



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en
las instituciones educativa públicas de la red 5 de la Ugel 06,
2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Carmen Julia León Miranda

ASESOR:

Dr. Felipe Guizado Oscco

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2018

Página del jurado

Dr. Joaquin Vertiz Osoreo
Presidente

Dra. Violeta Cadenillas Albornoz
Secretario

Dr. Felipe Guizado Oscco
Vocal

Dedicatoria

A mi familia, que día a día me acompaña en la gran tarde de ser cada día mejor profesional y mejor Maestra,

Agradecimiento

Al personal directivo, docente y administrativo de la Universidad César Vallejo, por brindarme la oportunidad de fortalecer mis habilidades, capacidades y destrezas cognitivas para un mejor desarrollo profesional.

Declaración de autoría

Yo, Carmen Julia León Miranda, con DNI N° 10701889 estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Gestión el talento humano y relaciones interpersonales en las instituciones educativa públicas de la red 5 de la Ugel 06, 2017”, presentada para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, octubre del 2016

Carmen Julia León Miranda

DNI 10701889

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Presento la tesis titulada “Gestión el talento humano y relaciones interpersonales en las instituciones educativa públicas de la red 5 de la Ugel 06, 2017”, con la finalidad de determinar si la gestión del talento humano se relaciona con las relaciones interpersonales, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo y la obtención del grado de Magíster en Educación.

En los últimos años, se está prestando una gran importancia a la función de los directivos en la gestión del talento humano de los docentes, ya que se limitaba solo al campo administrativo y representativo, por tanto, es imperioso saber el grado de relación entre dichas variables, hecho que redundará en un adecuado desarrollo institucional, que implica la identificación de los docentes con su labor pedagógica en un ambiente institucional propicio.

Espero que la presente investigación, previa revisión, obtenga la aprobación para proceder a la sustentación de la misma.

La autora.

Indice de contenido

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
Indice de contenido	vii
Indice de tablas	ix
Indice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Justificación	32
1.5. Formulación del problema	32
1.5.1. Problema general.	32
1.5.2. Problemas específicos.	33
1.7. Objetivos	34
1.7.1. Objetivo general.	34
1.7.2. Objetivos específicos.	34
II. Método	36
2.1. Metodología	37
2.2. Diseño	37

2.3. Variables	38
2.3.1. Definición conceptual.	38
2.3.2. Operacionalización de las variables	39
2.3. Población y muestra censal	40
2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	40
2.5. Métodos de análisis de datos	43
2.6. Aspecto éticos	43
III. Resultados	45
3.1. Descripción de los resultados	46
3.2. Prueba de hipótesis	56
IV. Discusión	62
V. Conclusiones	66
VI. Recomendaciones	69
VII. Referencias	71
Anexos	75
Anexo 1. Matriz de consistencia	76
Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables	78
Anexo 3. instrumentos	82
Anexo 4. confiabilidad – alfa de cronbach	86
Anexo 5. Base de datos	88
Anexo 6. Artículo científico	96
Anexo 6. Dictamen de la sustentación de tesis	114
Anexo 7. Formato de solicitud de V° B°	115
Anexo 8. Acta de Aprobación de originalidad de Tesis	116
Anexo 9. Pantallazo del TURNITIN	117
Anexo 10. Formulario de autorización la publicación electrónica de la tesis	118

Indice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Operacionalización de la variable gestión del talento humano	39
Tabla 2.	Operacionalización e la variable relaciones interpersonales	39
Tabla 3.	Distribución de la población	40
Tabla 4.	Baremo de la variable gestión del talento humano	41
Tabla 5.	Baremo de la variable relaciones interpersonales	42
Tabla 6.	Juicio de expertos	42
Tabla 7.	Confiabilidad Alfa de Cronbach	43
Tabla 8.	Distribución de los niveles de la dimensión provisión	46
Tabla 9.	Distribución de los niveles de la dimensión entrenamiento	47
Tabla 10.	Distribución de los niveles de la dimensión desarrollo	48
Tabla 11.	Distribución de los niveles de la dimensión motivación	49
Tabla 12.	Distribución de los niveles de la dimensión mantenimiento	50
Tabla 13.	Distribución de los niveles de la dimensión manejo de la comunicación	51
Tabla 14.	Distribución de los niveles de la dimensión ambiente de colaboración	52
Tabla 15.	Distribución de los niveles de la dimensión actitudes socioafectivas	53
Tabla 16.	Distribución de los niveles de la dimensión resolución de conflicto	54
Tabla 17.	Tabla de contingencia – Gestión del talento humano y relaciones interpersonales	55
Tabla 18.	Correlación de Spearman – Hipótesis general	56
Tabla 19.	Correlación de Spearman – Hipótesis específica 1	57
Tabla 20.	Correlación de Spearman – Hipótesis específica 2	58

Tabla 21.	Correlación de Spearman – Hipótesis específica 3	59
Tabla 22.	Correlación de Spearman – Hipótesis específica 4	60
Tabla 23.	Correlación de Spearman – Hipótesis específica 5	61

Indice de figuras

	Pág.
Figura 1. Niveles de la dimensión provisión	46
Figura 2. Niveles de la dimensión entrenamiento	47
Figura 3. Niveles de la dimensión desarrollo	48
Figura 4. Niveles de la dimensión motivación	49
Figura 5. Niveles de la dimensión mantenimiento	50
Figura 6. Niveles de la dimensión manejo de la comunicación	51
Figura 7. Niveles de la dimensión ambiente de colaboración	52
Figura 8. Niveles de la dimensión actitudes socioafectivas	53
Figura 9. Niveles de la dimensión resolución de conflictos	54
Figura 10. Tabla de contingencia – Gestión del talento humano y relaciones interpersonales	55

Resumen

El presente estudio tuvo por objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la Instituciones Educativas de la red 5 de la Ugel 06, que considera las relaciones interpersonales como un hecho fundamental para el buen desarrollo institucional y responde a la problemática de la gestión en las instituciones educativas de la red,

El estudio según su naturaleza es cuantitativa, de tipo básico, diseño no experimental, de corte transversal, correlacional, la población estuvo integrada por 116 docentes y una muestra censal. El instrumento empleado fue un cuestionario con escala de Likert, que se les aplicó a los docentes, y se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach para la confiabilidad y Rho de Spearman para la contrastación de las hipótesis.

Después de análisis e interpretación de los resultados de la prueba de hipótesis, se llegó a la siguiente conclusión: Se determinó que la gestión del talento humano se relaciona con los niveles moderado y significativo las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017; habiéndose obtenido en el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,457 y un p-valor igual a 0,000.

Palabras claves: Gestión, talento humano, relaciones interpersonales

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between the management of human talent and interpersonal relations in the Educational Institutions of network 5 of Ugel 06, which considers interpersonal relationships as a fundamental fact for good institutional development and responds to the management problems in educational institutions of the network,

The study according to its nature is quantitative, basic type, non-experimental design, cross-sectional, correlational, the population was composed of 116 teachers and a census sample. The instrument used was a questionnaire with a Likert scale, which was applied to the teachers, and the coefficient of Cronbach's Alpha for reliability and Spearman's Rho for the testing of hypotheses was used.

After analysis and interpretation of the results of the hypothesis test, the following conclusion was reached: It was determined that the management of human talent is related to the moderate and significant levels of interpersonal relationships in the Educational Institutions of the Ugel 06, 2017; having been obtained in the Spearman correlation coefficient equal to 0.457 and a p-value equal to 0.000.

Keywords: Management, human talent, interpersonal relationships

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

En la actualidad, los avances científicos y tecnológicos de los países, así como el desarrollo económico por la productividad y competitividad que ejercen las organizaciones públicas y privadas, general una demanda de capital humano, capaz, eficiente y eficaz en la gestión de procesos y recursos; es allí, donde surge la necesidad de que las organizaciones estén acorde con los avances de la información y el conocimiento, para así, contribuir en el desarrollo de la sociedad.

La Unesco (1998) en la declaración sobre educación para el presente siglo, exige a la educación ser un elemento fundamental en el desarrollo sostenible, que contribuya a mejorar el conjunto de la sociedad, formando profesionales calificados, así como ciudadanos responsables; y con ello se constituya un espacio abierto para la formación propiciando un aprendizaje permanente; que promueva la adquisición de conocimientos a través de la investigación; que contribuya a la comprensión, interpretación, preservación, reforzamiento, fomento y difusión de las culturas en todo nivel, y de esta manera, consolidar los valores sociales.

Chiavenato (2009), señaló que, debido a la enorme existencia de recursos tecnológicos y de información, prima una adecuada y oportuna gestión de los recursos humanos en las instituciones, que también incluye a las instituciones educativas. Ante ello, se considera al talento humano como uno de los elementos fundamentales que las instituciones deben poner toda su atención, y utilización de sus recursos. Se debe primar en la persona, para su crecimiento espiritual e intelectual, e insertarla en un contexto competitivo; tomando en cuenta las individualidades de cada trabajador, de sus potencialidades y capacidades personales, desarrollándolas adecuadamente.

Por ello, actualmente, hacer referencia al todas las actividades que permite desarrollar, movilizar, y motivar al personal que comprende una organización, y que ésta alcance los objetivos propuestos, es tocar el tema de gestión el talento humano, que está conformado por la relación que existe entre la conducta de los miembros de la organización, que son los que deciden y realizan sus actividades en nombre de dicha organización..

Asimismo, se puede decir que la relación interpersonal, es una interrelación mutua entre dos o más personas, como un factor importante para que una

organización pueda desarrollarse óptimamente, brindando calidad en el servicio prestado; también, permita un desarrollo personal integral, realizando sus funciones, permitiendo así, el mejoramiento de su calidad de vida.

De la misma manera, se observó que en las instituciones educativas de la Ugel 06, se dejó de lado, la valoración, especialización y reclutamiento de docentes, considerándolos como un trabajador más en el cumplimiento de sus funciones, no se valora sus habilidades, capacidades y destrezas, así como las competencias personales y profesionales, dejando de lado, características particulares que los diferencia en su labor docente; asimismo, se percibe que existe rompimiento de relaciones humanas entre docentes, con una comunicación inadecuada, egoísmo, sin espíritu de colaboración, actitudes socioafectivas negativas, y conflictos con mucha frecuencia; de la misma manera, y la indiferencia por su labor generada la ley de la carrera magisterial.

Si persiste el problema, no se permitir valorar las potencialidades del docente de manera integral; asimismo, se incrementarían situaciones de conflicto entre los docentes, que desencadene en inadecuadas relaciones interpersonales entre ellos, dificultando el normal desarrollo de las actividades de aprendizaje; ante ello se plante

1.2. Trabajos previos

Internacionales.

Pardo y Díaz (2014) realizaron la tesis titulada *Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional*, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá, en la Fundación Universitaria Konrad Lorenz. Tuvo como objetivo, analizar el comportamiento del talento humano en las empresas. De tipo exploratorio, de diseño descriptivo y aplicó encuestas sistematizadas con escala Likert a una muestra de 81 sujetos, llegando a la siguiente conclusión: Las empresas de Bogotá sufrieron mejoras significativas de cambio y transformación en su organización y productividad, pro cuanto la gestión del talento humano se optimizó valorando a cada uno de los trabajadores en sus respectivos puestos de trabajo, lo que también favoreció el clima organizacional en dichas organizaciones.

Díaz (2012) realizó la tesis, titulada *Gestión del talento humano en las organizaciones educativas*, en la Universidad de la Habana, Tuvo como objetivo describir el proceso de la gestión del Talento humano en sus diferentes niveles; de tipo básico y diseño no experimental, transversal, aplicó un cuestionario a una muestra comprendida por 124 docentes, llegando a las siguientes conclusiones: Los docentes perciben que la gestión del talento humano en las escuelas se realiza de manera vertical, con propuestas metodológica que son utilizadas para fines no solo educativos, dejando de lado la verdadera esencia de la institución educativa que es la de formar integralmente a los estudiantes.

Gonzales (2012) realizó la tesis *La gestión del talento humano y la motivación del personal docente*, en la Universidad Estatal de Bolívar, Venezuela; tuvo como objetivo: establecer la relación entre la gestión del talento humano y la motivación; de tipo básico y diseño transversal, correlacional; y utilizó cuestionarios que fueron aplicados a una muestra comprendida por 254 docentes, y llegó a la siguiente conclusión: La gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente con la motivación de los docentes en las instituciones educativas estatales de Bolívar.

Orizaga (2012) realizó la tesis titulada *Gestión del talento humano en las escuelas públicas*, en la Universidad Autónoma de México, de tipo básico y diseño no experimental, de corte transversal, utilizó un cuestionario para la recolección de datos, que fue aplicada a una muestra de 231 docentes, y llegó a la siguiente conclusión: la realización de acciones sobre gestión de talento humano favoreció de manera significativa, la motivación, la satisfacción laboral y sobretodo, se incrementó la identificación de los docentes con las instituciones educativas.

