física del trabajador, protegiéndolo de los peligros para la salud inherentes a las actividades de su rol y el entorno físico donde juega. Asimismo, es el análisis y prevención de enfermedades profesionales, basado en el examen y manejo de variables, el hombre y su entorno laboral.

6. Monitoreo de individuos

Chiavenato (2009), tiene una importante especial en este fragmento, esto es, cumplir, acompañar, guiar y preservar el comportar de los humanos dentro de los límites positivos de la variante. El seguimiento de individuos se basa esencialmente en el banco de bases de datos y en el uso de un sistema de estadísticas correcto.

El banco de datos. - se califica como la base de cualquier máquina de estadísticas, funciona como un gadget de garaje, la acumulación de hechos que para obtener una mayor admisión puede estar encriptada, puede estar disponible para procesar y obtener información, en particular: lista empleados, lista de tarifas, lista de remuneración, registro de ganancias, lista de educación, registro de candidatos y diferentes registros de acuerdo con las ansiedades de la organización.

Con respecto a la segunda variable, Relaciones Interpersonales, Bisquerra (2003), afirma que “Son relaciones sociales están sujetas a las leyes e instituciones de la interacción social. Siempre que tanto los jefes como los subordinados sean conscientes de sus roles en las interacciones a largo plazo, las personas que entienden la buena relación en los equipos de desarrollo de tareas en el lugar de trabajo conducirán a mejores relaciones. “Personas con ambientes organizacionales exitosos. Asimismo, enfatizan que el rol de liderazgo del jefe es importante para entender cómo la escucha y la comunicación existen eternamente entre dos partes para hacer el trabajo o trabajar de manera eficaz, eficiente y colectiva. Otro tema interesante es la condición y el bienestar de ambos actores para el mejor desarrollo de la producción. Son relaciones sociales donde existe cooperación mutua interacción entre dos o más personas, donde las relaciones y la comunicación interfieren como en toda relación, ayudándonos a obtener información sobre nuestro ambiente.

Áreas de las Relaciones Interpersonales

Rafael Gautier, R & Boeree ,R (2003) Nos hablan sobre los enfoques psicológicos que nos hablan de relaciones interpersonales como el enfoque humanista de Carl Rogers que en sus estudios sobre las relaciones interpersonales han aportado que son indispensables y que son necesarias en la vida cotidiana y más aún cuando nos ubicamos en un centro de trabajo donde compartimos horas de trabajo y por lo cual también compartimos muchas emociones, adquirir habilidades de escucha pasiva y activa, responder con empatía y mostrar expresión personal.

Actuar teniendo en cuenta que la relación interpersonal es sustancial en los paradigmas de una adecuada convivencia, es a su vez entender que dicha convivencia va a radicar en que estas relaciones siempre se van a desarrollar entre docentes con semejantes y diferentes actitudes, valores capacidades y que justamente eso es la esencia de los seres humanos.

Como diría Fernando Savater (1995: 140): «Sin duda, los hombres somos todos iguales y ciertamente sería bueno que pudiéramos ser iguales (en términos de posibilidades de nacimiento y posibilidades ante la ley) pero claro que no, no tenemos que ser igualmente obstinados.”. Enfatiza que el hecho de ser semejante implica que tenemos diferencias y aspectos en comunes entre las personas y que más bien ello sería una oportunidad para complementarnos unos a otros.

Agrega asimismo (Dryer y Horowitz, 1997)” los rasgos complementarios son necesidades o habilidades que se complementan o equilibran entre sí”. A ello nos hacen entender que en toda institución educativa desde que nos incorporamos a una de ella para iniciar nuestra labor, ingresamos también el sentimiento de integración con los demás colegas para trabajar hacia un mismo reto, reconociendo que cada persona trae su habilidad en contraprestación con una necesidad que pueda tener algún otro integrantes de nuestra institución para esto se pueda encaminar se necesita de un eje que identifique dichas necesidades y habilidades de todo el personal y esto considero que es obra de nuestro director que bajo el liderazgo tendría que integrarnos como institución y no como sucede en la mayoría de los colegios ,división de equipos, enemistad ,pesimismo y falta del sentido de pertenencia en su centro de trabajo.

García Requena (1997), Demostrar “las relaciones se consideran de acuerdo a las diferentes posiciones que las personas toman con respecto a sus allegados” De ello se entiende que, debido a que el recurso humano es la fuente importante en la institución educativa al que un líder educativo tiene que darle la vital importancia pues son el eje central de las relaciones, los comportamientos que éstas adopten en situaciones particulares de interacción pueden que a su vez dependerá de ese liderazgo para tener buenas relaciones interpersonales que conlleven a una mejor convivencia y un buen manejo del liderazgo.

Según los teóricos Donn Byrne y Gerald clore(1970) y con Albert Lott y Bernice Lott(1974) “El condicionamiento social crea sentimientos positivos en las personas que asociamos con eventos gratificantes.” considero que un líder dentro sus estrategias de trabajo debería plantear actividades de socialización e interacción entre docentes con la finalidad de fomentar la camaradería las cuales harán que todo esfuerzo que se nos pida hacer como parte de nuestro trabajo generara también estrategias mejores para lograr los objetivos según la naturaleza del trabajo asignado teniendo en cuenta lo gratificante de las asociaciones anteriores.

Atracción interpersonal:

Según los psicólogos sociales en su perspectiva más racional consideran que para lograrlo hay factores estrechamente vinculados como:

a. Proximidad: Considerado como factor importante de la atracción, mientras más cercanía es más la posibilidad de interactuar y por lo tanto más cercanos. Los conocidos son individuos predecibles y seguros; son, pues, más simpáticos (Bornstein, 1989). Mientras más cercanos nos consideremos con nuestros colegas, incentivados por nuestros líderes a través de espacios de inter aprendizaje y trabajo colaborativo generaremos más complicidad y seguridad al conocernos unos a otros.

b. Semejanza: Gran parte del atractivo interpersonal se basa en la semejanza de actitudes, intereses y valores, antecedentes y creencias (Buss,1985). A esto consideramos que mientras más interacción en diversas actividades en beneficio de nuestros estudiantes podríamos identificar dichas actitudes, intereses, valores, creencias de cada docente que hagan una larga vida institucional con buenas prácticas educativas. De esta manera vamos a complementar nuestras diferencias y fortalecer semejanzas que nos hagan trabajar en equipo encaminados por un director con prácticas de liderazgo.

c. Intercambio: Según la teoría de ganancia-perdida de Aronso (1994) nos da una idea de que identificando en nuestros pares sus habilidades, actitudes, etc. seremos capaces de complementarnos unos a otros. “Llevamos en cuenta “de las interacciones, en especial en las primeras etapas de las relaciones (Clark y Mills, 1979)

d. Intimidad: Conforme vamos conociéndonos mejor, la conversación progresa hacia temas más personales, recuerdos, esperanzas y temores, logros y fracasos (Altman y Taylor,1973), ello explica a llegar a un grado de autor revelarnos que a su vez ya nos estaría dando cuenta de que se está generando una confianza, la cual es vital para desarrollar una buena interrelación.

e. Actitudes: las actitudes pueden predecir la conducta, al menos en determinadas situaciones (Eagly, 1992; Kraus 1995). Por lo cual cualquier actitud pueda tener relevancia en el comportamiento de nuestros pares con los cuales trabajamos.

Esta involucra aspectos como:

- La capacidad de expresarse (señales - sonidos, gestos, símbolos) para transmitir información.
- Saber escuchar
- Habilidades de resolución de conflictos
- Expresión auténtica.

En tal sentido, Estela Raffino (2020) nos dice que es la forma de conectarse entre dos o más sujetos, basados en emociones, intereses, sentimientos, la parte social etc. Es así como, este vínculo es importante para vivir en sociedad y se establece en varias formas y ambientes : familia, amigos, organizacional, deportes etc teniendo como requisito que exista una comunicación sostenida.

En todo el mundo hay un interés por tener un clima en las organizaciones educativas mediante la potenciación de la relación interpersonal a fin de alcanzar metas organizativas. Si en estas instituciones hay un clima positivo y adecuadas relaciones entre los empleados, grandes se verán sus posibilidades de brindar servicios de calidad. Sin embargo, en las instituciones de educación en Huari el clima y la relación interpersonal son poco eficientes. (Arce & Malvas, 2014).

La existencia de relación interpersonal de docentes con la resolución de conflictos en la parte administrativa en educación no es visible, ya que el grado de relaciones entre profesores y su calidad es buena por lo que afecta en la ejecución de conflictos con niveles bajos y aceptable, porque dialogan son conscientes que el ponerse de acuerdo es la mejor alternativa en resolución de dificultades, creyendo que confrontar y negociar es débil, por lo que se sugiere implementar acciones para conservar los buenos grados de interacción del maestro. (Bolaños, 2015).

Dimensiones de las relaciones interpersonales

Para la variable relaciones interpersonales se tiene en cuenta 3 dimensiones:

- Comunicación, es dar señales mediante código comunes al que emite y recibe el mensaje (Real Academia de la Lengua Español). Se clasifica: En comunicación Verbal U oral, se es capaz de utilizar voz para comunicar sentimientos o pensamientos por medio de palabras, gestos y acciones expresivas de movimientos de quien habla; es lo que inconscientemente está al lado de las palabras pero no es comunicación no verbal y comunicación no verbal, son señales vinculadas con un hecho de comunicación que no es escrita u oral. Son gestos, mover cabeza o lo corporal, expresión de la cara, a mirada, cercanía, contacto corporal, orientación y arreglo particular.
- Actitud, Según Allport (1935), es una situación de estar dispuesta mentalmente y el

sistema nervioso, a través de vivencias, que establece una fuerza directa dinámica en respuesta del sujeto a todo objeto y acciones, de tal manera según Ander (1987) la actitud es un concepto de la psicología social que se caracteriza por la acción que se consigue en el contexto en que vice y se tiene por vivencias particulares y factores complejos. Este concepto es un estado de estar dispuesto psicológicamente, que se adquiere y organizada por la vivencia para emitir respuesta característica ante sujetos o situaciones.

- Trato, Según Pérez & Merino (2011), es la actividad y consecuencia de interactuar. Tiene varios significados: proceder de un sujeto o interactuar con alguien. Es la manera para comunicarnos o formar vínculos con otros o grupos.

Justificación

El presente estudio se justifica porque permite la identificación de la relación existente entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales, basándose en los planteamientos teóricos de Chiavenato (2002) y de Monjas (2002) quienes sostienen que ambos conceptos son conocidos como potencialmente importantes para mejorar la motivación y desempeño de los trabajadores, y por ende, cumplir los objetivos trazados en bien de la institución.

De manera social se justifica ya que permite desarrollar nuevos contenidos teniendo más énfasis en la calidad de la gestión del talento humano en las instituciones educativas, así como también el involucramiento de los docentes generando expectativas para mejorar la participación de todos los involucrados.

Además, se justifica de forma científica puesto que los instrumentos utilizados están debidamente validados por diversos expertos y pueden ser empleados en investigaciones futuras que contemplen las variables estudiadas.

Problema

Uno de los problemas más resaltantes en todos los niveles de la educación Básica Regular especialmente en el nivel inicial es la debilidad en gestionar el talento humano en relación a las relaciones Interpersonales de los agentes educativos, sumado a ello está la falta de buen liderazgo en cuanto a la gestión del clima Institucional por parte de la plana directiva, entre los grandes problemas esta pues las actitudes y acciones que demuestran el bajo compromiso de cambio en cuanto a las buenas interacciones de calidad que debe

desarrollar para la buena gestión del talento humano así poder convivir en un buen clima Institucional bajo las buenas relaciones interpersonales entre los agentes educativos trayendo consecuencias en el logro de propósito Institucionales y de mejora de la calidad educativa.

Las relaciones interpersonales, se tiene como referencia que es una interrelación mutua entre dos o más personas que tiene un factor importante dentro de una organización y que pueda desarrollar de manera óptima brindando un buen servicio de calidad y que a su vez permita desarrollar a la persona de forma íntegra cumpliendo todas sus funciones.

Se sabe que cuando mejores son las relaciones interpersonales entre los miembros de una institución, mayor será el grado de productividad y mejor será el nivel del rendimiento académico. El clima de convivencia y las buenas relaciones interpersonales entre los docentes y sus alumnos de alguna manera determinan un comportamiento óptimo, acertado y por ende un buen desempeño académico. Cuando una institución no percibe la deficiencia en las interrelaciones personales entre sus miembros o no tiene diseñadas estrategias que permita relaciones interpersonales eficientes en todos sus niveles, nunca logrará una identificación o compromiso institucional de los involucrados, ni mucho menos podrá aspirar a lograr una visión compartida que los comprometa con el que hacer educativo; de tal manera que los índices de rendimiento académico son deficientes. En el mejor de los casos, se logrará que desarrollen sus labores, atendiendo a lo estrictamente requerido y muchas veces “sólo por cumplir”.

En consecuencia es necesario cifrar esfuerzos, para lograr un clima institucional eficiente, en donde las relaciones interpersonales se den óptimamente. En este contexto, pretende determinar la relación que existe la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la instituciones educativas del nivel inicial. Finalmente, se ofrecen algunas pautas que permitan mejorar las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa.

Frente a esta realidad, se planteó la siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de Educación Inicial, Chimbote?.

Conceptuación y operacionalización de variables

Gestión del talento humano, Chiavenato (2009), sostiene que es una medida de la organización que se relaciona con la provisión, el entrenamiento, el desarrollo y la motivación de los trabajadores.

Relaciones interpersonales. Monjas (2000), Son relaciones sociales están sujetas a las leyes e instituciones de la interacción social. Siempre que tanto los jefes como los subordinados sean conscientes de sus roles en las interacciones a largo plazo, las personas que entienden la buena relación en los equipos de desarrollo de tareas en el lugar de trabajo conducirán a mejores relaciones.

Definición operacional

La gestión del talento Humano, en el personal de las Instituciones Educativas del nivel Inicial de Chimbote, fue valorado a través de una encuesta, que tendrá en cuenta cuatro dimensiones como son: Organización, Clima organizacional, trabajo en equipo y persona.

Las relaciones Interpersonales en los trabajadores de las Instituciones educativas del nivel Inicial de Chimbote, fue medida mediante un cuestionario que abarcó las dos dimensiones: Relaciones humanas y relaciones laborales.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Talento humano	Organización	Estructura Organizacional de la IE.	5
	Clima organizacional	Ambiente laboral	5
	Trabajo en equipo	Capacidad de trabajo en equipo	5
	Persona	Acciones y actividades laborales	5
Relaciones Interpersonales	Relaciones humanas	Trato humano	10
	Relaciones laborales	Trato laboral	10

La hipótesis, quedó planteada de la siguiente manera:

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en las II.EE del nivel Inicial –Chimbote 2020.

Los objetivos de la investigación fueron:

Objetivo general:

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en las II.EE del nivel inicial-Chimbote 2020.

Objetivos específicos:

Identificar el nivel de percepción de la gestión del talento humano de los trabajadores de las II.EE del nivel Inicial de Chimbote 2020,

Identificar el nivel de relaciones interpersonales de los trabajadores de las II.EE del nivel Inicial – Chimbote 2020,

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en las II.EE del nivel Inicial-Chimbote 2020.

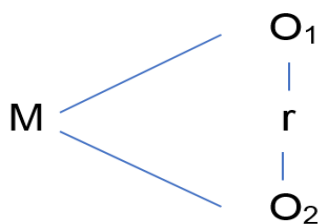
METODOLOGÍA

Tipo y diseño de investigación

Para el presente estudio se trabajó con un tipo de investigación descriptiva ya que solo se analizó las características de una población o fenómeno, por tanto, lo que hace es definir, clasificar, dividir o resumir. Tal como lo define Mario Tamayo y Tamayo (1994) quien define a la investigación científica descriptiva como “registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos. Así también Según Sampieri (2010), el proyecto tiene investigación descriptiva porque se utilizó encuestas para describir de mejor manera el tema en base a los datos estadísticos recolectados.

De acuerdo al tipo de investigación, el diseño seleccionado fue no experimental correlacional, ya que permite identificar la relación entre dos o más variables en un mismo tiempo único (Hernández, Fernández, Baptista, 2014).

Su esquema es el siguiente:



Dónde:

M = muestra

O1= variable 1

O2= variables 2

r = relación de las variables

Población y muestra

La población y muestra estuvo constituida por todos los trabajadores, servidores públicos como son, docentes y administrativos de las Instituciones Educativas que conforman la Red Educativa N° 10 denominada "MAESTRAS LÍDERES E INNOVADORAS EN ACCION " de Chimbote, la cual la constituyen 8 I.EE con un total de 85 trabajadores incorporadas como tal, para el efecto del diseño muestral se ha considerado como un conglomerado de I.EE cada una de ellos con sus respectivos trabajadores.

Se procedió a muestrear dicha Red quedando determinada la muestra en su totalidad es decir al 100% de los trabajadores de la red educativa en relación contractual con el MINEDU en el año 2020.

N°	I.E.I	N° de trabajadores
1	1633	3
2	1549	11
3	1692	12
4	1546	15
5	88032	6
6	1550	15
7	1662	15
8	JOSE GALVEZ	8
Total		85

Técnicas e instrumentos

La técnica empleada en este estudio fue la encuesta. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) la encuesta es un conjunto de preguntas que tienen el objetivo de obtener datos cuantitativos con las mismas características de una determinada muestra.

Mientras que el instrumento utilizado fue el cuestionario. Hurtado (2010) sostiene que el cuestionario es un grupo de preguntas que tienen relación con las variables, sus dimensiones e indicadores.

La variable gestión del talento Humano, fue valorado a través de un cuestionario, que tendrá en cuenta cuatro dimensiones como son: Organización, Clima organizacional, trabajo en equipo y persona, con 5 ítems, con una escala de valoración del 1 al 3, con los grados de percepción de 1 (negativo) 2 (bueno) 3 (muy bueno).