Beiza (2012) realizó la tesis, titulada *Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la Escuela Básica Nacional*, creación Chaguaramos II, en la Universidad de Carabobo, Venezuela. Tuvo como objetivo: analizar las relaciones interpersonales de los docentes como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional. De tipo básico y diseño correlacional causal, y utilizó cuestionarios como instrumentos de recolección de datos, y se llegó a las siguientes conclusiones: Los aspectos o factores que intervienen en las relaciones humanas e interpersonales de los docentes de las

Escuela Básica Nacional “Creación Chaguaramos II” son las actitudes, empatía, emociones y otros, estos aspectos intervienen pero, de manera negativa y dificultan las relaciones laborales, esto se pudo evidenciar con los resultados obtenidos donde más de la mayoría de los docentes reconocieron y manifestaron, trabajar mejor de forma individual más no en colectivo, ya que, hay muy poca disposición al trabajo cooperativo y por ende no hay un ambiente de trabajo idóneo para tal fin, destacando los aspectos negativos que intervienen en las relaciones interpersonales de los docentes en el ejercicio de sus funciones dentro del plantel. la mayoría de los docentes del plantel perciben que el directivo no delega funciones y por ende no confía en el personal que se encuentra adscrito a esa institución educativa, lo cual va a afectar el clima organizacional.

Nacionales.

Padilla (2014) realizó la tesis, titulada *Talento humano y el desempeño docente en los institutos superiores de educación público de la región Ancash, 2014*, en la Universidad César Vallejo” de Trujillo, Perú. Tuvo como objetivo: determinar la relación entre el talento humano y el desempeño docente. De tipo básico y diseño correlacional, transversal; tuvo una muestra comprendida por 68 docentes a quienes se les aplicó cuestionarios para cada variable, llegando a la siguiente conclusión: Existe una relación directa y significativamente alta entre el talento humano y el desempeño docente en los institutos superiores de educación público de la región Ancash, 2014.

Arce y Malvas (2014) realizaron la tesis, titulada *El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel González Prada De Huari – 2013*, en la Universidad católica Sedes Sapientiae, Lima, Perú. Tuvo como objetivo: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales. De tipo básica, diseño no experimental y correlacional, con una muestra censal, comprendida por 48 sujetos, entre directivos, docentes y administrativos, a quienes se les aplicó cuestionarios, llegando a la siguiente conclusión: Existe una relación alta significativa entre el clima organizacional y relaciones interpersonales la I.E. Manuel González Prada de Huari.

Sayre y Torres (2013) realizaron la tesis para optar el grado de magíster titulada *Gestión del talento humano con el desempeño docente en las Instituciones*

Educativas de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2013, en la Universidad César Vallejo; de tipo básica y diseño no experimental, correlacional; aplicaron cuestionarios con una muestra de 98 docentes, y llegó a las siguientes conclusiones: Existe una relación directa y significativa entre la percepción de la gestión del talento humano y el desempeño docente en la Institución Educativa de la Zona Antigua de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2013.

Scott (2012) en su tesis titulada *Predominio de la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los instructores en las escuelas de perfeccionamiento de oficiales del ejército de Lima –Perú*, en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, en su objetivo: determinar la influencia la gestión del talento humano en el desempeño laboral; de tipo descriptivo explicativo y causal de diseño de investigación no experimental cuantitativa con una muestra de 43 instructores de las escuelas de perfeccionamiento de oficiales del ejército finalmente llegó a la siguiente conclusión: Que una adecuada conducta profesional de los instructores y personal directivo permiten establecer la calidad de la gestión educativa; toda vez, que la conducta profesional tenga en cuenta aspectos importantes como competencia, capacidad y desarrollo personal integral.

De la Cruz (2012) realizó la tesis *La nueva gestión del talento humano y su evaluación de desempeño en las instituciones educativas*, en la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, de tipo básico y diseño no experimental correlacional y concluye: Existe influencia significativa estadística de que la gestión del talento humano tiene influencia en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas de Huamanga, donde existe una adecuada selección y reclutamiento de docentes, así como una permanente capacitación, promoción y valoración de su desempeño.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Gestión del talento humano.

Definición de la gestión del talento humano.

Chiavenato (2009) señaló que es “una función de la organización relacionada con la provisión, el entrenamiento, el desarrollo, la motivación y el mantenimiento de los trabajadores” (p. 34). Este enfoque, personaliza y considera a los trabajadores

personas dotadas de habilidades y capacidades intelectuales, que son importantes para una eficaz y eficiente desarrollo de la organización en la producción de bienes y servicios, la atención a los clientes; logrando ventajas competitivas en el mercado; así como el logro de los objetivos generales y estratégicos.

De la misma manera, para Eslava (2010), señaló que, la gestión del talento humano, es un enfoque estratégico de dirección, que tiene como objetivo, la obtención de la máxima generación de valor para la institución, mediante un conjunto de acciones tendientes a la disposición permanente del nivel de conocimientos, capacidades y habilidades de los integrantes de la organización para la obtención mejores resultados y ser competitivos en el mercado laboral y empresarial.

Según Stoner (2002), la gestión del talento humano es como una función administrativa que tiene como objetivo, el reclutamiento, colocación, adiestramiento y desarrollo de los integrantes de una organización, y darles una máxima utilidad de acuerdo a sus habilidades, capacidades y destrezas.

Marina (2003) señaló que, debido a la creciente ola de cambios, que prima la competitividad, la innovación y el aprendizaje, es imprescindible que las organizaciones sean inteligentes, donde se aproveche todas las potencialidades de sus trabajadores, en su organización, con creatividad para proponer nuevas estrategias y esfuerzos compartidos, buscando que el trabajo en equipo sea eficiente, y se logren resultados óptimos.

Schuler (1992) señaló que es la gestión estratégica de los recursos humanos, es todas aquellas actividades que afectan al comportamiento de las personas a la hora de formular e implantar las estrategias que afectan al comportamiento de las personas a la hora de formular e implantar las estrategias de las empresas o las decisiones respecto a la orientación dada a los procesos de respecto a la orientación dada a los procesos de respecto a la orientación dada a los procesos de gestión de los recursos humanos ya afectan al comportamiento de los individuos a medios y largo plazo, tomando como referencia tanto los factores internos como de contexto a la organización.

Modelos teóricos acerca de la gestión del talento humano.

Teoría de la organización de recursos humanos.

Chiavenato (2006), señaló la necesidad de valorar al personal de las organizaciones y no solo tener en cuenta el logro de los objetivos propuestos, donde se utilicen estrategias para planificar, organizar, desarrollar, coordinar y realizar acciones de control, que promueva un desempeño eficiente; asimismo, la organización sea el medio que les permita la colaboración, y se alcancen objetivos individuales en una relación directa o indirecta con el trabajo.

Teoría de la gestión de recursos humanos.

Para Santos (2005), la Gestión de Recursos Humanos (GRH) toma auge en función de una simple administración de personal, donde compete las actividades que influyen o son influidas los trabajadores de la organización. Por ello, la GRH tiene como objetivo las acciones directivas y toma de decisiones que determina la relación trabajador-organización laboral. Asimismo, el alcance actual la GRH supera la clásica administración de personal, que considera al factor humano como un gasto y no como activo, es decir como inversión del capital humano.

Características de la gestión del talento humano.

De acuerdo a Chiavenato (2009), las características más resaltantes, son:

Actualmente el talento humano está compuesto por cuatro aspectos esenciales para la competencia individual:

Conocimiento. Es la posesión de sabiduría e inteligencia, se refiere al saber cómo, es el resultado de aprender a aprender, aprender de forma continua, a la ampliación del conocimiento, a transmitir el conocimiento y a compartir el conocimiento.

Habilidad. Se refiere al saber hacer, es la utilización y aplicación del conocimiento con el fin de buscar soluciones, crear estrategias o alternativas a una situación o problema en particular, viéndose reflejado en el trabajo en equipo, liderazgo, motivación, creatividad, comunicación, es decir, la habilidad es la transformación del conocimiento en algo palpable y real.

Juicio. Se trata del saber analizar, por lo que se hace indispensable, saber obtener datos e información, tener espíritu crítico y capacidad de juicio para evaluar situaciones y contextos, para ponderar de forma equitativa y definir prioridades.

Actitud. Es el saber hacer que ocurra, tener un espíritu emprendedor, permite asumir riesgos, alcanzar y superar metas y objetivos, tener capacidad de innovación, disposición para los cambios, para llegar a la excelencia que se ve reflejado en los resultados, lo que genera valor agregado en la persona y por consiguiente la autorrealización de su potencial.

Importancia de la gestión del talento humano.

Chiavenato (2009) señaló que la gestión del talento humano, contribuye a que los seres humanos que integran una empresa apoyen al logro de los objetivos. y es una de las principales funciones de la empresa y es por eso que la manera en que los empresarios pretenden encontrar a los empleados más adecuados para cada puesto y para cada momento, que tengan la formación suficiente para desempeñar las tareas que le son encomendadas y desarrollen su trabajo de manera eficiente para alcanzar los fines de la organización.

Por ello, la importancia de la gestión del talento humano, radica en que actualmente la empresa debe dar respuestas a los cambios experimentados en la sociedad en general y del mundo laboral en particular entre los que destacan:

Aumento de la competencia y por lo tanto de la necesidad de ser competitivo.

Los costos y ventajas relacionadas con el uso de los recursos humanos.

La crisis de productividad

El aumento del ritmo y complejidad de los cambios sociales, culturales, normativos, demográficos y educacionales.

Los síntomas de las alteraciones en el funcionamiento de los lugares de trabajo.

Las tendencias para la próxima década

Asimismo, el Centro de Estudios de Organización Industrial (2015) señalaron que las organizaciones, con una adecuada gestión del talento humano, pueden lograr ventajas competitivas:

Mejoran la eficiencia o eficacia de la organización. El valor aumenta cuando los trabajadores encuentran medios para disminuir costos, proporcionar algo único a clientes o usuarios, o alguna combinación de estos puntos.

Sus habilidades, conocimientos y capacidades no están al alcance de la competencia.

Los demás no pueden imitar sus capacidades y contribuciones.

Sus talentos pueden combinarse y desplegarse para trabajar en nuevas tareas en cuanto sea necesario.

La gestión del talento humano moderna va más allá de la administración de las personas, sino que está orientada a la gestión o administración con las Personas. Este es el reto: lograr que las personas se sientan y actúen como socias de la organización, participen activamente en un proceso de desarrollo continuo a nivel personal y organizacional y sean los protagonistas del cambio y las mejoras.

Proceso de la gestión del talento humano.

Chiavenato (2009), señaló seis procesos:

Admisión de personas: Son procesos que se utilizan en la inclusión nuevos trabajadores en la organización, es decir, es el reclutamiento y selección de nuevo personal.

Aplicación de personas: Son procesos que se utilizan en el diseño de actividades que los trabajadores realizarían en la organización; orientan y acompañan su desempeño; donde están incluidos el diseño organizacional, de puestos de trabajo, análisis y descripción de cargos, así como la evaluación del desempeño.

Compensación de personas: Son procesos que utilizan en la motivación de los trabajadores para la satisfacción de sus necesidades personales básica; e incluye la recompensa, beneficios económicos y sociales.

Desarrollo de personas: Son procesos que se utilizan en la capacitación e incremento del desarrollo personal y profesional del trabajado; acciones como entrenamiento y desarrollo de personas, aplicación de planes de mejora y desarrollo de carreras, así como de comunicación e integración.

Mantenimiento de personas: Son procesos que se utilizan en la creación, de un mejor ambiente de trabajo, clima organización para el desarrollo de actividades del trabajador; entre ellos se encuentran, gestión de la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida, así como el respeto de las relaciones sindicales.

Monitoreo de personas: Son procesos que se utilizan en el acompañamiento y control de las actividades de los trabajadores, verificando los resultados, a través de base de datos y sistemas de información gerenciales.

Ante ello se puede afirmar que, el proceso de la gestión del talento humano, está enmarcado según el autor, en pasos que son complementarios para una adecuada gestión, que implica la selección de un personal adecuado, la instrucción acerca de los cargos a desempeñar en la organización, la motivación para que se identifiquen con la organización y les permita un mejor desarrollo personal; donde reciban capacitación personal y grupal, que les permita a cada uno de ellos, poder ser evaluados en su desempeño y buscar mejoras en su rendimiento.

Dimensiones de la gestión del talento humano.

Para Chiavenato (2009), las dimensiones son:

Dimensión 1: Provisión.

Según Chiavenato (2009), señaló que proveer de talento humano a una organización, se refiere “a la ejecución de un proceso, en el cual todas sus etapas son de vital importancia para el éxito de tal propósito” (p. 41). Por ello, la importancia de evitar la omisión de sus etapas, ya que ello, afectará directamente en la calidad, en la efectividad de los resultados. También señaló que existen técnicas de selección de personas, que puede ser desde un simple volanteo, hasta un sofisticado software o base de datos, que incluya los datos y características de los trabajadores para el puesto de trabajo requerido.

La selección de personas, determina que solo los más capaces pueden ingresar en la organización; busca trabajadores para su organización entre los reclutados, el más adecuado para el cargo requerido, y con ello, mantener o aumentar la productividad y el desempeño del personal.

Dimensión 2: Entrenamiento.

Chiavenato (2009), señaló, que en la actualidad existen nuevos retos que director tiene que enfrentar en su gestión, sobretodo en el manejo de la conducta, la utilización de estrategias motivadoras eficaces, para la optimización de sus competencias, la gestión del conocimiento; por ello, se requiere mirar todas las actividades que se pueda realizar como: la capacitación en coaching, para una óptima dirección de personas; la optimización y/o fomento de un clima laboral cálido y participativo, que coadyuve a la práctica de valores fundamentales; fomento de una cultura de trabajo dirigida a objetivos comunes; el empoderamiento a las personas, que promueva la creatividad, innovación y la autonomía psicológica en cada puesto de trabajo.