Las relaciones interpersonales fue medida haciendo uso de un cuestionario que abarcó dos dimensiones: Relaciones humanas y relaciones laborales, con una escala de valoración del 1 al 3, con los niveles de excelente de 28 a 36 puntos, regular de 19 a 27 puntos e inadecuado de 1 a 18 puntos. Los instrumentos de medición luego de ser validados por el juicio de expertos se pasaron a validar por el Alfa de Cronbach para verificar su fiabilidad, cuyo valor de fiabilidad fue de ,748.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,748	20

Análisis y procesamiento de la información

En el presente trabajo de investigación se utilizó el software SPSS v.24 para procesar los datos, tablas y figuras estadísticas. Además, se hizo uso de un estadígrafo no paramétrico, y el coeficiente de correlación de Spearman para contrastar la hipótesis planteada.

Finalmente se hicieron uso de frecuencias porcentuales y gráficos estadísticos para representar los resultados encontrados.

RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de correlación de la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales

			Nivel de Gestión del talent humano	Nivel de relaciones interpersonal es
Rho	Gestión del	Coeficiente de correlación	1	,425
Spear	talento humano	Sig. (bilateral)		,000
man		N	85	85
	Relaciones	Coeficiente de correlación		,425
	interpersonales.	Sig. (bilateral)	,000	1
		N	85	85

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

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a la tabla 1, la correlación es significativa en ,000; por lo tanto, se señala que sí existe relación significativa entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de Educación Inicial de Chimbote con un valor de correlación de Pearson 0,425.

Tabla 2

Nivel de percepción de la gestión del talento humano de los trabajadores de las Instituciones Educativas de Educación Inicial de Chimbote

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Negativo	10	10,6	10,6	10,6
Bueno	10	10,6	10,6	21,3
Muy bueno	65	78,7	78,7	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario.

De acuerdo a la tabla 2 el nivel de percepción de gestión del talento humano de los trabajadores de las Instituciones Educativas de Educación Inicial de Chimbote, el 10.6% se ubica en un nivel negativo, el 10.6% en nivel bueno y el 78.7 % se ubican en un nivel muy bueno, por tanto, la percepción de la gestión del talento humano de los trabajadores se ubica en un nivel muy bueno con un 78.7%.

Tabla 3

Nivel de relaciones interpersonales de los trabajadores de las Instituciones Educativas de Educación Inicial de Chimbote.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Inadecuado	15	10,6	10,6	10,6
Regular	13	6,4	6,4	17,0
Excelente	57	83,0	83,0	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Observando la tabla 3 podemos señalar que el nivel de las relaciones interpersonales de los trabajadores de las Instituciones Educativas de Educación Inicial de Chimbote, se ubica en un nivel inadecuado en un 10.6%; el 6.4 % en nivel regular y el 83 % se ubican en un nivel excelente, por tanto, las relaciones interpersonales de los trabajadores se ubican en un nivel excelente con un 83%.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Según la hipótesis de estudio se comprobó que sí existe relación significativa entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de los trabajadores de las instituciones del nivel Inicial de Chimbote con una significancia de ,000.

Así mismo según el objetivo general se determina que si existe relación significativa entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales entre los trabajadores de las Instituciones educativas del nivel inicial de Chimbote.

Con relación al primer objetivo específico; se identificó el grado de percepción de la gestión del talento humano de los trabajadores de educación inicial de Chimbote, encontrando que en una percepción muy buena se ubican en un 78%, en una percepción buena se ubican un 10.6%; de la misma forma un 10.6% en un nivel negativo.

Con relación al segundo objetivo específico se identificó el nivel de las relaciones interpersonales de los trabajadores de las Instituciones Educativas del nivel inicial de Chimbote en un nivel excelente con un 83%, seguido de un nivel regular con un 6.4 % y con un nivel inadecuado con un 10.6%.

De igual manera al permitirnos comparar los trabajos de investigación referenciados en nuestros antecedentes encontramos el trabajo de investigación de León (2018), cuyo objetivo fue identificar la relación existente entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de la Red 5 de la UGEL 06. El tipo de investigación es cuantitativo básico con un diseño no experimental correlacional. Como muestra se tuvo a 116 docentes elegidos mediante el muestreo no probabilístico. Mientras que el instrumento para recolectar los datos fueron los cuestionarios en la escala de Likert, cuya confiabilidad fue medida mediante el Alfa de Cronbach. La conclusión del estudio señala que la gestión del talento humano sí se relaciona con las relaciones interpersonales en las instituciones educativas de la UGEL 06, con un valor del coeficiente de Spearman = 0.457. Estudio que se asemeja a los resultados obtenidos en el presente trabajo.

Así también la tesis desarrollada por Rojas (2017), cuyos resultados obtenidos después del procesamiento y análisis de los datos nos indican que existe relación significativa entre

liderazgo transformacional y relaciones interpersonales en el personal de enfermería en emergencia de un hospital nacional de nivel III Lima –2017; debido a que la significancia calculada es $p < 0.05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0.602, resultados que de igual manera casi coinciden con los obtenidos en el estudio realizado, es así como confirmamos la relación que existe es significativa entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales según la el nivel de percepción y el nivel de relaciones interpersonales que existen en las Instituciones Educativas y cualquier empresa que brinda calidad empresarial a sus usuarios.

CONCLUSIONES

- Con respecto al nivel de percepción de la gestión del talento humano de los trabajadores de las Instituciones Educativas del nivel Inicial de Chimbote, se ubica en una percepción muy bueno con un 78,7%, con respecto a los otros niveles de percepciones.
- En relación al nivel de relaciones interpersonales, éste se ubica en un nivel excelente con un porcentaje de 83,0%.
- Al realizar la comparación de los niveles de percepción de la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales se encuentra una relación significativa entre ambas variables. Pues se determinó que, si existe relación significativa entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales con una significancia de 0,000, considerándose altamente significativa.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las autoridades de las Instituciones Educativas continuar mejorando el proceso de la gestión del talento humano, para continuar con ese o más aun un mejor nivel de percepción en ese aspecto, pues es muy importante para un trabajo armonioso bajo la premisa de que todos poseemos un potencial único que apoya a la labor que realizamos dentro de las Instituciones Educativas.
2. Se recomienda a los trabajadores de las Instituciones Educativas, seguir considerando las relaciones interpersonales como un aspecto importantísimo para desarrollar un buen clima Institucional donde reine el respeto, el trabajo en equipo, y la identidad con la I.E, añadiendo más aspectos que fortalezcan el nivel obtenido para seguir manteniéndolos.
3. Se recomienda seguir en esa línea de mejorar o fortalecer cada vez más el clima organizacional y el comportamiento de los trabajadores mejorando las relaciones laborales y desarrollando una mejor comunicación afectiva que permita mejorar el desempeño laboral.
4. Se recomienda seguir capacitando al personal según sus áreas, su nivel, y sus puestos de trabajo mediante charlas, talleres, seminarios, etc.; para fortalecer así sus competencias y capacidades.

AGRADECIMIENTO

A Dios y a mi madre por darme la vida (mi ángel de amor), a la virgencita María por no dejarme desmayar y cobijarme bajo su manto protector, a mis hijos por ser mi motor y motivo de darles ejemplo y demostrarles que todo en la vida se puede lograr, a mi padre (mi ángel de sabiduría y ejemplo), hermanos por su constante apoyo motivacional, y a todos los que me brindaron su apoyo constante para seguir avanzando y no desmayar, amigos selectos que saben que los llevo siempre como modelos a seguir de quienes aprendo diariamente y siempre estarán en mi corazón.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Apaza, O. (2019). *Gestión Del Talento Humano Y Desempeño Laboral De Los Servidores Públicos En La Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018*. Universidad César Vallejo.
- Apaza, E. (2013). *Nuevos enfoques de la administración de personal en el siglo XXI* . Andahuaylas-Perú: Invergraf Ebenezer.
- Chiavenato, I. (2001). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogotá: Mc. Graw-Hill.
- Chiavenato (2006). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión el talento humano*. Tercera edición. México: Editora McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. España: Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos, El capital humano de las organizaciones* . España: Décima edición Mc Graw Hill.
- Eslava, L. (2009). *Gestión del talento humano en las organizaciones*. Disponible en: <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicología-33-6-coaching-en-la-gestion-del-capital-humano.html>.
- Evaristo, F. (2019). *Gestión educativa y gestión del talento humano en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05 -2019*. Universidad César Vallejo.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación científica*. México: Mc Graw-Hill.
- Huerta, Y. (2018). *Gestión del talento humano y gestión de calidad en el desempeño laboral en los directores de la UGEL Carhuaz, 2017*. Universidad César Vallejo.
- Ibáñez, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. Lima-Perú: Editorial San Marcos
- Koontz, H. & Weihrich, H. (1991). *ADMINISTRACION*. México: MIG.S.A.
- León, C. (2018). *Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en las instituciones educativa públicas de la red 5 de la Ugel 06, 2017*. Universidad César Vallejo.