Por ello, el entrenamiento se vuelve más importante aún, cuando el docente aún no tiene una buena experiencia, pero, que lo obliga a desarrollar sus actitudes y conocimientos para un buen desempeño; es así que, mediante jornadas de capacitación y/o actualización se renueven conocimientos y mejorar las habilidades adquiridas. El desarrollo de habilidades para ejecutar las tareas debe complementarse con los conocimientos, actitudes y comportamientos que sirvan tanto al docente como a la institución educativa para enfrentar las futuras demandas, propósitos de la capacitación.

Dimensión 3: Desarrollo.

Chiavenato (2009) señaló que, por desarrollo, se entiende “el proceso de ampliación de las oportunidades del recurso humano para lograr una gestión de mayor calidad y por lo tanto mejores resultados para la persona y la institución” (p. 46). El proceso del desarrollo del talento humano, se realiza por medio del aprendizaje, buscando la formación de los trabajadores, en este caso de los docentes, con una evaluación basada en criterios de desempeño y construcción de competencias, habilidades, conocimientos, actitudes y resultados que puedan demostrarse cuando se cumple una función.

Dimensión 4: Motivación.

Chiavenato (2009), señaló que la motivación son aquellos factores internos y externos, que tienen la capacidad de generar, encaminar y mantener la conducta

para un objetivo determinado. Cada trabajador está sujeto a la influencia de variables en la organización, donde cada una de ellas tiene una diferente orientación para el comportamiento laboral.

La motivación de una persona, significa la provisión de estímulos encaminado hacia un determinado comportamiento, para las condiciones adecuadas para que surjan comportamientos en las personas. Es importante, porque permite la canalización del esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador hacia el logro de objetivos.

Herzberg (1966) citado por Strage (1994), señaló que en la motivación intervienen: Factores higiénicos, evitan la insatisfacción laboral; y factores motivadores que elevan la satisfacción y por ende la productividad.

Dimensión 5: Mantenimiento

Chiavenato (2009) se refirió a “cómo lograr retener en el colegio el potencial humano que se ha vinculado” (p. 44). Para ello, una de las formas es la compensación monetaria y los beneficios sociales, entre otras formas de mantenimiento, son satisfactorios y logran la motivación de los empleados. Asimismo, también existen las bonificaciones, recompensas y sanciones; como consecuencias significativas del accionar de los docentes.

Relaciones interpersonales.

Definición de relaciones interpersonales.

Monjas (2000), señaló que es un aspecto elemental en la vida de las personas, que funciona como un fin en cada persona. Por ello, la promoción de las relaciones interpersonales no es una tarea optativa o que pueda dejarse al azar; es una interacción entre dos o más personas; son relaciones sociales que se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.

Las relaciones interpersonales son contactos profundos o superficiales que se desarrollan en las personas durante la realización de cualquier actividad, es la habilidad de los seres humanos de interactuar entre los de su especie.

Troncoso (2009) sostuvo, “es la habilidad con la cual nacemos, la que debemos desarrollar y perfeccionar durante toda nuestra vida, para que cada día

sea lo mejor posible” (p.103). Es decir, se relaciona con la capacidad de las personas para trabajar en grupo con objetivos definidos, de manera cotidiana como oportunidad de vida para sí mismo y su entorno familiar.

También, Jaramillo (2009), señaló que las relaciones interpersonales son parte de la vida del ser humano como una relación más profunda con otras personas, de amistad o negocios, existiendo respeto mutuo de opiniones y sugerencias relacionadas a temas diversos. Ello indica, que las relaciones interpersonales generan respeto entre personas y comparten por medio de la comunicación.

Es por ello, que Materán (2009) dice, “las relaciones interpersonales son aquellas que ayudan a crecer como individuos, respetando la forma de ser de los demás y sin dejar de ser nosotros mismos” (p. 120). Estas ayudan a las personas a interrelacionarse con los demás, respetan su espacio y aceptan a cada uno, con defectos y virtudes, asimismo, se señala que sus derechos terminan cuando terminan el de los demás.

Asimismo, Velázquez (2009), sostuvo que “las relaciones interpersonales son la manifestación de que como seres humanos somos seres sociales, que construimos nuevas historias para el mejoramiento de relaciones saludables” (p.23). Así, se puede afirmar que las relaciones interpersonales son contactos que tienen las personas como ente social con el as otras personas, y ello, constituye, un aspecto básico en la vida de cada uno, y es el medio para el logro de objetivos y un fin en sí mismo.

Modelos teóricos sobre relaciones interpersonales.

Teoría de las relaciones humanas.

Kinicki (2003), definió como relaciones humanas a la interacción establecida entre personas y grupos, entre trabajadores y sus compañeros, entre subordinados y sus jefes, entre los elementos de una sección y aquellos de otra; así surge la concepción sobre la naturaleza del hombre, el hombre social:

Cada trabajador es una persona social compleja, con sentimientos, deseos y temores; su comportamiento en el trabajo, está sujeto a factores motivacionales.

La persona es motivada por necesidades, logrando su satisfacción primaria mediante los grupos donde interactúa.

Existen dificultades en la participación, y en la relación con el grupo se genera la rotación de personal, baja de la moral, mayor fatiga, bajo desempeño, entre otros.

El comportamiento de cada grupo, se puede manejar mediante un adecuado estilo de control y liderazgo.

Existen normas grupales que funcionan como reguladores del comportamiento de cada uno de los miembros.

Teoría del conflicto.

Robbins (2008), definió el conflicto como la admisión de diferencias incompatibles que generan interferencia u oposición. De la misma manera, Amorós (2007), señaló que se refiere al proceso de interposición de diferencias que pueda afectar intereses individuales, pero que también genera interdependencia e interacción. Así, explica el autor, un concepto flexible sobre tipos de conflicto desde los más leves hasta los más graves.

También, Chiavenato (2009), señaló que es la presencia de ideas, sentimientos, actitudes, intereses antagónicos y enfrentados. Por ello, siempre que se habla de acuerdos, aprobación, coordinación, resolución, unidad, consentimiento, consistencia, armonía, presuponen la existencia o la inminencia de sus opuestos, como desacuerdo, desaprobación, disensión, disentimiento, incongruencia, discordancia, inconsistencia, oposición; lo que significa conflicto.

Importancia de las relaciones interpersonales.

Císcar (2008), señaló que para la realización de la práctica docente efectiva y con el mayor ahorro de energía, el docente en la experiencia profesional, se forjó y ha construido conocimientos, saberes, creencias, que son importantes que permiten la orientación del trabajo. Dichas características del docente, permiten comprender que el desarrollo profesional, está por encima del manejo de conocimientos y técnicas, debido que su trabajo docente implica el uso adecuado de estrategias, la selección adecuada de materiales y criterio de evaluación objetivos.

Imbernon (1998), propuso cuatro grandes orientaciones: académica, técnica, práctica y de relación interpersonal. La dirigida a las relaciones interpersonales, valoran el sentido de la reflexión en el desarrollo profesional docente; que busca trascender su trabajo y está en la búsqueda de la construcción de una sociedad justa y equitativa.; es decir, está orientada a la promoción del desarrollo profesional del docente, que lo vincula a una verdadera transformación de la sociedad.

Tipo de relaciones interpersonales.

Aparicio (2009), señaló que, "se puede hablar de relaciones interpersonales en el núcleo familiar, en el contexto escolar, en el laboral, relaciones de amistad, vecinales" (p.78). Por ello que, las primeras relaciones interpersonales se dan en la familia, de allí, la persona construye su identidad, su sociabilidad, su comportamiento, y adquiere creencias, hábitos comportamentales que no podrán ser sustituidos.

Así, en la escuela, las relaciones docente-estudiante se da en respuesta a la autoridad máxima y jerárquica que favorece poco a la educación, donde las relaciones interpersonales sumada a los avances tecnológico, establece dos formas de interactuar: relaciones interpersonales presenciales y virtuales.

Rizo (2005), señaló: "la interacción es escenario de la comunicación y a la inversa. No existe una sin la otra. En el proceso de comunicación los sujetos proyectan sus subjetividades y modelos del mundo, interactúan desde sus lugares de construcción de sentido" (p.34). Por ello, se define a veces las relaciones interpersonales, como la comunicación entre una persona y el entorno al que pertenece. Por ello, la forma en que las personas se comunican con los otros, determina una relación interpersonal adecuada y saludable, o inadecuada y perjudicial en el desarrollo personal de la persona, y donde todo ello debe estar basado en el respeto y los valores fundamentales..

Dimensiones de las relaciones interpersonales.

Dimensión 1: Manejo de la comunicación

Lowe (1997), señaló que la comunicación es el intercambio de información entre dos o más personas, es decir, entre docentes y estudiantes que permiten una relación adecuada debido a la fluidez de la comunicación.

También, Torres (1991), señaló que la educación y la comunicación pueden ser entendidos de diversa forma; y, según se los entienda, se podrá abordar con diferente criterio el uso de ellos en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Rojas (2000), mencionó a la comunicación, como un proceso complejo, globalizado, donde la educación es una parte y el lenguaje verbal, un componente, aunque quizás el más significativo y eficaz para el ser humano. Dentro de la comunicación verbal, la oral merece una atención especial en todas las instituciones educativas, ya sea por la frecuencia de uso (siendo esta mayor que el de la escrita) como también porque la tradicional falta de sistematización de los procesos y formalizaciones de la enseñanza y el aprendizaje en este campo, exige un innovador esfuerzo en cuanto al rigor metodológico para el diseño de materiales didácticos específicos, así como para la concreción de los instrumentos de evaluación.

Dimensión 2: Ambiente de colaboración.

Según Espinar, (2009), se refiere al proceso donde se involucra al trabajo de varias personas unidas. El acontecer se da entre los agentes educativos como los docentes y estudiantes, luego lo primero sobre otros docentes y los segundos sobre otros estudiantes; asimismo, cuando se ayuda a una persona a realizar una acción difícil y solo no pueda hacerlo.

Para el adecuado manejo de las relaciones interpersonales, se requiere el manejo de un ambiente de colaboración, que se define como el rol que desempeñan docentes y estudiantes, que son los elementos personales del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Dimensión 3: Actitudes socioafectivas.

Para Fernández (2005), se requiere una labor de mediación donde se aproveche las potencialidades de la interacción al máximo: docente-estudiante, estudiante-s, y grupos sociales-estudiantes; que forman parte de la conducta adaptativa del docente.

El desarrollo de habilidades socio emocionales en los estudiantes, afecta significativamente el ambiente de aprendizaje en las instituciones educativas, donde se hace más cálido, seguro y protector. La comunidad escolar mejora su

capacidad de relación entre sí, crece la capacidad de la solución de conflictos, desarrollando una mayor conciencia de las necesidades, intereses y emociones de los demás, brindando apoyo y colaboración de una e mejor manera.

Pérez y Martínez (2004), realizaron una compilación de casos para la evaluación de la influencia de los programas de desarrollo de habilidades socio emocionales y éticas en el mejoramiento de las actitudes, comportamientos y desempeños escolares. Hallaron que se mejoró la percepción de la escuela y el aula, como ambientes seguros y ordenados; aumentaron las relaciones de cuidado entre estudiantes y docentes, lo que fomenta el compromiso y contacto con la escuela; había una mayor cercanía con los profesores.

Alonso y otros (1997), mostraron que “las escuelas caracterizadas por relaciones de cuidado y de confianza tienden a tener más profesores que experimentan con prácticas innovadoras de enseñanza y que buscan mayor contacto con los apoderados” (p. 87).

Dimensión 4: Resolución de conflictos.

Arnaiz (1995), señaló que el conflicto es un hecho inevitable e importante en la vida social, aun cuando es un aspecto familiar de nuestra existencia. El conflicto tiene formas, procesos y resultados contradictorios, de ahí que su estudio motiva a diversos grupos

Para Woods (1987), los puntos comunes en materia de conflicto:

La mayoría de los conflictos, suceden por motivos mixtos, en los cuales las partes en conflicto tienen tantos intereses cooperativos como competitivos.

La mayoría de los conflictos pueden ser tanto constructivos como destructivos.

En la mayoría de los conflictos los intereses cooperativos y competitivos de las partes permiten que emerjan dos procesos distintos en su solución integrativo (cooperativo) o distributivo (competitivo) por lo que las estrategias para su solución son distintas para cada caso.

Que el resultado de un conflicto seas positivo o negativo depende de las fuerzas relativas a las partes en el sentido que sus intereses sean cooperativos o competitivos.

1.4. Justificación

Justificación teórica.

Se justifica porque permite determinar la relación entre la gestión del talento humano, basado en los planteamientos teóricos de Chiavenato (2002) que señala que el potencial humano, es una “función de la organización relacionada con la provisión, el entrenamiento, el desarrollo, la motivación y el mantenimiento de los trabajadores” (p. 34) y las relaciones interpersonales basado en Monjas (2000), que señala como una” función y no sólo como un medio para alcanzar determinados objetivos sino como un fin en sí mismo” (p. 24).

Justificación práctica.

Se justifica porque permite desarrollar contenidos, así como conocimientos teórico práctico, teniendo en cuenta, poniéndose énfasis en la calidad de la gestión en las instituciones educativas y de cómo la participación de los docentes, genera expectativas positivas y negativas, donde sea el director quien lleve a cabo la gestión de dicho potencial humano, especialmente en la participación en la capacitación docente.

Justificación metodológica.

Se justifica porque se los instrumentos que se utilizarán estarán debidamente validados por expertos metodólogos, y podrán ser utilizados en investigaciones que se relacionen de manera directa con las variables en estudio.

1.5. Formulación del problema

1.5.1. Problema general.

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017?

1.5.2. Problemas específicos.

Problema específico 1.

¿Qué relación existe entre la previsión del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017?

Problema específico 2.

¿Qué relación existe entre el entrenamiento del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017?

Problema específico 3.

¿Qué relación existe entre la motivación del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017?

Problema específico 4.

¿Qué relación existe entre el desarrollo del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017?

Problema específico 5.

¿Qué relación existe entre el mantenimiento del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017?

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general.

La gestión del talento humano se relaciona de manera positiva con las y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017

1.6.2. Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1.

Existe relación significativa entre la previsión del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017

Hipótesis específica 2.

Existe relación significativa entre en entrenamiento del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017

Hipótesis específica 3.

Existe relación significativa entre la motivación del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017

Hipótesis específica 4.

Existe relación significativa entre el desarrollo del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017

Hipótesis específica 5.

Existe relación significativa entre el mantenimiento del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017

1.7. Objetivos**1.7.1. Objetivo general.**

Determinar cómo se relaciona la gestión del talento humano y .las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017

1.7.2. Objetivos específicos.***Objetivo específico 1.***

Determinar la relación que existe entre la previsión del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017.

Objetivo específico 2.

Determinar la relación que existe entre el entrenamiento del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017.

Objetivo específico 3.

Determinar la relación que existe entre la motivación del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017.

Objetivo específico 4.

Determinar la relación que existe entre el desarrollo del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017.

Objetivo específico 5.

Determinar la relación que existe entre el mantenimiento del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017

II. Método

2.1. Metodología

Enfoque.

La investigación responde a un enfoque cuantitativo, que según Hernández, Fernández y Baptista (2010), señalaron que este enfoque usa la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías, donde la primera presenta sistemáticamente las características o rasgos distintivos de los hechos y fenómenos que se estudia (variables) y la segunda explica por qué las (variables) que se investiga tienen determinadas características, estas dos investigaciones son secuenciales, ya que no se puede explicar lo que antes no se ha identificado o conocido.

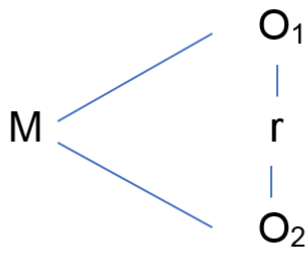
Método.

El método que se utilizó fue el hipotético-deductivo, que según Tamayo y Tamayo (2001), consiste en la proposición de hipótesis como consecuencia de sus inferencias del conjunto de datos empíricos o de principios y leyes más generales. En el primer caso, se llega a la hipótesis mediante procedimientos inductivos y en segundo caso mediante procedimientos deductivos.

2.2. Diseño

Según Carrasco (2009), es una investigación básica sustantiva porque, no es de carácter aplicado, permite el incremento de conocimientos científicos acerca de los fenómenos de estudio, permitirá revisar la situación cotidiana entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales.

Según Hernández, Fernández y Baptista. (2014), la investigación es de diseño no experimental, de corte transversal, correlacional, porque pretende determinar la relación entre dos o más variables en un tiempo único; quiere decir que los instrumentos son aplicados en un solo momento, y obedece al siguiente esquema:



Dónde:

M = Muestra de estudio

O₁= Datos de la variable gestión del talento humano

O₂= Datos de la variable relaciones interpersonales

r = Relación entre las variables

2.3. Variables

2.3.1. Definición conceptual.

Variable 1: Gestión del talento humano.

Chiavenato (2009), señaló que es “una función de la organización relacionada con la provisión, el entrenamiento, el desarrollo, la motivación y el mantenimiento de los trabajadores” (p. 34).

Variable 2: Relaciones interpersonales.

Monjas (2000), señaló que es un aspecto elemental en la vida de las personas, que funciona como un fin en cada persona. Por ello, la promoción de las relaciones interpersonales no es una tarea optativa o que pueda dejarse al azar; es una interacción entre dos o más personas; son relaciones sociales que se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.

2.3.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1.

Operacionalización de la variable gestión del talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles
Provisión	Selección del personal docente	1,2,3,4,5	Siempre (5)	Bajo (45 – 105)
	Calidad educativa	6,7,8,9		
	Innovación de personal			
Entrenamiento	Eficacia		Casi siempre (4)	Medio (106 – 165)
	Desarrollo de las competencias	10,11,12,13,14 15,16,17,18		
	Gestión el conocimiento			
Desarrollo	Gestión de calidad		A veces (3)	Alto (166 – 225)
	Resultados	19,20,21,22,23		
	Desarrollo institucional	24,25,26,27		
Motivación	Estimulación		Casi nunca (2)	Nunca (1)
	Capacitación y especialización	28,29,30,31,32 33,34,35,36.		
	Comportamiento			
Mantenimiento	Compensación		Nunca (1)	
	Beneficios sociales	37,38,39,40,41		
	Satisfacción	42,43,44,45		

Tabla 2.

Operacionalización e la variable relaciones interpersonales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles
Manejo de la comunicación	Conversación	12,3,4,5	Siempre (5)	Bajo (32 – 74)
	Expresión	6,7,8		
	Respeto a la opinión			
Ambiente de colaboración	Riesgos de su función	9,10,11,12,13	Casi siempre (4)	Medio (75 – 118)
	Actuación positiva	14,15,16,		
	Clima laboral positivo			
Actitudes socioafectivas			A veces (3)	Alto (119 – 160)
	Comunicación afectiva	17,18,19,20,		
	Colaboración	21,22, 23,24,		
Resolución de conflictos	Actitud afectiva		Casi nunca (2)	Nunca (1)
	Solución en situaciones problemáticas	25,26,27,28, 29,30,31,32		
	Compañerismo			
	Interacción positiva			

2.3. Población y muestra censal

Población.

La población que está definida por Tamayo y Tamayo (2007), como “la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (p. 114); y está comprendida por 116 docentes de tres Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017, según se detalla a continuación:

Tabla 3.
Distribución de la población

Instituciones educativas	Docentes		Total
	H	M	
IE	19	24	43
IE	17	21	38
IE	19	16	35
Total	55	61	116

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal de las IE

La muestra según Bavaresco (1994) citado por Hernández, Fernández y Baptista (2010), se considera como “una porción o parte que representa una población y se determina mediante un procedimiento denominado muestreo” (p.86).

La muestra fue censal según Ramírez (1997) “es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra” (p. 24); comprende el 100% de la población, es decir, 116 docente de tres Instituciones Educativas de la Red 11, UGEL 6, 2017:

2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó, fue la encuesta, que según Hernández, Fernández y Baptista (2010), consiste en un conjunto de pregunta de ambas inconstantes de estudio, con el fin de lograr datos cuantitativos de las características de la muestra.

Asimismo, 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.

Ficha técnica 1

Nombre: Cuestionario para medir la gestión del talento humano

Autor:

Adaptado por: León, C.

Descripción: Comprende 45 ítems, distribuidos en cinco dimensiones: Previsión (9 ítems), entrenamiento (9 ítems), desarrollo (9 ítems), motivación (9 ítems) y entrenamiento (9 ítems), cuyas escalas son: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre

Aplicación: individual.

Duración: 20 minutos

Baremo:

Tabla 4.

Baremo de la variable gestión del talento humano

Niveles	Gestión del talento humano	Previsión	Entrenamiento	Desarrollo	Motivación	Desarrollo
Bajo	45 – 105	09 – 21	09 – 21	09 – 21	09 – 21	09 – 21
Medio	106 – 165	22 – 33	22 – 33	22 – 33	22 – 33	22 – 33
Alto	166 – 225	33 – 45	33 – 45	33 – 45	33 – 45	33 – 45

Ficha técnica 2

Nombre: Cuestionario para medir las relaciones interpersonales

Autor:

Adaptado por: León, C.

Descripción: Comprende 32 ítems, distribuidos en cinco dimensiones; manejo de la comunicación (8 ítems), ambiente de colaboración (8 ítems), actitudes socioafectivas (8 ítems), y resolución de conflicto (8 ítems), cuyas escalas son: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.

Aplicación: individual.

Duración: 20 minutos

Baremo:

Tabla 5.
Baremo de la variable relaciones interpersonales

Niveles	Relaciones interpersonales	Manejo de la comunicación	Ambiente de colaboración	Actitudes socioafectivas	Resolución de conflicto
Bajo	32 – 74	08 – 18	08 – 18	08 – 18	08 – 18
Medio	75 – 118	19 – 29	19 – 29	19 – 29	19 – 29
Alto	119 - 160	30 – 40	30 – 40	30 – 40	30 – 40

Validez y confiabilidad de los instrumentos.

Validez.

Hernández, Fernández y Baptista (2010), lo definen, como “la eficiencia con que un instrumento mide lo que se pretende medir” (p. 121); ésta estará relacionada con el contenido del instrumento y relacionado a los indicadores de medición, está llevará a cabo por el juicio de expertos metodólogos y de la materia relacionada al estudio.

Tabla 6.
Juicio de expertos

No	Expertos	Gestión del talento humano	Relaciones interpersonales
1	Dr. Felipe Guizado Oscco	Aplicable	Aplicable
2	Mg. Armando Flores Galindo	Aplicable	Aplicable
3	Mg. Gloria Varona Velazco	Aplicable	Aplicable

Confiabilidad.

Hurtado (2010), define la confiabilidad de un instrumento como “el grado en que la aplicación repetida del instrumento a las mismas unidades de estudio, en idénticas condiciones, produce iguales resultados” (p. 27). Dando por hecho que el evento medido no ha cambiado. Debido a que los instrumentos son politómicos, se utilizará el Alfa de Cronbach, el cual mide la consistencia interna de los instrumentos, es decir el grado de interrelación y de equivalencia de sus ítems. Se aplicará una prueba piloto a 30 docentes, y se determinará mediante la siguiente fórmula:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Tabla 7.
Confiabilidad Alfa de Cronbach

No	Instrumento	Número de Ítems	Alfa de Cronbach
1	Cuestionario para medir la gestión del talento humano	45	,945
2	Cuestionario para medir las relaciones interpersonales	32	,941

Fuente: Elaboración propia

Los resultados obtenidos en la prueba piloto a través del alfa de Cronbach, con un 0,945 en el cuestionario para medir la gestión del talento humano y 0,941 para el cuestionario para medir las relaciones interpersonales, que indican que ambos instrumentos tienen una alta confiabilidad y por lo tanto, procede su aplicación.

2.5. Métodos de análisis de datos

Después de la recolección de datos, se procederá a su procesamiento, elaborando tablas y figuras estadísticas, utilizando el software estadístico SPSS en su versión 24,0; y por tener instrumentos de tipo ordinal, se utilizará un estadígrafo no paramétrico como el coeficiente de correlación de Spearman, para la contrastación de las hipótesis, cuya fórmula es:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde:

D: Diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de la variable x e y

N: Número de parejas.

2.6. Aspecto éticos

La investigación realizada es original y propia, donde se consigna datos de autores nacionales y extranjeros debidamente referenciados, que según Grisez (1997), señala que “un buen investigador conoce la ley sobre propiedad intelectual que rige en su país; ya que es relevante para su trabajo y se presume justa si procede de autoridad legítima, el investigador debe conocerla a lo menos en general” (pp. 687-688).

La investigación no es transcrita de otros trabajos de investigación, habiéndose revisado investigaciones relacionadas con el tema en estudio y consignado información que fue debidamente seleccionada y parafraseada; pues tal y como afirma Toller (2011), el plagio “viola el legítimo interés social en conocer al autor de la obra. Un autor conserva, en general, su derecho a permanecer anónimo o a usar un seudónimo, pero eso es distinto al engaño que se produce con el p’ (p.87).

III. Resultados

3.1. Descripción de los resultados

Gestión del talento humano

Tabla 8.

Distribución de los niveles de la dimensión provisión

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	34	29,3	29,3
	Medio	57	49,1	49,1
	Alto	25	21,6	21,6
	Total	116	100,0	100,0

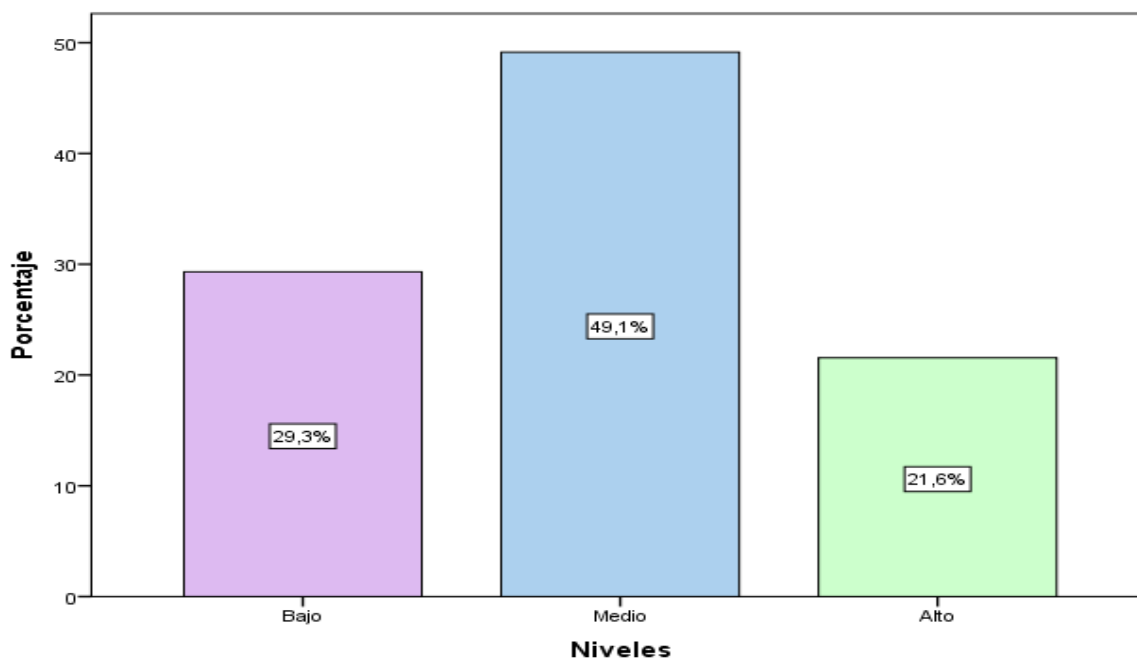


Figura 1. Niveles de la dimensión provisión

Interpretación

En la figura 1 se observa que, con respecto a los niveles de la dimensión provisión de la variable gestión del talento humano, del 100% de la muestra, el 49,1% percibe un nivel medio, el 29,3% un nivel bajo y el 21,6% un nivel alto, ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los docentes perciben un nivel medio en la dimensión provisión de la gestión del talento humano.