- Monjas, M. (2000). *Programa de enseñanza de habilidades de interacción social-0, PEHIS, para niños y niñas en edad escolar*. Madrid. España: Ciencias de la Educación Preescolar y Especial CEPE.
- 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*. Universidad César Vallejo.
- Risco, M. (2019). *Gestión de talento humano por competencias para mejorar la calidad de gestión en la I. E. N° 11085 – Ucupe – Chiclayo*. Universidad César Vallejo.
- Rojas, N. (2018). *La gestión del talento humano y la generación de ventajas competitivas en el consorcio de la Universidad Continental de Huancayo, 2016*. Universidad Nacional de Educación.
- Pérez, E. (2018). *Taller formando líderes para desarrollar el talento humano en la Escuela Superior de Formación Artística Pública Eduardo Meza Saravia, Ucayali, 2019*. Universidad César Vallejo.
- Sánchez, E. (2016). *Gestión del talento humano y gestión directiva en la gestión por procesos en las instituciones educativas de la UGEL 04*. Universidad César Vallejo.
- Sampieri, R. (2004) *Metodología De La Investigación, México*
- Santos, D. (2014). *Influencia De Las Relaciones Humanas En La Empresa. el Salvador: Ed,Serie Empresarial*.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento

ENCUESTA DE INVESTIGACION.

VARIABLE : GESTION DEL TALENTO HUMANO.

Estimado trabajador(a), la encuesta que Ud. gentilmente va a contestar y que es de carácter ANÓNIMO, está orientada a una investigación sobre la gestión de talento humano que realiza el Director de la II.EE, en donde Ud. labora, por el cual se le suplica la honestidad, para contestar solo tendrá que marcar con una (X) una de las alternativas con la que Ud. se identifique:

3: Siempre 2: A veces 1: Nunca

N°	ITEMS	ESCALA		
		1	2	3
I.- ORGANIZACIÓN				
1	La descripción de cargos de los trabajadores a nivel de la Institución Educativa están bien definidos.			
2	Se implementan políticas y procedimientos para la eficacia de la gestión del talento humano			
3	El diseño de la estructura organizacional es la más adecuada para la efectividad en la gestión			
4	La acción de supervisión de los recursos se basa en una estrategia de gestión			
5	La organización en esta Institución Educativa me ha permitido adaptarme para ejecutar muy bien mi trabajo.			
II.- CLIMA ORGANIZACIONAL				
1	Considera usted, que tiene la suficiente autonomía en las labores que realiza en esta Institución Educativa.			
2	El puesto que actualmente ocupa está en relación con su formación profesional			
3	Considera que en la I.E , se le reconoce y considera por su desempeño			
4	Considera que en la I.E, existe igualdad de género, para los puestos de trabajo			
5	El Directivo en base a los estipulado por el MINEDU, propone políticas de promoción y ascenso por el buen desempeño del personal.			
III.- TRABAJO EN EQUIPO				
1	Se desarrolla el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos institucionales.			
2	A nivel de la I.E tiene usted la capacidad de trabajar en equipo.			
3	Se han alcanzado niveles de eficiencia a nivel de la gestión en la I.E.			
4	Se han alcanzado niveles de eficacia a nivel de la gestión en la I.E.			
5	Se han alcanzado niveles de efectividad a nivel de la gestión en la I.E			
IV.- PERSONAS				
1	Se siente a gusto con el horario de trabajo implementado			
2	La remuneración que percibe le permite mejorar su calidad de vida			

3	Se aceptan sugerencias con respecto al trabajo que desempeña.			
4	Las interacciones entre los empleados son aceptables			
5	Las actividades realizadas por el personal son eficientes y eficaces			

¡Muchas gracias por su colaboración!

CUESTIONARIO DE ENCUESTA PARA IDENTIFICAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES

Estimado trabajador(a), la encuesta que Ud. gentilmente va a contestar, es de carácter ANÓNIMO, está orientada a una investigación sobre la gestión e talento humano y las relaciones interpersonales que existe en su I.E, en donde Ud. labora, por el cual se le suplica la honestidad, para contestar solo tendrá marcar con una (X) una de las alternativas con la que Ud. se identifique:

3: Siempre 2: A veces 1: Nunca

N°	ITEMS	ESCALA		
		1	2	3
I.- RELACIONES HUMANAS				
1	Considera que la comunicación es asertiva.			
2	Considera que la comunicación es empática			
3	Existe una apertura de escucha entre el personal de la I.E.			
4	La comunicación es de manera horizontal entre el personal en la I.E			
5	Se comunica oportunamente los cambios y logros que se dan en la I.E.			
6	Emplea la modulación y el volumen de voz para reforzar lo que se comunica.			
7	Cuando participa de una conversación trata de ser siempre amable.			
8	Existe una buena relación interpersonal dentro de la I.E.			
9	Existe una buena s relaciones humanas dentro de la I.E.			
10	Comunica a los demás sobre sus ideas innovadoras para la toma de decisiones dentro de la I.E.			
II.- RELACIONES LABORALES				
1	Está comprometido con la labor que se desempeña en la I.E			
2	Considera que está comprometido con el trabajo en equipo.			
3	Participa en la diferentes actividades programadas por la I.E.			
4	Cumple con los roles y funciones designados.			
5	Se identifica con las actividades de la I.E.			
6	Valora la imagen de la I.E.			
7	Considera tener la confiabilidad de la I.E.			
8	Son eficientes los procesos administrativos en la I.E.			
9	Considera que existe democracia en las decisiones dentro de la I.E.			
10	Considera que existe mucha permisibilidad en la decisiones dentro de la I.E.			

¡Muchas gracias por su colaboración!

Anexo 2: Fiabilidad del Instrumento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,748	20

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	85	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	85	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO FACULTAD
DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES SECCIÓN
DE POS GRADO**

**INFORME DE OPINIÓN
(JUICIO DEL EXPERTO)**

I. DATOS GENERALES:

1. TÍTULO DEL PROYECTO DE:

“Gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas del nivel Inicial –Chimbote 2020”

2. INVESTIGADOR

TERESA ISABEL MARTINEZ SANCHEZ.

3. OBJETIVOS

OBJETIVOS GENERAL

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en las II.EE del nivel inicial-Chimbote 2020.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar el nivel de percepción de la gestión del talento humano de los trabajadores de las II.EE del nivel Inicial de Chimbote 2020,

Identificar el nivel de relaciones interpersonales de los trabajadores de las II.EE del nivel Inicial – Chimbote 2020,

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en las II.EE del nivel Inicial-Chimbote 2020.

4. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACION:

La población está caracterizada por que son servidores públicos de Instituciones educativas de zona urbano marginal de Chimbote, docentes debidamente preparados actualizados del nivel Inicial, así como directivos que en su mayoría fueron designados y encargados a través de un proceso de evaluación, que han desarrollado un diplomado sobre gestión educativa otorgada por convenio entre el MINEDU y la Usil.

5. TAMAÑO DE LA MUESTRA

La población y muestra estará constituida por todos los trabajadores, servidores públicos como son, docentes y administrativos de las Instituciones Educativas que conforman la Red Educativa N° 10 denominada "MAESTRAS LÍDERES E INNOVADORAS EN ACCION " de Chimbote, la cual la constituyen 8 II.EE con un total de 85 trabajadores incorporadas como tal, para el efecto del diseño muestral se ha considerado como un conglomerado de II.EE cada una de ellos con sus respectivos trabajadores. Se procedió a muestrear dicha Red quedando determinada la muestra en su totalidad es decir al 100% de los trabajadores de la red educativa en relación contractual con el MINEDU en el año 2020.

6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, que según Hurtado (2010), está formado por un conjunto de preguntas están relacionadas con la variable, dimensiones e indicadores, siendo las preguntas dicotómicas, o politómicas.

La variable gestión del talento Humano, en el personal de las Instituciones Educativas del nivel Inicial de Chimbote, será valorado a través de un cuestionario, que tendrá en cuenta cuatro dimensiones como son: Organización, Clima organizacional, trabajo en equipo y persona, con 5 items, con una escala de valoración del 1 al 3, con los grados de percepción de 1 (negativo) 2 (bueno) 3 (muy bueno).