Tabla 9.

Distribución de los niveles de la dimensión entrenamiento

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	27	23,3	23,3
	Medio	67	57,8	57,8
	Alto	22	19,0	19,0
	Total	116	100,0	100,0

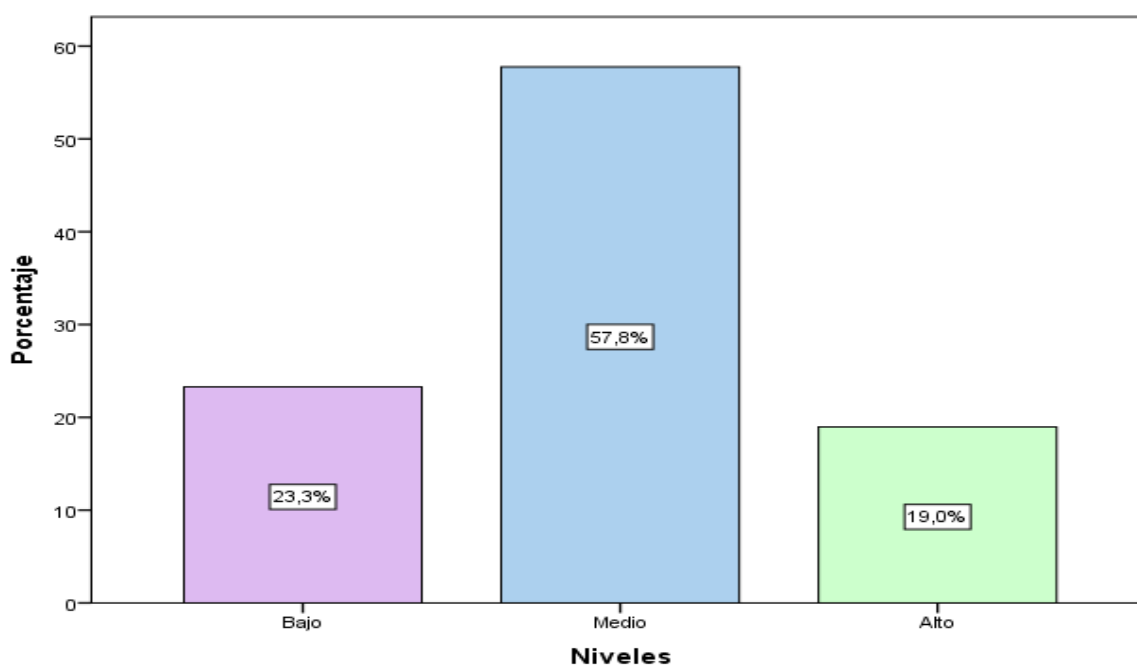


Figura 2. Niveles de la dimensión entrenamiento

Interpretación

En la figura 2 se observa que, con respecto a los niveles de la dimensión entrenamiento de la variable gestión del talento humano, del 100% de la muestra, el 57,8% percibe un nivel medio, el 23,3% un nivel bajo y el 19,0% un nivel alto, ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los docentes perciben un nivel medio en la dimensión entrenamiento de la gestión del talento humano.

Tabla 10.

Distribución de los niveles de la dimensión desarrollo

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	37	31,9	31,9
	Medio	49	42,2	42,2
	Alto	30	25,9	25,9
	Total	116	100,0	100,0

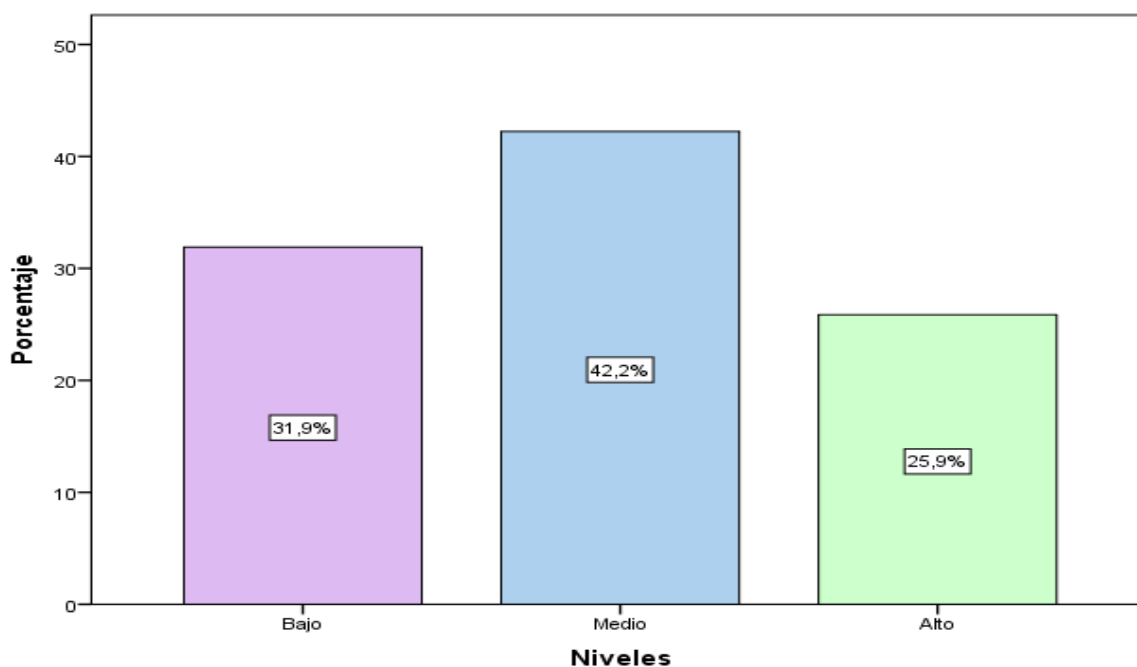


Figura 3. Niveles de la dimensión desarrollo

Interpretación

En la figura 3 se observa que, con respecto a los niveles de la dimensión desarrollo de la variable gestión del talento humano, del 100% de la muestra, el 42,2% percibe un nivel medio, el 31,9% un nivel bajo y el 25,9% un nivel alto, ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los docentes perciben un nivel medio en la dimensión desarrollo de la gestión del talento humano

Tabla 11.

Distribución de los niveles de la dimensión motivación

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	26	22,4	22,4
	Medio	76	65,5	65,5
	Alto	14	12,1	12,1
	Total	116	100,0	100,0

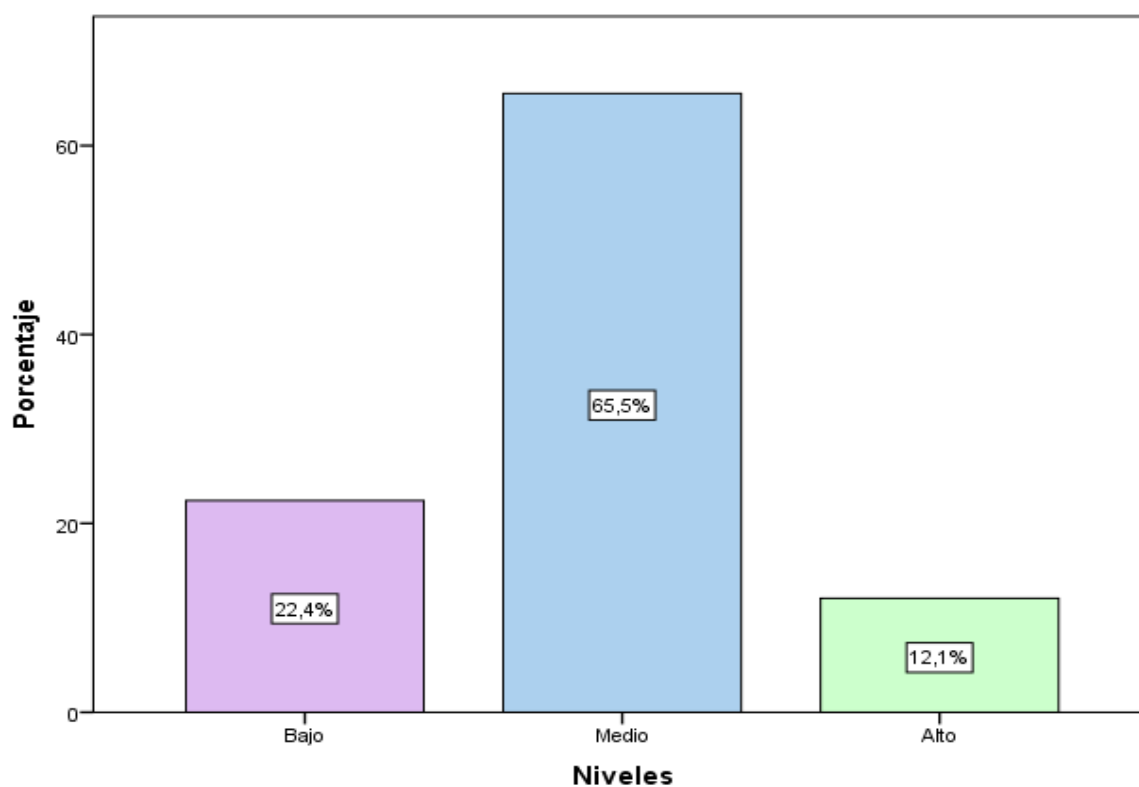


Figura 4. Niveles de la dimensión motivación

Interpretación

En la figura 4 se observa que, con respecto a los niveles de la dimensión motivación de la variable gestión del talento humano, del 100% de la muestra, el 65,5% percibe un nivel medio, el 22,4% un nivel bajo y el 12,1% un nivel alto, ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los docentes perciben un nivel medio en la dimensión motivación de la gestión del talento humano.

Tabla 12.

Distribución de los niveles de la dimensión mantenimiento

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	43	37,1	37,1
	Medio	49	42,2	42,2
	Alto	24	20,7	20,7
	Total	116	100,0	100,0

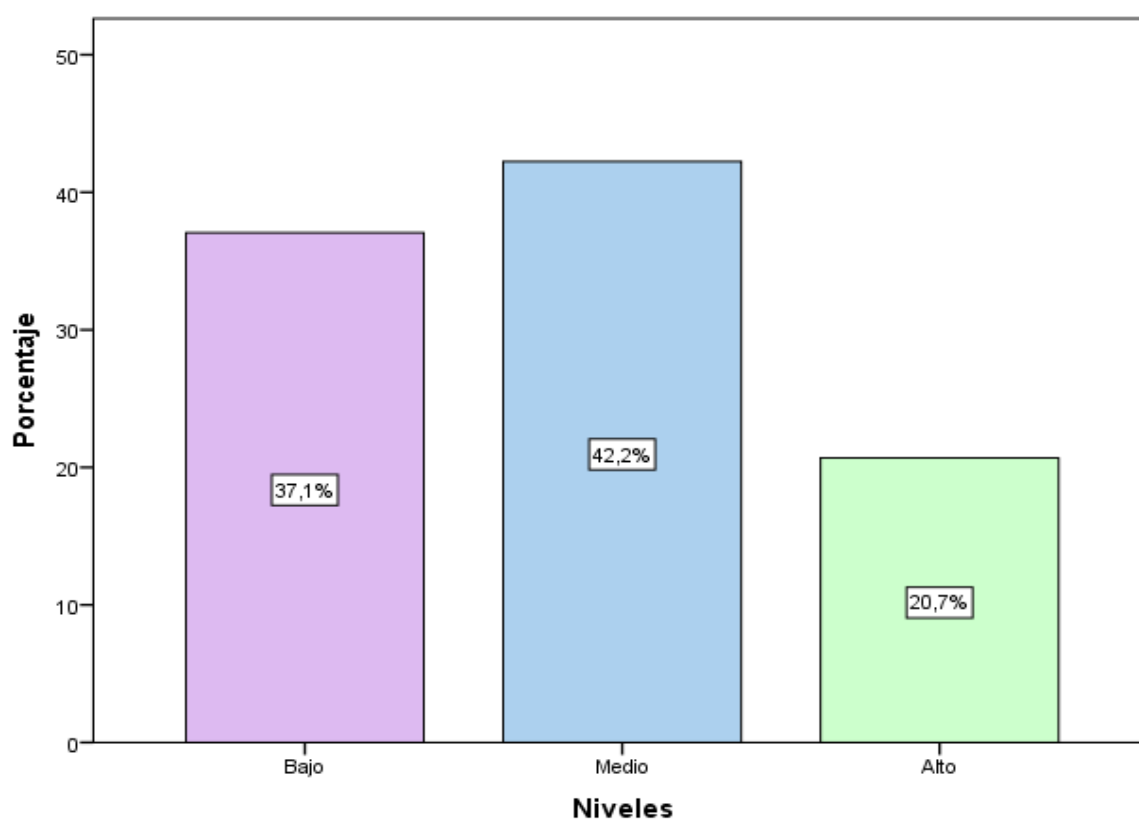


Figura 5. Niveles de la dimensión mantenimiento

Interpretación

En la figura 6 se observa que, con respecto a los niveles de la dimensión mantenimiento de la variable gestión del talento humano, del 100% de la muestra, el 42,2% percibe un nivel medio, el 37,1% un nivel bajo y el 20,7% un nivel alto, ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los docentes perciben un nivel medio en la dimensión mantenimiento de la gestión del talento humano

Relaciones interpersonales

Tabla 13.