Las relaciones Interpersonales en los trabajadores de las Instituciones educativas del nivel Inicial de Chimbote, será valorada a través de un cuestionario que tendrá en cuenta dos aspectos o dimensiones: Relaciones humanas y relaciones laborales, con una escala de valoración del 1 al 3, con los niveles de excelente de 28 a 36 puntos, regular de 19 a 27 puntos e inadecuado de 1 a 18 puntos

II. DATOS DEL INFORMANTE (EXPERTO)

1.- APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE:

ALVA FRANCO CAROL IVONNE

2.- PROFESIÓN Y/O GRADO ACADEMICO

LIC. EN EDUCACION INICIAL - DRA. EN EDUCACION

3.- INSTITUCION DONDE LABORA:

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

III. ASPECTOS DE VALIDACION

	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION						OBSERVACIONES		
				REDACCIÓN CLARA Y PRECISA		RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR			RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
GESTION DEL TALENTO HUMANO	ORGANIZACION	Estructura Organizacional de la IE	La descripción de cargos de los trabajadores a nivel de la Institución Educativa están bien definidos.	X		X		X		X		
			Se implementan políticas y procedimientos para la eficacia de la gestión del talento humano	X		X		X		X		
			El diseño de la estructura organizacional es la más adecuada para la efectividad en la gestión	X		X		X		X		
			La acción de supervisión de los recursos se basa en una estrategia de gestión	X		X		X		X		
			La organización en esta Institución Educativa me ha permitido adaptarme para ejecutar muy bien mi trabajo.	X		X		X		X		
	CLIMA ORGANIZACIONAL	Ambiente laboral	Considera usted, que tiene la suficiente autonomía en las labores que realiza en esta Institución Educativa.	X		X		X		X		
			El puesto que actualmente ocupa está en relación con su formación profesional	X		X		X		X		
			Considera que en la I.E , se le reconoce y considera por su desempeño	X		X		X		X		
				Considera que en la I.E, existe igualdad de género, para los puestos de trabajo	X		X		X			

		El Directivo en base a los estipulado por el MINEDU, propone políticas de promoción y ascenso por el buen desempeño del personal.	X		X		X		X		
TRABAJO EN EQUIPO	Capacidad de trabajo en equipo	Se desarrolla el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos institucionales.	X		X		X		X		
		A nivel de la I.E tiene usted la capacidad de trabajar en equipo.	X		X		X		X		
		Se han alcanzado niveles de eficiencia a nivel de la gestión en la I.E.	X		X		X		X		
		Se han alcanzado niveles de eficacia a nivel de la gestión en la I.E.	X		X		X		X		
		Se han alcanzado niveles de efectividad a nivel de la gestión en la I.E	X		X		X		X		
PERSONAS	Acciones y actividades laborales.	Se siente a gusto con el horario de trabajo implementado	X		X		X		X		
		La remuneración que percibe le permite mejorar su calidad de vida	X		X		X		X		
		Se aceptan sugerencias con respecto al trabajo que desempeña.	X		X		X		X		
		Las interacciones entre los empleados son aceptables	X		X		X		X		
		Las actividades realizadas por el personal son eficientes y eficaces	X		X		X		X		

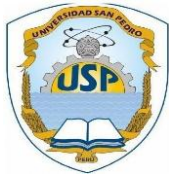
**OPINIÓN DE APLICABILIDAD
SE DA PASE PARA SU APLICABILIDAD.**

Chimbote, Octubre de 2020



CAROL IVONNE ALVA FRANCO

Firma del Experto Informante



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO FACULTAD
DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES SECCIÓN
DE POS GRADO**

**INFORME DE OPINIÓN
(JUICIO DEL EXPERTO)**

IV. DATOS GENERALES:

1. TITULO DEL PROYECTO DE:

“Gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas del nivel Inicial –Chimbote 2020”

2. INVESTIGADOR

TERESA ISABEL MARTINEZ SANCHEZ.

3. OBJETIVOS

OBJETIVOS GENERAL

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en las I.EE del nivel inicial-Chimbote 2020.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar el nivel de percepción de la gestión del talento humano de los trabajadores de las I.EE del nivel Inicial de Chimbote 2020,

Identificar el nivel de relaciones interpersonales de los trabajadores de las I.EE del nivel Inicial – Chimbote 2020,

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en las I.EE del nivel Inicial-Chimbote 2020.

4. CARACTERISTICAS DE LA POBLACION:

La población está caracterizada por que son servidores públicos de Instituciones educativas de zona urbano marginal de Chimbote, docentes debidamente preparados actualizados del nivel Inicial, así como directivos que en su mayoría fueron designados y encargados a través de un proceso de evaluación, que han desarrollado un diplomado sobre gestión educativa otorgada por convenio entre el MINEDU y la Usil.

5. TAMAÑO DE LA MUESTRA

La población y muestra estará constituida por todos los trabajadores, servidores públicos como son, docentes y administrativos de las Instituciones Educativas

que conforman la Red Educativa N° 10 denominada "MAESTRAS LÍDERES E INNOVADORAS EN ACCION " de Chimbote, la cual la constituyen 8 II.EE con un total de 85 trabajadoras incorporadas como tal, para el efecto del diseño muestral se ha considerado como un conglomerado de II.EE cada una de ellos con sus respectivos trabajadores. Se procedió a muestrear dicha Red quedando determinada la muestra en su totalidad es decir al 100% de los trabajadores de la red educativa en relación contractual con el MINEDU en el año 2020.

6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, que según Hurtado (2010), está formado por un conjunto de preguntas están relacionadas con la variable, dimensiones e indicadores, siendo las preguntas dicotómicas, o politómicas.

La variable gestión del talento Humano, en el personal de las Instituciones Educativas del nivel Inicial de Chimbote, será valorado a través de un cuestionario, que tendrá en cuenta cuatro dimensiones como son: Organización, Clima organizacional, trabajo en equipo y persona, con 5 ítems, con una escala de valoración del 1 al 3, con los grados de percepción de 1 (negativo) 2 (bueno) 3 (muy bueno).

Las relaciones Interpersonales en los trabajadores de las Instituciones educativas del nivel Inicial de Chimbote, será valorada a través de un cuestionario que tendrá en cuenta dos aspectos o dimensiones: Relaciones humanas y relaciones laborales, con una escala de valoración del 1 al 3, con los niveles de excelente de 28 a 36 puntos, regular de 19 a 27 puntos e inadecuado de 1 a 18 puntos

7. DATOS DEL INFORMANTE (EXPERTO)

1.- APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE:

ALVA FRANCO CAROL IVONNE

2.- PROFESIÓN Y/O GRADO ACADEMICO

LIC. EN EDUCACION INICIAL- DRA. EN EDUCACION

3.- INSTITUCION DONDE LABORA:

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

8. ASPECTOS DE VALIDACION

	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION						OBSERVACIONES		
				REDACCIÓN CLARA Y PRECISA		RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR			RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
RELACIONES INTERPERSONALES RELACIONES HUMANAS			Considera que la comunicación es asertiva.	X		X		X		X		
			Considera que la comunicación es empática	X		X		X		X		
			Existe una apertura de escucha entre el personal de la I.E.	X		X		X		X		
			La comunicación es de manera horizontal entre el personal en la I.E	X		X		X		X		
			Se comunica oportunamente los cambios y logros que se dan en la I.E.	X		X		X		X		
			Emplea la modulación y el volumen de voz para reforzar lo que se comunica.	X		X		X		X		
			Cuando participa de una conversación trata de ser siempre amable.	X		X		X		X		
			Existe una buena relación interpersonal dentro de la I.E.	X		X		X		X		
			Existe una buena s relaciones humanas dentro de la I.E.	X		X		X		X		
			Comunica a los demás sobre sus ideas innovadoras para la toma de decisiones dentro de la I.E.	X		X		X		X		

RELACIONES LABORALES	Está comprometido con la labor que se desempeña en la I.E	X		X		X		X		
	Considera que está comprometido con el trabajo en equipo.	X		X		X		X		
	Participa en la diferentes actividades programadas por la I.E.	X		X		X		X		
	Cumple con los roles y funciones designados.	X		X		X		X		
	Se identifica con las actividades de la I.E.	X		X		X		X		
	Valora la imagen de la I.E.	X		X		X		X		
	Considera tener la confiabilidad de la I.E.	X		X		X		X		
	Son eficientes los procesos administrativos en la I.E.	X		X		X		X		
	Considera que existe democracia en las decisiones dentro de la I.E.	X		X		X		X		
	Considera que existe mucha permisibilidad en la decisiones dentro de la I.E.	X		X		X		X		

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD
PASE PARA SU APLICABILIDAD**

Chimbote, Octubre de 2020.



CAROL IVONNE ALVA FRANCO

Firma del Experto Informante



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO FACULTAD
DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES SECCIÓN
DE POS GRADO**

**INFORME DE OPINIÓN
(JUICIO DEL EXPERTO)**

V. DATOS GENERALES:

7. TÍTULO DEL PROYECTO DE:

“Gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas del nivel Inicial –Chimbote 2020”

8. INVESTIGADOR

TERESA ISABEL MARTINEZ SANCHEZ.

9. OBJETIVOS

OBJETIVOS GENERAL

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en las I.EE del nivel inicial-Chimbote 2020.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar el nivel de percepción de la gestión del talento humano de los trabajadores de las I.EE del nivel Inicial de Chimbote 2020,

Identificar el nivel de relaciones interpersonales de los trabajadores de las I.EE del nivel Inicial – Chimbote 2020,

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en las I.EE del nivel Inicial-Chimbote 2020.

10. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACION:

La población está caracterizada por que son servidores públicos de Instituciones educativas de zona urbano marginal de Chimbote, docentes debidamente preparados actualizados del nivel Inicial, así como directivos que en su mayoría fueron designados y encargados a través de un proceso de evaluación, que han desarrollado un diplomado sobre gestión educativa otorgada por convenio entre el MINEDU y la Usil.

11. TAMAÑO DE LA MUESTRA

La población y muestra estará constituida por todos los trabajadores, servidores públicos como son, docentes y administrativos de las Instituciones Educativas

que conforman la Red Educativa N° 10 denominada "MAESTRAS LÍDERES E INNOVADORAS EN ACCION " de Chimbote, la cual la constituyen 8 II.EE con un total de 85 trabajadores incorporadas como tal, para el efecto del diseño muestral se ha considerado como un conglomerado de II.EE cada una de ellos con sus respectivos trabajadores. Se procedió a muestrear dicha Red quedando determinada la muestra en su totalidad es decir al 100% de los trabajadores de la red educativa en relación contractual con el MINEDU en el año 2020.

12. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, que según Hurtado (2010), está formado por un conjunto de preguntas están relacionadas con la variable, dimensiones e indicadores, siendo las preguntas dicotómicas, o politómicas.

La variable gestión del talento Humano, en el personal de las Instituciones Educativas del nivel Inicial de Chimbote, será valorado a través de un cuestionario, que tendrá en cuenta cuatro dimensiones como son: Organización, Clima organizacional, trabajo en equipo y persona, con 5 items, con una escala de valoración del 1 al 3, con los grados de percepción de 1 (negativo) 2 (bueno) 3 (muy bueno).

Las relaciones Interpersonales en los trabajadores de las Instituciones educativas del nivel Inicial de Chimbote, será valorada a través de un cuestionario que tendrá en cuenta dos aspectos o dimensiones: Relaciones humanas y relaciones laborales, con una escala de valoración del 1 al 3, con los niveles de excelente de 28 a 36 puntos, regular de 19 a 27 puntos e inadecuado de 1 a 18 puntos

VI. DATOS DEL INFORMANTE (EXPERTO)

1.- APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE:

HERRERA ALAMO Mirtha Soledad

2.- PROFESIÓN Y/O GRADO ACADEMICO

Lic. En Educación Inicial_ DRA. EN EDUCACION

3.- INSTITUCION DONDE LABORA:

IE N° 1633 ANTENOR ORREGO

VII. ASPECTOS DE VALIDACION

	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION						OBSERVACIONES		
				REDACCIÓN CLARA Y PRECISA		RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR			RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
GESTION DEL TALENTO HUMANO	ORGANIZACION	Estructura Organizacional de la IE	La descripción de cargos de los trabajadores a nivel de la Institución Educativa están bien definidos.	X		X		X		X		
			Se implementan políticas y procedimientos para la eficacia de la gestión del talento humano	X		X		X		X		
			El diseño de la estructura organizacional es la más adecuada para la efectividad en la gestión	X		X		X		X		
			La acción de supervisión de los recursos se basa en una estrategia de gestión	X		X		X		X		
			La organización en esta Institución Educativa me ha permitido adaptarme para ejecutar muy bien mi trabajo.	X		X		X		X		
	CLIMA ORGANIZACIONAL	Ambiente laboral	Considera usted, que tiene la suficiente autonomía en las labores que realiza en esta Institución Educativa.	X		X		X		X		
			El puesto que actualmente ocupa está en relación con su formación profesional	X		X		X		X		
			Considera que en la I.E , se le reconoce y considera por su desempeño	X		X		X		X		
				Considera que en la I.E, existe igualdad de género, para los puestos de trabajo	X		X		X			

		El Directivo en base a los estipulado por el MINEDU, propone políticas de promoción y ascenso por el buen desempeño del personal.	X		X		X		X		
TRABAJO EN EQUIPO	Capacidad de trabajo en equipo	Se desarrolla el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos institucionales.	X		X		X		X		
		A nivel de la I.E tiene usted la capacidad de trabajar en equipo.	X		X		X		X		
		Se han alcanzado niveles de eficiencia a nivel de la gestión en la I.E.	X		X		X		X		
		Se han alcanzado niveles de eficacia a nivel de la gestión en la I.E.	X		X		X		X		
		Se han alcanzado niveles de efectividad a nivel de la gestión en la I.E	X		X		X		X		
PERSONAS	Acciones y actividades laborales.	Se siente a gusto con el horario de trabajo implementado	X		X		X		X		
		La remuneración que percibe le permite mejorar su calidad de vida	X		X		X		X		
		Se aceptan sugerencias con respecto al trabajo que desempeña.	X		X		X		X		
		Las interacciones entre los empleados son aceptables	X		X		X		X		
		Las actividades realizadas por el personal son eficientes y eficaces	X		X		X		X		

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD
SE DA PASE PARA SU APLICABILIDAD.**

Chimbote, Octubre de 2020



Dra. Mirtha S. Herrera Alamo
DOCENTE
C.P.Pe 0541698443

Firma del Experto Informante



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO FACULTAD
DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES SECCIÓN
DE POS GRADO**

**INFORME DE OPINIÓN
(JUICIO DEL EXPERTO)**

VIII. DATOS GENERALES:

9. TITULO DEL PROYECTO DE:

“Gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas del nivel Inicial –Chimbote 2020”

10. INVESTIGADOR

TERESA ISABEL MARTINEZ SANCHEZ.

11. OBJETIVOS

OBJETIVOS GENERAL

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en las II.EE del nivel inicial-Chimbote 2020.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar el nivel de percepción de la gestión del talento humano de los trabajadores de las II.EE del nivel Inicial de Chimbote 2020,

Identificar el nivel de relaciones interpersonales de los trabajadores de las II.EE del nivel Inicial – Chimbote 2020,

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en las II.EE del nivel Inicial-Chimbote 2020.

12. CARACTERISTICAS DE LA POBLACION:

La población está caracterizada por que son servidores públicos de Instituciones educativas de zona urbano marginal de Chimbote, docentes debidamente preparados actualizados del nivel Inicial, así como directivos que en su mayoría fueron designados y encargados a través de un proceso de evaluación, que han desarrollado un diplomado sobre gestión educativa otorgada por convenio entre el MINEDU y la Usil.

13. TAMAÑO DE LA MUESTRA

La población y muestra estará constituida por todos los trabajadores, servidores públicos como son, docentes y administrativos de las Instituciones Educativas que conforman la Red Educativa N° 10 denominada "MAESTRAS LÍDERES E INNOVADORAS EN ACCION " de Chimbote, la cual la constituyen 8 II.EE con un total de 85 trabajadores incorporadas como tal, para el efecto del diseño muestral se ha considerado como un conglomerado de II.EE cada una de ellos con sus respectivos trabajadores. Se procedió a muestrear dicha Red quedando determinada la muestra en su totalidad es decir al 100% de los trabajadores de la red educativa en relación contractual con el MINEDU en el año 2020.

14. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, que según Hurtado (2010), está formado por un conjunto de preguntas están relacionadas con la variable, dimensiones e indicadores, siendo las preguntas dicotómicas, o politómicas.

La variable gestión del talento Humano, en el personal de las Instituciones Educativas del nivel Inicial de Chimbote, será valorado a través de un cuestionario, que tendrá en cuenta cuatro dimensiones como son: Organización, Clima organizacional, trabajo en equipo y persona, con 5 items, con una escala de valoración del 1 al 3, con los grados de percepción de 1 (negativo) 2 (bueno) 3 (muy bueno).

Las relaciones Interpersonales en los trabajadores de las Instituciones educativas del nivel Inicial de Chimbote, será valorada a través de un cuestionario que tendrá en cuenta dos aspectos o dimensiones: Relaciones humanas y relaciones laborales, con una escala de valoración del 1 al 3, con los niveles de excelente de 28 a 36 puntos, regular de 19 a 27 puntos e inadecuado de 1 a 18 puntos

15. DATOS DEL INFORMANTE (EXPERTO)

1.- APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE:

HERRERA ALAMO Mirtha Soledad

2.- PROFESIÓN Y/O GRADO ACADEMICO

Lic. En educación Inicial - DRA. EN EDUCACION

3.- INSTITUCION DONDE LABORA:

I.E N° 1633 ANTENOR ORREGO

16. ASPECTOS DE VALIDACION

	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION						OBSERVACIONES		
				REDACCIÓN CLARA Y PRECISA		RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR			RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
RELACIONES INTERPERSONALES RELACIONES HUMANAS			Considera que la comunicación es asertiva.	X		X		X		X		
			Considera que la comunicación es empática	X		X		X		X		
			Existe una apertura de escucha entre el personal de la I.E.	X		X		X		X		
			La comunicación es de manera horizontal entre el personal en la I.E	X		X		X		X		
			Se comunica oportunamente los cambios y logros que se dan en la I.E.	X		X		X		X		
			Emplea la modulación y el volumen de voz para reforzar lo que se comunica.	X		X		X		X		
			Cuando participa de una conversación trata de ser siempre amable.	X		X		X		X		
			Existe una buena relación interpersonal dentro de la I.E.	X		X		X		X		
			Existe una buena s relaciones humanas dentro de la I.E.	X		X		X		X		
			Comunica a los demás sobre sus ideas innovadoras para la toma de decisiones dentro de la I.E.	X		X		X		X		

RELACIONES LABORALES	Está comprometido con la labor que se desempeña en la I.E	X		X		X		X		
	Considera que está comprometido con el trabajo en equipo.	X		X		X		X		
	Participa en la diferentes actividades programadas por la I.E.	X		X		X		X		
	Cumple con los roles y funciones designados.	X		X		X		X		
	Se identifica con las actividades de la I.E.	X		X		X		X		
	Valora la imagen de la I.E.	X		X		X		X		
	Considera tener la confiabilidad de la I.E.	X		X		X		X		
	Son eficientes los procesos administrativos en la I.E.	X		X		X		X		
	Considera que existe democracia en las decisiones dentro de la I.E.	X		X		X		X		
	Considera que existe mucha permisibilidad en la decisiones dentro de la I.E.	X		X		X		X		

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD
PASE PARA SU APLICABILIDAD**

Chimbote, Octubre de 2020.



Dra. Mirtha S. Herrera Alamo
DOCENTE
C.P.Pe 0541698443

Firma del Experto Informante



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO FACULTAD
DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES SECCIÓN
DE POS GRADO**

**INFORME DE OPINIÓN
(JUICIO DEL EXPERTO)**

IX. DATOS GENERALES:

13. TÍTULO DEL PROYECTO DE:

“Gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas del nivel Inicial –Chimbote 2020”

14. INVESTIGADOR

TERESA ISABEL MARTINEZ SANCHEZ.

15. OBJETIVOS

OBJETIVOS GENERAL

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en las I.EE del nivel inicial-Chimbote 2020.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar el nivel de percepción de la gestión del talento humano de los trabajadores de las I.EE del nivel Inicial de Chimbote 2020,

Identificar el nivel de relaciones interpersonales de los trabajadores de las I.EE del nivel Inicial – Chimbote 2020,

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en las I.EE del nivel Inicial-Chimbote 2020.

16. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACION:

La población está caracterizada por que son servidores públicos de Instituciones educativas de zona urbano marginal de Chimbote, docentes debidamente preparados actualizados del nivel Inicial, así como directivos que en su mayoría fueron designados y encargados a través de un proceso de evaluación, que han desarrollado un diplomado sobre gestión educativa otorgada por convenio entre el MINEDU y la Usil.

17. TAMAÑO DE LA MUESTRA

La población y muestra estará constituida por todos los trabajadores, servidores públicos como son, docentes y administrativos de las Instituciones Educativas

que conforman la Red Educativa N° 10 denominada "MAESTRAS LÍDERES E INNOVADORAS EN ACCION " de Chimbote, la cual la constituyen 8 I.EE con un total de 85 trabajadores incorporadas como tal, para el efecto del diseño muestral se ha considerado como un conglomerado de I.EE cada una de ellos con sus respectivos trabajadores. Se procedió a muestrear dicha Red quedando determinada la muestra en su totalidad es decir al 100% de los trabajadores de la red educativa en relación contractual con el MINEDU en el año 2020.

18. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, que según Hurtado (2010), está formado por un conjunto de preguntas están relacionadas con la variable, dimensiones e indicadores, siendo las preguntas dicotómicas, o politómicas.

La variable gestión del talento Humano, en el personal de las Instituciones Educativas del nivel Inicial de Chimbote, será valorado a través de un cuestionario, que tendrá en cuenta cuatro dimensiones como son: Organización, Clima organizacional, trabajo en equipo y persona, con 5 items, con una escala de valoración del 1 al 3, con los grados de percepción de 1 (negativo) 2 (bueno) 3 (muy bueno).

Las relaciones Interpersonales en los trabajadores de las Instituciones educativas del nivel Inicial de Chimbote, será valorada a través de un cuestionario que tendrá en cuenta dos aspectos o dimensiones: Relaciones humanas y relaciones laborales, con una escala de valoración del 1 al 3, con los niveles de excelente de 28 a 36 puntos, regular de 19 a 27 puntos e inadecuado de 1 a 18 puntos

X. DATOS DEL INFORMANTE (EXPERTO)

1.- APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE:

VASQUEZ TOLENTINO Emérita Victoria.

2.- PROFESIÓN Y/O GRADO ACADEMICO

LIC. EN PSICOLOGIA, LIC. EN EDUCACION- DRA. EN EDUCACION

3.- INSTITUCION DONDE LABORA:

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

XI. ASPECTOS DE VALIDACION

	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION						OBSERVACIONES			
				REDACCIÓN CLARA Y PRECISA		RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR			RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
GESTION DEL TALENTO HUMANO	ORGANIZACION	Estructura Organizacional de la IE	La descripción de cargos de los trabajadores a nivel de la Institución Educativa están bien definidos.	X		X		X		X			
			Se implementan políticas y procedimientos para la eficacia de la gestión del talento humano	X		X		X		X			
			El diseño de la estructura organizacional es la más adecuada para la efectividad en la gestión	X		X		X		X			
			La acción de supervisión de los recursos se basa en una estrategia de gestión	X		X		X		X			
			La organización en esta Institución Educativa me ha permitido adaptarme para ejecutar muy bien mi trabajo.	X		X		X		X			
	CLIMA ORGANIZACIONAL	Ambiente laboral	Considera usted, que tiene la suficiente autonomía en las labores que realiza en esta Institución Educativa.	X		X		X		X			
			El puesto que actualmente ocupa está en relación con su formación profesional	X		X		X		X			
			Considera que en la I.E , se le reconoce y considera por su desempeño	X		X		X		X			
				Considera que en la I.E, existe igualdad de género, para los puestos de trabajo	X		X		X		X		

		El Directivo en base a los estipulado por el MINEDU, propone políticas de promoción y ascenso por el buen desempeño del personal.	X		X		X		X		
TRABAJO EN EQUIPO	Capacidad de trabajo en equipo	Se desarrolla el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos institucionales.	X		X		X		X		
		A nivel de la I.E tiene usted la capacidad de trabajar en equipo.	X		X		X		X		
		Se han alcanzado niveles de eficiencia a nivel de la gestión en la I.E.	X		X		X		X		
		Se han alcanzado niveles de eficacia a nivel de la gestión en la I.E.	X		X		X		X		
		Se han alcanzado niveles de efectividad a nivel de la gestión en la I.E	X		X		X		X		
PERSONAS	Acciones y actividades laborales.	Se siente a gusto con el horario de trabajo implementado	X		X		X		X		
		La remuneración que percibe le permite mejorar su calidad de vida	X		X		X		X		
		Se aceptan sugerencias con respecto al trabajo que desempeña.	X		X		X		X		
		Las interacciones entre los empleados son aceptables	X		X		X		X		
		Las actividades realizadas por el personal son eficientes y eficaces	X		X		X		X		

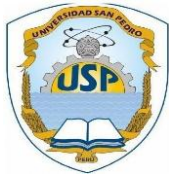
OPINIÓN DE APLICABILIDAD

INSTRUMENTO COHERENTE CON LOS OBJETIVOS PROPUESTOS PARA LA POBLACION DE ESTUDIOS CONSIDERADA.

Chimbote, Octubre de 2020



Firma del Experto Informante



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO FACULTAD
DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES SECCIÓN
DE POS GRADO**

**INFORME DE OPINIÓN
(JUICIO DEL EXPERTO)**

XII. DATOS GENERALES:

17. TITULO DEL PROYECTO DE:

“Gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas del nivel Inicial –Chimbote 2020”

18. INVESTIGADOR

TERESA ISABEL MARTINEZ SANCHEZ.

19. OBJETIVOS

OBJETIVOS GENERAL

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en las I.EE del nivel inicial-Chimbote 2020.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar el nivel de percepción de la gestión del talento humano de los trabajadores de las I.EE del nivel Inicial de Chimbote 2020,

Identificar el nivel de relaciones interpersonales de los trabajadores de las I.EE del nivel Inicial – Chimbote 2020,

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en las I.EE del nivel Inicial-Chimbote 2020.

20. CARACTERISTICAS DE LA POBLACION:

La población está caracterizada por que son servidores públicos de Instituciones educativas de zona urbano marginal de Chimbote, docentes debidamente preparados actualizados del nivel Inicial, así como directivos que en su mayoría fueron designados y encargados a través de un proceso de evaluación, que han desarrollado un diplomado sobre gestión educativa otorgada por convenio entre el MINEDU y la Usil.

21. TAMAÑO DE LA MUESTRA

La población y muestra estará constituida por todos los trabajadores, servidores públicos como son, docentes y administrativos de las Instituciones Educativas

que conforman la Red Educativa N° 10 denominada "MAESTRAS LÍDERES E INNOVADORAS EN ACCION " de Chimbote, la cual la constituyen 8 II.EE con un total de 85 trabajadoras incorporadas como tal, para el efecto del diseño muestral se ha considerado como un conglomerado de II.EE cada una de ellos con sus respectivos trabajadores. Se procedió a muestrear dicha Red quedando determinada la muestra en su totalidad es decir al 100% de los trabajadores de la red educativa en relación contractual con el MINEDU en el año 2020.

22. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, que según Hurtado (2010), está formado por un conjunto de preguntas están relacionadas con la variable, dimensiones e indicadores, siendo las preguntas dicotómicas, o politómicas.

La variable gestión del talento Humano, en el personal de las Instituciones Educativas del nivel Inicial de Chimbote, será valorado a través de un cuestionario, que tendrá en cuenta cuatro dimensiones como son: Organización, Clima organizacional, trabajo en equipo y persona, con 5 ítems, con una escala de valoración del 1 al 3, con los grados de percepción de 1 (negativo) 2 (bueno) 3 (muy bueno).