Distribución de los niveles de la dimensión manejo de la comunicación

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	43	37,1	37,1
	Medio	49	42,2	42,2
	Alto	24	20,7	20,7
	Total	116	100,0	100,0

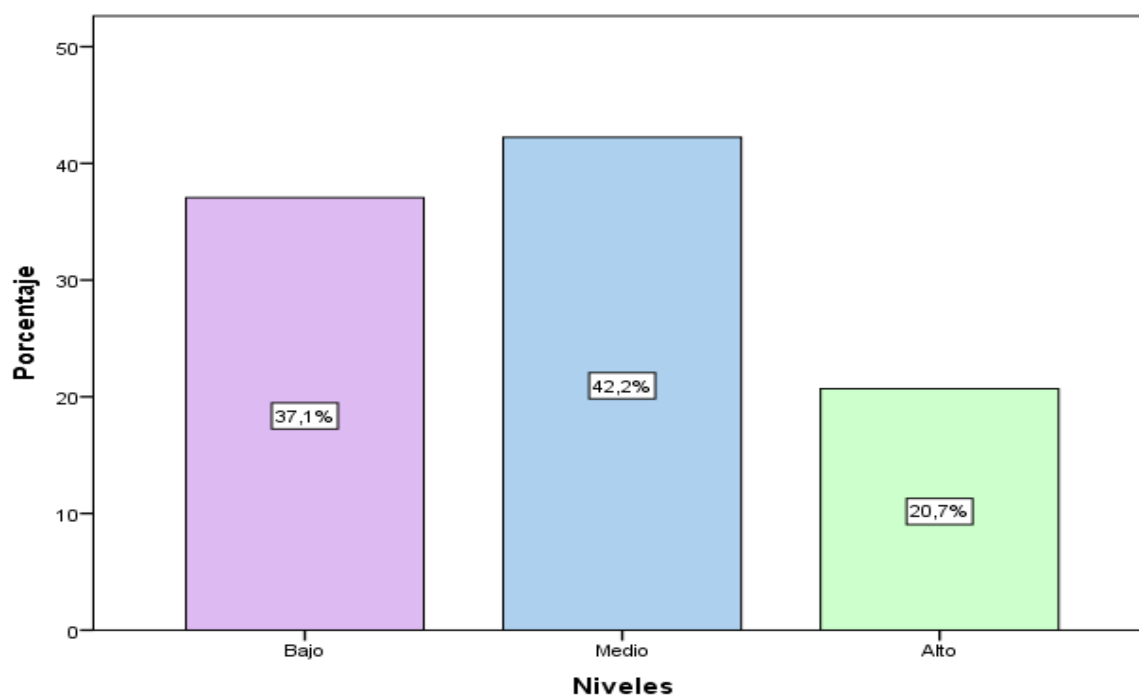


Figura 6. Niveles de la dimensión manejo de la comunicación

Interpretación

En la figura 6 se observa que, con respecto a los niveles de la dimensión manejo de la comunicación de la variable gestión del talento humano, del 100% de la muestra, el 42,2% percibe un nivel medio, el 37,1% un nivel bajo y el 20,7% un nivel alto, ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los docentes perciben un nivel medio en la dimensión manejo de la comunicación de las relaciones interpersonales.

Tabla 14.

Distribución de los niveles de la dimensión ambiente de colaboración

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	40	34,5	34,5
	Medio	69	59,5	59,5
	Alto	7	6,0	6,0
	Total	116	100,0	100,0

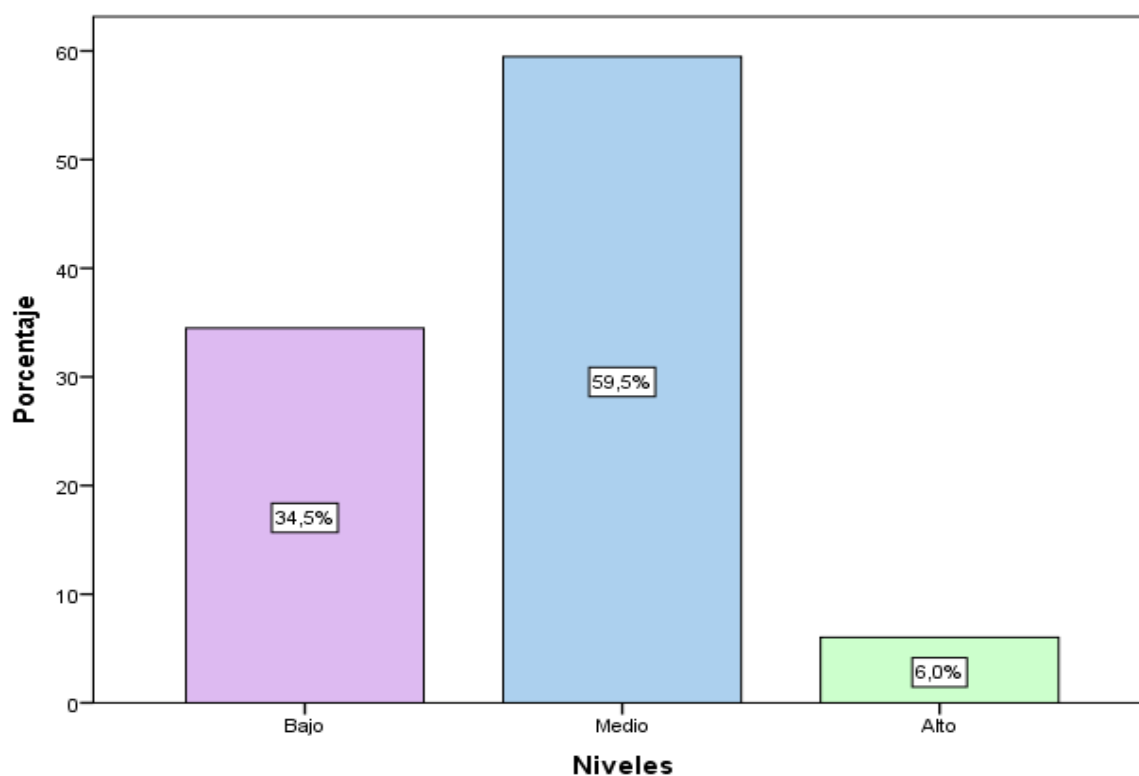


Figura 7. Niveles de la dimensión ambiente de colaboración

Interpretación

En la figura 7 se observa que, con respecto a los niveles de la dimensión ambiente de colaboración de la variable gestión del talento humano, del 100% de la muestra, el 59,5% percibe un nivel medio, el 34,5% un nivel bajo y el 6,0% un nivel alto, ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los docentes perciben un nivel medio en la dimensión ambiente de colaboración de las relaciones interpersonales.

Tabla 15.

Distribución de los niveles de la dimensión actitudes socioafectivas

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	40	34,5	34,5
	Medio	62	53,4	53,4
	Alto	14	12,1	12,1
	Total	116	100,0	100,0

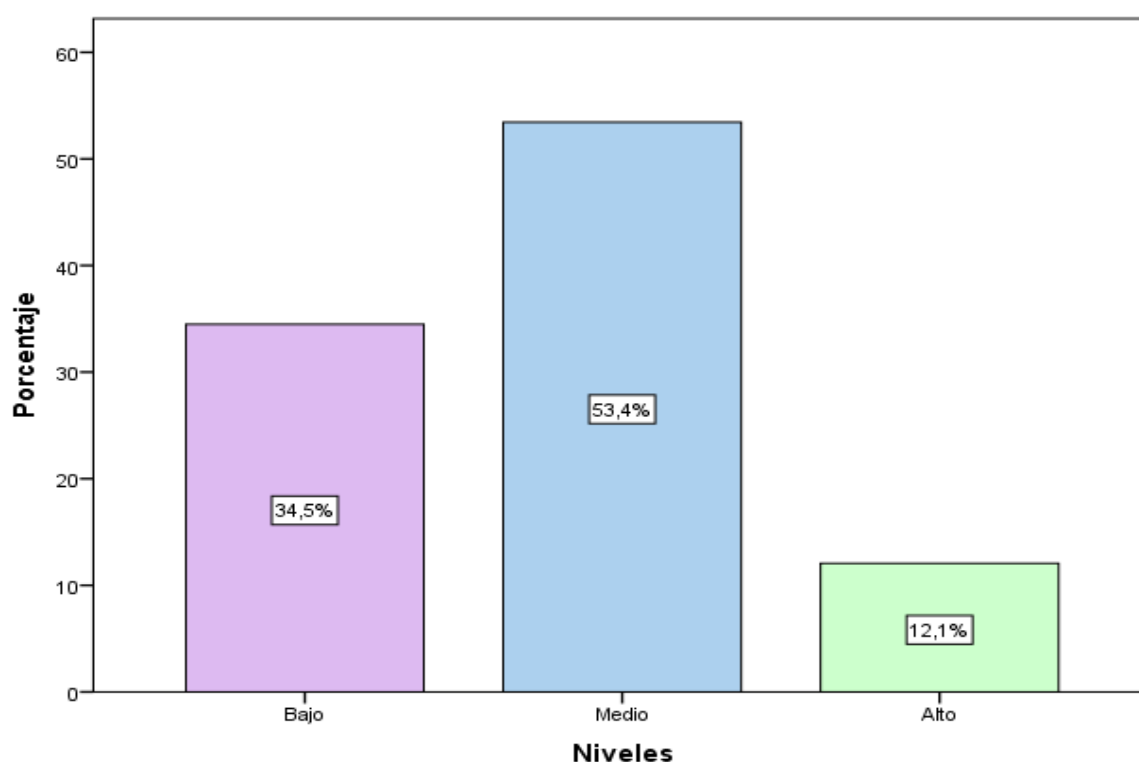


Figura 8. Niveles de la dimensión actitudes socioafectivas

Interpretación

En la figura 8 se observa que, con respecto a los niveles de la dimensión actitudes socioafectivas de la variable gestión del talento humano, del 100% de la muestra, el 53,4% percibe un nivel medio, el 34,5% un nivel bajo y el 12,1% un nivel alto, ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los docentes perciben un nivel medio en la dimensión actitudes socioafectivas de las relaciones interpersonales.

Tabla 16.

Distribución de los niveles de la dimensión resolución de conflicto

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	42	36,2	36,2
	Medio	64	55,2	55,2
	Alto	10	8,6	8,6
	Total	116	100,0	100,0

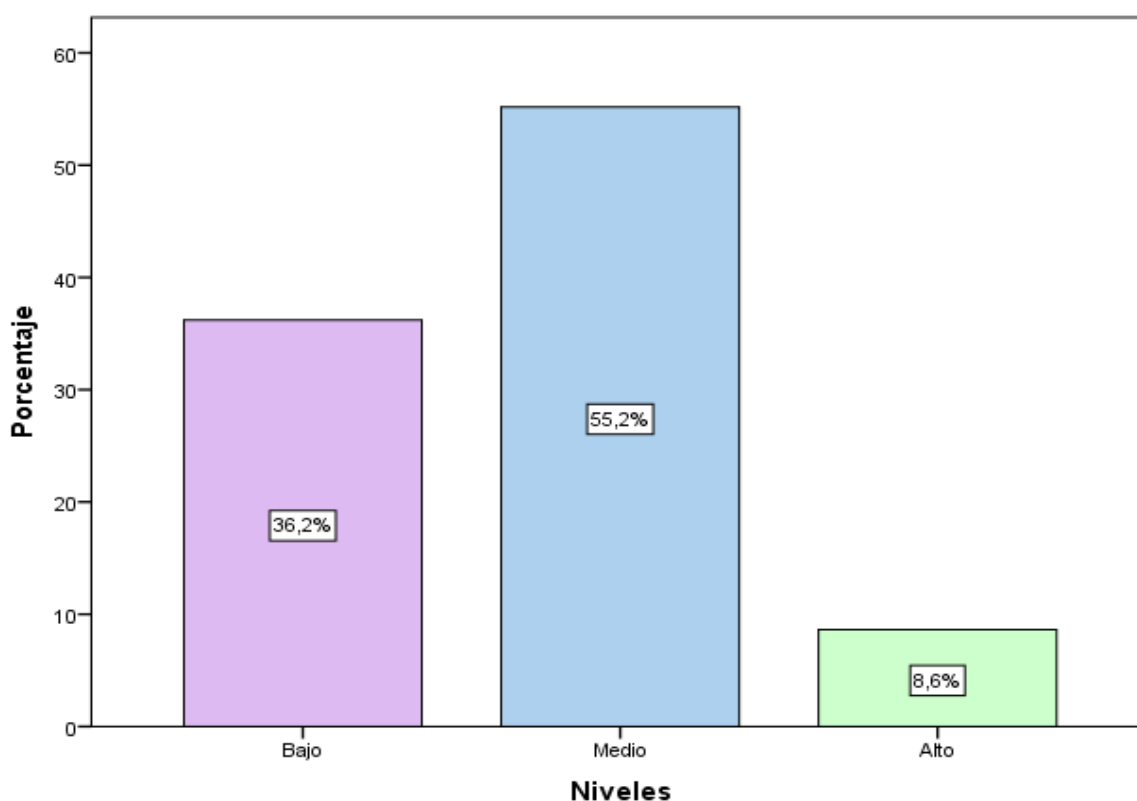


Figura 9. Niveles de la dimensión resolución de conflictos

Interpretación

En la figura 9 se observa que, con respecto a los niveles de la dimensión resolución de conflictos de la variable gestión del talento humano, del 100% de la muestra, el 55,2% percibe un nivel medio, el 36,2% un nivel bajo y el 8,6% un nivel alto, ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los docentes perciben un nivel medio en la dimensión resolución de conflictos de las relaciones interpersonales.