Las relaciones Interpersonales en los trabajadores de las Instituciones educativas del nivel Inicial de Chimbote, será valorada a través de un cuestionario que tendrá en cuenta dos aspectos o dimensiones: Relaciones humanas y relaciones laborales, con una escala de valoración del 1 al 3, con los niveles de excelente de 28 a 36 puntos, regular de 19 a 27 puntos e inadecuado de 1 a 18 puntos

23. DATOS DEL INFORMANTE (EXPERTO)

1.- APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE:

VASQUEZ TOLENTINO Emérita Victoria.

2.- PROFESIÓN Y/O GRADO ACADEMICO

LIC. EN PSICOLOGIA, LIC. EN EDUCACION - DRA. EN EDUCACION

3.- INSTITUCION DONDE LABORA:

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

24. ASPECTOS DE VALIDACION

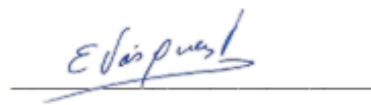
	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION						OBSERVACIONES			
				REDACCIÓN CLARA Y PRECISA		RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR			RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
RELACIONES INTERPERSONALES RELACIONES HUMANAS			Considera que la comunicación es asertiva.	X		X		X		X			
			Considera que la comunicación es empática	X		X		X		X			
			Existe una apertura de escucha entre el personal de la I.E.	X		X		X		X			
			La comunicación es de manera horizontal entre el personal en la I.E	X		X		X		X			
			Se comunica oportunamente los cambios y logros que se dan en la I.E.	X		X		X		X			
			Emplea la modulación y el volumen de voz para reforzar lo que se comunica.	X		X		X		X			
			Cuando participa de una conversación trata de ser siempre amable.	X		X		X		X			
			Existe una buena relación interpersonal dentro de la I.E.	X		X		X		X			
			Existe una buena s relaciones humanas dentro de la I.E.	X		X		X		X			
			Comunica a los demás sobre sus ideas innovadoras para la toma de decisiones dentro de la I.E.	X		X		X		X			

RELACIONES LABORALES	Está comprometido con la labor que se desempeña en la I.E	X		X		X		X		
	Considera que está comprometido con el trabajo en equipo.	X		X		X		X		
	Participa en la diferentes actividades programadas por la I.E.	X		X		X		X		
	Cumple con los roles y funciones designados.	X		X		X		X		
	Se identifica con las actividades de la I.E.	X		X		X		X		
	Valora la imagen de la I.E.	X		X		X		X		
	Considera tener la confiabilidad de la I.E.	X		X		X		X		
	Son eficientes los procesos administrativos en la I.E.	X		X		X		X		
	Considera que existe democracia en las decisiones dentro de la I.E.	X		X		X		X		
	Considera que existe mucha permisibilidad en la decisiones dentro de la I.E.	X		X		X		X		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

**INSTRUMENTO COHERENTE CON LOS OBJETIVOS PROPUESTOS
PARA LA POBLACION DE ESTUDIOS CONSIDERADA.**

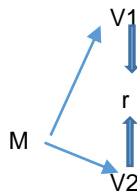
Chimbote, Octubre de 2020.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "E. Vásquez", is written over a horizontal line. The signature is cursive and somewhat stylized.

Firma del Experto Informante

Anexo 4: MATRIZ DE CONSISTENCIA

OBJETIVOS	PROBLEMA	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	TIPO DE INVESTIGACION
<p>Objetivo general <i>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en las II.EE del nivel inicial-Chimbote 2020.</i></p> <p>Objetivos específicos <i>- Identificar la percepción de la gestión del talento humano de los trabajadores de las II.EE del nivel Inicial de Chimbote 2020.</i> <i>-Identificar el nivel de relaciones interpersonales de los trabajadores de las II.EE del nivel Inicial – Chimbote 2020.</i> <i>- Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en las II.EE del nivel Inicial-Chimbote 2020.</i></p>	<p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en las II.EE del nivel Inicial – Chimbote 2020?</p>	<p><i>Existe relación directa entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en las II.EE del nivel Inicial – Chimbote 2020.</i></p>	<p>Variable 1 Gestión del talento humano.</p> <p>Variable 2 Relaciones Interpersonales.</p>	<p>-Organización -Clima Organizacional -Trabajo en Equipo -Personas</p> <p>-Relaciones Humanas. -Relaciones laborales</p>	<p>Organización Procesos Cultura</p> <p>Ambiente Relaciones</p> <p>Comunicación Responsabilidades Tareas</p> <p>Creencia Actitudes Motivación</p> <p>Actitudes Empatía Comunicación Emociones</p> <p>Individuales</p>	<p>Cuestionario</p> <p>Cuestionario.</p>	<p>POBLACION Y MUESTRA</p> <p>Conformada por toda la población como son las trabajadoras de las 8 II.EE Integrantes de la Red Educativa 10 “Maestras líderes e innovadoras en acción.” Constituido por 55 trabajadores de diferentes II.EE de Chimbote. Tomándose al 100% de los integrantes.</p> <p>Tipo de investigación: descriptiva.</p> <p>Diseño de investigación; por el nivel de profundidad de la investigación: Descriptivo-correlacional - cuyo diseño es:</p>

					Colectivas Disposición Ambiente de trabajo	 <p>Donde: M : Muestra V1 : Variable 1 V2: Variable 2 R: correlación de Pearson</p>
--	--	--	--	--	-----------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Anexo 5: Matriz metodológica

Variables	Dimensiones	Ítems
V.1 GESTION DEL TALENTO HUMANO	Organización	<ul style="list-style-type: none"> -La descripción de cargos de los trabajadores a nivel de la Institución Educativa están bien definidos. -Se implementan políticas y procedimientos para la eficacia de la gestión del talento humano -El diseño de la estructura organizacional es la más adecuada para la efectividad en la gestión -La acción de supervisión de los recursos se basa en una estrategia de gestión -La organización en esta Institución Educativa me ha permitido adaptarme para ejecutar muy bien mi trabajo.
	Clima Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Considera usted, que tiene la suficiente autonomía en las labores que realiza en esta Institución Educativa. - El puesto que actualmente ocupa está en relación con su formación profesional - Considera que en la I.E , se le reconoce y considera por su desempeño - Considera que en la I.E, existe igualdad de género, para los puestos de trabajo - El Directivo en base a los estipulado por el MINEDU, propone políticas de promoción y ascenso por el buen desempeño del personal.
	Trabajo en Equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Se desarrolla el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos institucionales. - A nivel de la I.E tiene usted la capacidad de trabajar en equipo. - Se han alcanzado niveles de eficiencia a nivel de la gestión en la I.E. - Se han alcanzado niveles de eficacia a nivel de la gestión en la I.E. - Se han alcanzado niveles de efectividad a nivel de la gestión en la I.E.
	Personas	<ul style="list-style-type: none"> - Se siente a gusto con el horario de trabajo implementado - La remuneración que percibe le permite mejorar su calidad de vida - Se aceptan sugerencias con respecto al trabajo que desempeña. - Las interacciones entre los empleados son aceptables - Las actividades realizadas por el personal son eficientes y eficaces.

V.2 RELACIONES INTERPERSONALES	Relaciones Humanas	<ul style="list-style-type: none"> -Considera que la comunicación es asertiva. -Considera que la comunicación es empática -Existe una apertura de escucha entre el personal de la I.E. -La comunicación es de manera horizontal entre el personal en la I.E -Se comunica oportunamente los cambios y logros que se dan en la I.E. -Emplea la modulación y el volumen de voz para reforzar lo que se comunica. -Cuando participa de una conversación trata de ser siempre amable. -Existe una buena relación interpersonal dentro de la I.E -Existen unas buenas relaciones humanas dentro de la I.E. -Comunica a los demás sobre sus ideas innovadoras para la toma de decisiones dentro de la I.E.
	Relaciones Laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Está comprometido con la labor que se desempeña en la I.E - Considera que está comprometido con el trabajo en equipo. - Participa en las diferentes actividades programadas por la I.E. Cumple con los roles y funciones designados. - Se identifica con las actividades de la I.E. - Valora la imagen de la I.E. - Considera tener la confiabilidad de la I.E. - Son eficientes los procesos administrativos en la I.E. - Considera que existe democracia en las decisiones dentro de la I.E. - Considera que existe mucha permisibilidad en la decisiones dentro de la I.E.

Enfoque	Tema	Definición conceptual	Definición operacional	Métodos y técnicas
Mixto; cualitativo-cuantitativo.	Gestión de talento humano y relaciones interpersonales.	<p><i>Gestión del Talento Humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro.</i></p> <p>Eslava Arnao, Edgar (2004).</p> <p>Una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social. Rafael Bisquerra Alzina (2003: 23)</p>	<p>La gestión del talento humano implica una acción y efecto de administrar o gestionar una organización, en base a acciones precisas de causa y conocimiento de personas, en función a sus competencias y habilidades que permitan obtener buenos resultados dentro de la empresa.</p> <p>Una relación interpersonal es entendida como una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social, misma que conlleva al éxito de toda empresa.</p>	Técnica: Se aplicará la técnica de encuesta para cada variable.