Tabla 17.

Tabla de contingencia – Gestión del talento humano y relaciones interpersonales

			Relaciones interpersonales			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Gestión del talento humano	Bajo	Recuento	21	7	2	30
		% del total	18,1%	6,0%	1,7%	25,9%
	Medio	Recuento	19	37	4	60
		% del total	16,4%	31,9%	3,4%	51,7%
	Alto	Recuento	0	24	2	26
		% del total	0,0%	20,7%	1,7%	22,4%
Total		Recuento	40	68	8	116
		% del total	34,5%	58,6%	6,9%	100,0%

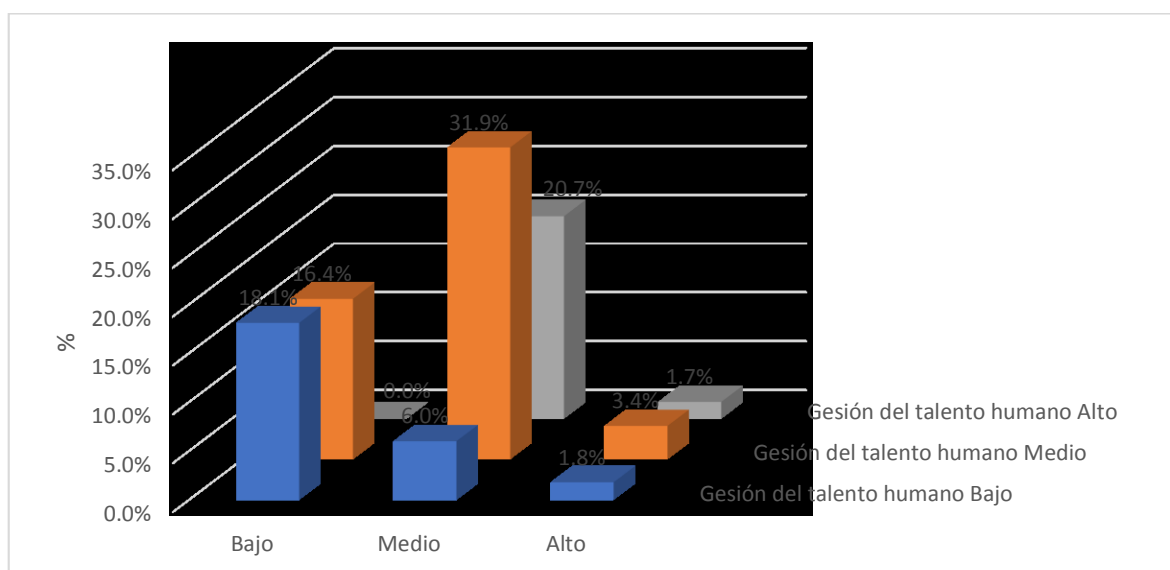


Figura 10. Tabla de contingencia – Gestión del talento humano y relaciones interpersonales

Interpretación

En la figura 10, con respecto a la relación entre la gestión del talento humano y relaciones interpersonales; de los docentes que perciben un nivel bajo en la gestión del talento humano, el 18,1% percibe un nivel bajo, el 8,0% un nivel medio y el 1,8% un nivel alto en las relaciones interpersonales; asimismo, de los docentes que perciben un nivel medio en la gestión del talento humano, el 16,4% percibe un nivel bajo, el 31,9% un nivel medio y el 3,4% un nivel alto en las relaciones interpersonales; de la misma manera, de los docentes que perciben un nivel alto en la gestión del talento humano, el 20,7% un nivel medio y el 1,7% un nivel alto en las relaciones interpersonales.

3.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

- H0 La gestión del talento humano no se relaciona de manera significativa con las y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017
- H1 La gestión del talento humano se relaciona de manera significativa con las y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017

Tabla 18. Correlación de Spearman – Hipótesis general

			Gestión del talento humano	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,457**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	116	116
	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	,457**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	116	116

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

Interpretación

De los resultados obtenidos en la tabla 16, la gestión del talento humano se relaciona directamente con las relaciones interpersonales según el coeficiente de correlación de Spearman, donde se obtiene un $\rho = ,457$, lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que en el nivel de significancia teórico $p = ,000 < ,01$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: La gestión del talento humano se relaciona de manera significativa con las y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017.

Hipótesis específica 1

- H0 No existe relación significativa entre la previsión del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017
- H1 Existe relación significativa entre la previsión del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017

Tabla 19.
Correlación de Spearman – Hipótesis específica 1

			Previsión	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Previsión	Coeficiente de correlación	1,000	,506**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	116	116
	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	,506**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	116	116

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

Interpretación

De los resultados obtenidos en la tabla 17, la dimensión previsión gestión del talento humano se relaciona directamente con las relaciones interpersonales según el coeficiente de correlación de Spearman, donde se obtiene un rho= ,506, lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que en el nivel de significancia teórico $p = ,000 < ,01$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la previsión del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017.

Hipótesis específica 2.

- H0 No existe relación significativa entre en entrenamiento del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017
- H0 Existe relación significativa entre en entrenamiento del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017

Tabla 20.

Correlación de Spearman – Hipótesis específica 2

			Entrenamiento	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Entrenamiento	Coeficiente de correlación	1,000	,432**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	116	116
	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	,432**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	116	116

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

Interpretación

De los resultados obtenidos en la tabla 18, la dimensión entrenamiento de la gestión del talento humano se relaciona directamente con las relaciones interpersonales según el coeficiente de correlación de Spearman, se obtiene un rho= ,432, lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que en el nivel de significancia teórico $p= ,000 < ,01$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre en entrenamiento del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017.

Hipótesis específica 3

- H0 No existe relación significativa entre la motivación del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017
- H1 Existe relación significativa entre la motivación del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017.

Tabla 21.
Correlación de Spearman – Hipótesis específica 3

			Motivación	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,410**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	116	116
	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	,410**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	116	116

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

Interpretación

De los resultados obtenidos en la tabla 19, la motivación del talento humano se relaciona directamente con las relaciones interpersonales según el coeficiente de correlación de Spearman, se obtiene un rho= ,410, lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que en el nivel de significancia teórico $p= ,000 < ,01$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la motivación del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017.

Hipótesis específica 4.

- H0 No existe relación significativa entre el desarrollo del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017
- H1 Existe relación significativa entre el desarrollo del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017

Tabla 22.
Correlación de Spearman – Hipótesis específica 4

			Desarrollo	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Desarrollo	Coeficiente de correlación	1,000	,466**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	116	116
	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	,466**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	116	116

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

Interpretación

De los resultados obtenidos en la tabla 20, la dimensión desarrollo de la gestión del talento humano se relaciona directamente con las relaciones interpersonales según el coeficiente de correlación de Spearman, se obtiene un rho= ,466, lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que en el nivel de significancia teórico $p = ,000 < ,01$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el desarrollo del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017.

Hipótesis específica 5

- H0 No existe relación significativa entre el mantenimiento del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017
- H1 Existe relación significativa entre el mantenimiento del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017

Tabla 23.
Correlación de Spearman – Hipótesis específica 5

			Mantenimiento	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Mantenimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,607**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	116	116
	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	,607**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	116	116

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

De los resultados obtenidos en la tabla 21, la dimensión mantenimiento de la gestión del talento humano se relaciona directamente con las relaciones interpersonales según el coeficiente de correlación de Spearman, se obtiene un rho= ,607, lo que indica que existe una alta relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico $p= ,000 < ,01$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el mantenimiento del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017.

IV. Discusión

Con respecto a la hipótesis general, se tuvo como resultado un rho de Spearman igual a 0,457 y un nivel de significancia igual a 0,000, que determinó una relación moderada y significativa entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales, que se asemeja a la investigación realizada por Orizaga (2012), Gestión del talento humano en las escuelas públicas, que llegó a la siguiente conclusión: la realización de acciones sobre gestión de talento humano favoreció de manera significativa, la motivación, la satisfacción laboral y sobretodo, se incrementó la identificación de los docentes con las instituciones educativas; y se corrobora lo propuesto por Eslava (2010) que determinó que la gestión del talento humano, es un enfoque estratégico de dirección, que tiene como objetivo, la obtención de la máxima generación de valor para la institución, mediante un conjunto de acciones tendientes a la disposición permanente del nivel de conocimientos, capacidades y habilidades de los integrantes de la organización para la obtención mejores resultados y ser competitivos en el mercado laboral y empresarial.

Asimismo, con respecto a la hipótesis específica 1, se tuvo como resultado un rho de Spearman igual a 0,506 y un nivel de significancia igual a 0,000, que determinó una relación moderada y positiva entre la dimensión provisión gestión del talento humano y las relaciones interpersonales, que tiene semejanza con el estudio de De la Cruz (2012) La nueva gestión del talento humano y su evaluación de desempeño en las instituciones educativas, que concluye: Existe influencia significativa estadística de que la gestión del talento humano tiene influencia en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas de Huamanga, donde existe una adecuada selección y reclutamiento de docentes, así como una permanente capacitación, promoción y valoración de su desempeño; donde corrobora lo planteado por Chiavenato (2009) que afirmó que proveer de talento humano a una organización, es la ejecución de un proceso, en el cual todas sus etapas son de vital importancia para el éxito de tal propósito, donde se utilizan técnicas de selección de personas, que incluya los datos y características de los trabajadores para el puesto de trabajo requerido

También, con respecto a la hipótesis específica 2, se tuvo como resultado un rho de Spearman igual a 0,432 y un nivel de significancia igual a 0,000, que

determinó una relación moderada y positiva entre la dimensión entrenamiento gestión del talento humano y las relaciones interpersonales, que tiene semejanza con el estudio de Díaz (2012) Gestión del talento humano en las organizaciones educativas, llegando a las siguientes conclusiones: Los docentes perciben que la gestión del talento humano en las escuelas se realiza de manera vertical, con propuestas metodológica que son utilizadas para fines no solo educativos, dejando de lado la verdadera esencia de la institución educativa que es la de formar integralmente a los estudiantes, asimismo, corrobora lo propuesto por Chiavenato (2009), que afirmó que existen nuevos retos que el director tiene que enfrentar en su gestión, sobretodo en el manejo de la conducta, la utilización de estrategias motivadoras eficaces, para la optimización de sus competencias, la gestión del conocimiento en los miembros de la organización.

De la misma manera, con respecto a la hipótesis específica 3, se tuvo como resultado un rho de Spearman igual a 0,410 y un nivel de significancia igual a 0,000, que determinó la relación moderada y positiva entre la dimensión motivación de la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales, que se asemeja al estudio de Gonzales (2012) La gestión del talento humano y la motivación del personal docente, en que llegó a la siguiente conclusión: La gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente con la motivación de los docentes en las instituciones educativas estatales de Bolívar y se alinea a la teoría de Escobar (1999) que afirmó sobre las oportunidades del recurso humano para lograr una gestión de mayor calidad y por lo tanto mejores resultados para la persona y la institución, donde el proceso del desarrollo del talento humano, se realiza por medio del aprendizaje, buscando la formación de los trabajadores, en este caso de los docentes.

A la vez, con respecto a la hipótesis específica 4, se tuvo como resultado un rho de Spearman igual a 0,466 y un nivel de significancia igual a 0,000, que determinó la relación moderada y positiva entre la dimensión desarrollo de la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales, que tiene relación con el estudio de Orizaga (2012) Gestión del talento humano en las escuelas públicas, que llegó a la siguiente conclusión: la realización de acciones sobre gestión de talento humano favoreció de manera significativa, la motivación, la satisfacción

laboral y sobretodo, se incrementó la identificación de los docentes con las instituciones educativas, y se relaciona de manera directa con los planteamientos de Chiavenato (2009), quien afirmó que la motivación tiene la capacidad de generar, encaminar y mantener la conducta para un objetivo determinado, donde cada trabajador está sujeto a la influencia de variables en la organización, donde cada una de ellas tiene una diferente orientación para el comportamiento laboral.

Finalmente, con respecto a la hipótesis específica 5, se tuvo como resultado un rho de Spearman igual a 0,607 y un nivel de significancia igual a 0,000, que determinó la relación moderada y positiva entre la dimensión mantenimiento de la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales, y se relaciona de manera tangencial con el estudio de Sayre y Torres (2013) realizaron la tesis para optar el grado de magíster titulada: Gestión del talento humano con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2013, que concluye: Existe una relación directa y significativa entre la percepción de la gestión del talento humano y el desempeño docente en la Institución Educativa de la Zona Antigua de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2013, y el planteamiento teórico de Escobar (1999), de cómo se logra la retención del potencial humano de la institución educativa, pudiendo ser la compensación económica y mejora de beneficios sociales; así como también bonificaciones, recompensas y sanciones; como consecuencias significativas del accionar de los docentes; y Troncoso (2009) que relaciona la capacidad de las personas para trabajar en grupo con objetivos definidos, de manera cotidiana como oportunidad de vida para sí mismo y su entorno familiar.

V. Conclusiones

- Primera:** Se determinó que la gestión del talento humano se relaciona con los niveles moderado y significativo las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017; habiéndose obtenido en el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,457 y un p-valor igual a 0,000.
- Segunda:** Se determinó que existe una relación moderada y significativa entre la previsión del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,506 y un p-valor igual a 0,000.
- Tercera:** Se determinó que existe una relación moderada y significativa entre en entrenamiento del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,432 y un p-valor igual a 0,000
- Cuarta:** Se determinó que existe una relación moderada y significativa entre la motivación del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,410 y un p-valor igual a 0,000.
- Quinta:** Se determinó que existe una relación moderada y significativa entre el desarrollo del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,466 y un p-valor igual a 0,000.

Sexta: Se determinó que existe una relación moderada y significativa entre el mantenimiento del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,607 y un p-valor igual a 0,000.

VI. Recomendaciones

- Primera:** Se recomienda a los directivos de las Instituciones Educativas de Villa el Salvador, capacitarse y/o actualizarse sobre la gestión del talento humano, y pueda hacerse un mejor uso de los recursos humanos, mejorando las relaciones interpersonales entre los docentes.
- Segunda:** Se recomienda los docentes afirmar una mayor capacidad en la selección del equipo docente en lo que se refiere a la interacción con los demás agentes educativos y puedan brindar una mejor calidad educativa.
- Tercera:** Se recomienda que los directivos pongan mayor atención a las potencialidades de los docentes y refuercen sus habilidades y capacidades para una mayor motivación y un mejor compromiso con la institución de manera permanente.
- Cuarta:** Se recomienda que los directivos y docentes, una mayor participación en las actividades de las instituciones educativas de la logrando de esta manera incrementar sus potencialidades, lograr un mejor desarrollo institucional.
- Quinta:** Se sugiere a los directivos de las instituciones educativas, se busca que una capacitación y/o actualización permanente como desarrollo profesional de los docentes, e interactúen en equipos de trabajo durante el desarrollo del año lectivo.

VII. Referencias

- Alonso y otros (1997). *Influencia de las relaciones interpersonales sobre la salud y la conducta de adherencia en una muestra de pacientes crónicos*. España: Universidad de Almería.
- Antúnez, S. (2000). *La acción directiva en las instituciones escolares: Análisis y propuestas*. México: Mc Graw-Hill.
- Arnaiz, P. (1995). *Las escuelas son para todos*. Siglo Cero. 27 (2),25-34.
- Blanco, L. (2001). *Temas de relaciones públicas: resúmenes de clase*. Buenos Aires: Universidad de Morón
- Carrasco (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos.
- 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, I. (2006). *Gestión del talento humano*. Bogotá: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill
- Císcar, E. (2008). *Procesos de intervención familiar*. Valencia: Centro de Atención Integral a la Familia.
- Cisneros (2007). *Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Estatales del primario de Santa Luzmila Comas*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán Valle, Lima, Perú,
- Colomer, A. (2006). *La participación en las administraciones públicas. ¿Cooperar O enfrentamiento?* Valencia: Universidad Politécnica Valencia.
- Congreso de la República (2003). *Ley General de Educación N° 28044*. Lima: Diario El Peruano.
- De la Cruz, J. (2009). *La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones educativas*. Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga.
- Díaz, I. (2004). *Gestión del potencial humano en las organizaciones educativas*. Universidad de la Habana.

- Diccionario Enciclopédico Estudiantil Mentor (1998). *Mentor color*. Barcelona: Océano
- Escobar, M. (1999). *Diseño de un sistema de administración del potencial humano docente en el colegio Colombo-francés*. Tesis de maestría. Universidad de Antioquía. Colombia
- Eslava, E. (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>.
- Espinar, E. (2009). *Jóvenes en las redes sociales virtuales*. Un análisis exploratorio de las diferencias de género. *Feminismos* 14, 87-105.
- Fernández, I. (2005). *Escuela sin violencia: Resolución de conflictos*. Lima: Alfaomega.
- Garay, C. (2005). *Políticas y estrategias gerenciales para el desarrollo del potencial humano en instituciones educativas*. Colombia: Universidad de La Sabana.
- Gonzales, P. (2011). *La gestión del talento humano y la motivación del personal docente*. Venezuela: Universidad Estatal de Bolívar.
- Gutiérrez, R. (2006). *Administración*. New York: Thomson Learning.
- Hernández, Fernández y Baptista (2010). *Metodología de la investigación científica*. México: Mc Graw-Hill.
- Herzberg, F. (1966). *Motivación en el trabajo*. New York: John Wiley and Sons.
- Imbernon, F. (1998). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado*. Hacia una nueva cultura profesional. España: Editorial Graó
- Jomtiem (1990). *Conferencia Mundial de la Educación para todos*. UNESCO
- Kerlinger, F. (1992). *Investigación del comportamiento*. Mc Graw-Hill. México: Interamericana.
- Lafrancesco, G. (2004). *Los cambios en la perspectiva etnometodológica*. México: Magisterio.

- Lowe, A (1997). *Generación de teoría conectada con tierra de datos cualitativos: el uso de métodos inductivos en turismo e investigación de dirección de hospitalidad*. *Progress in Tourism and Hospitality Research*, 3:165-173.
- Monjas (2000). *Programa de enseñanza de habilidades de interacción socia-0, PEHIS, para niños y niñas en edad escolar*. Madrid. España: Ciencias de la Educación Preescolar y Especial CEPE
- Orizaga, R. (2011). *Gestión del talento humano en las escuelas públicas*. Universidad Autónoma de México.
- Pérez, O. y Martínez, V. (2004). *Las relaciones interpersonales en la universidad*. España: Universidad Complutense de Madrid.
- Popper, K. (1979). *Objective Knowledg*. Londres: Mc Graw-Hill.
- Rodríguez, (2004). *Función supervisora del director en el desempeño docente*. Venezuela: Universidad Rafael Urdaneta.
- Rojas, W. (2000). *Modernidad e inhumanidad: Lo inhumano en la organización y en el trabajo*. Cali: Universidad del Valle.
- Sánchez, C. (2006). *Diccionario pedagógico*. México: Uteha.
- Torres, C. (1991). *El valor económico agregado en recursos humanos*. Estrategia Gerencial del Desarrollo Humano en la Organización. Universidad Industrial de Santander. Bucaramanga
- Unesco (1998). *Autonomía, responsabilidad social y libertad académica*. VII Conferencia Mundial de Educación.
- Woods, P. (1987). *La escuela por dentro*. Ed. Paidós, Barcelona

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Gestión el talento humano y relaciones interpersonales en las instituciones educativa públicas de la red 5 de la Ugel 06, 2017

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema general ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017?	Objetivo general Determinar como se relaciona la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017	Hipótesis general La gestión del talento humano se relaciona de manera positiva con las y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017	Variable 1: Gestión del talento humano				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles
Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la previsión del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017? ¿Qué relación existe entre el entrenamiento del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017? ¿Qué relación existe entre la motivación del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017?	Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre la previsión del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017	Hipótesis específicas Existe relación positiva entre la previsión del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017	Provisión	Selección del personal docente Calidad educativa Innovación de personal Eficacia	1,2,3,4,5 6,7,8,9	Siempre (5)	Bajo
	Determinar la relación que existe entre el entrenamiento del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017	Existe relación positiva entre en entrenamiento del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017	Entrenamiento	Desarrollo de las competencias Gestión el conocimiento Gestión de calidad	10,11,12,13,14 15,16,17,18	Casi siempre (4) A veces (3)	Medio
	Determinar la relación que existe entre la motivación del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017	Existe relación positiva entre la motivación del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017	Desarrollo	Resultados Desarrollo institucional Estimulación	19,20,21,22,23 24,25,26,27	Casi nunca (2) Nunca (1)	Alto
			Motivación	Capacitación y especialización Comportamiento Compensación	28,29,30,31,32 33,34,35,36.		
			Mantenimiento	Beneficios sociales Satisfacción	37,38,39,40,41 42,43,44,45		

<p>¿Qué relación existe entre el desarrollo del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre el mantenimiento del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el desarrollo del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017</p>	<p>Existe relación positiva entre el desarrollo del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017</p>	<p>Variable 2: Relaciones interpersonales</p>																																										
	<p>Determinar la relación que existe entre el mantenimiento del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017</p>	<p>Existe relación positiva entre el mantenimiento del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escalas y valores</th> <th>Niveles</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Manejo de la comunicación</td> <td>Conversación</td> <td>12,3,4,5</td> <td rowspan="3">Siempre (5)</td> <td rowspan="3">Bajo</td> </tr> <tr> <td>Expresión</td> <td>6,7,8,9</td> </tr> <tr> <td>Respeto a la opinión</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Ambiente de colaboración</td> <td>Riesgos de su función</td> <td>10,11,12,13</td> <td rowspan="3">Casi siempre (4)</td> <td rowspan="3">Medio</td> </tr> <tr> <td>Actuación positiva</td> <td>14,15,16,17,18</td> </tr> <tr> <td>Clima laboral positivo</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Actitudes socioafectivas</td> <td>Comunicación afectiva</td> <td>19,20,21,22</td> <td rowspan="3">Casi nunca (2)</td> <td rowspan="3">Alto</td> </tr> <tr> <td>Colaboración</td> <td>23,24,25</td> </tr> <tr> <td>Actitud afectiva</td> <td>26,27</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Resolución de conflictos</td> <td>Solución en situaciones problemáticas</td> <td>28,29,30</td> <td rowspan="4">Nunca (1)</td> <td rowspan="4"></td> </tr> <tr> <td>Compañerismo</td> <td>31,32,33</td> </tr> <tr> <td>Interacción positiva</td> <td>34,35,36</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles	Manejo de la comunicación	Conversación	12,3,4,5	Siempre (5)	Bajo	Expresión	6,7,8,9	Respeto a la opinión		Ambiente de colaboración	Riesgos de su función	10,11,12,13	Casi siempre (4)	Medio	Actuación positiva	14,15,16,17,18	Clima laboral positivo		Actitudes socioafectivas	Comunicación afectiva	19,20,21,22	Casi nunca (2)	Alto	Colaboración	23,24,25	Actitud afectiva	26,27	Resolución de conflictos	Solución en situaciones problemáticas	28,29,30	Nunca (1)		Compañerismo	31,32,33	Interacción positiva	34,35,36	
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles																																									
Manejo de la comunicación	Conversación	12,3,4,5	Siempre (5)	Bajo																																									
	Expresión	6,7,8,9																																											
	Respeto a la opinión																																												
Ambiente de colaboración	Riesgos de su función	10,11,12,13	Casi siempre (4)	Medio																																									
	Actuación positiva	14,15,16,17,18																																											
	Clima laboral positivo																																												
Actitudes socioafectivas	Comunicación afectiva	19,20,21,22	Casi nunca (2)	Alto																																									
	Colaboración	23,24,25																																											
	Actitud afectiva	26,27																																											
Resolución de conflictos	Solución en situaciones problemáticas	28,29,30	Nunca (1)																																										
	Compañerismo	31,32,33																																											
	Interacción positiva	34,35,36																																											

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Variable 1: Gestión del talento humano

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ÍNDICES
Provisión	Selección del personal docente	El director:	
		1. Realiza inventario de personal docente de acuerdo al cuadro de horas	
		2. Elabora criterios de selección de personal docente	
	Calidad educativa	3. Coordina con las instancias superiores la provisión de personal docente	
		4. Evalúa la oferta del mercado laboral docente	
		5. Determina perfil del personal docente en búsqueda de la calidad del servicio educativo prestado	
	Innovación de personal	6. Selecciona personal docente acorde a los criterios establecidos	
		7. Identifica personal que podrían brindar un servicio educativo de calidad	
		8. Realiza publicaciones sobre la necesidad de personal docente	
Entrenamiento	Eficacia	9. Realiza gestiones para innovar al personal docente sobre la utilización de recursos tecnológicos	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
		10. El director se capacita para dirigir la institución educativa	
		11. Busca la capacitación del personal docente de acuerdo a su nivel y especialidad	
	Desarrollo de las competencias	12. Organiza jornadas de capacitación y/o actualización en la I.E	
		13. Fomenta un clima de trabajo abierto	
		14. Optimiza la participación para el logro de las competencias	
	Gestión el conocimiento	15. Promueve la práctica de valores fundamentales	
		16. Fomenta una cultura de trabajo	
		17. Organiza mesa de trabajo sobre necesidad de capacitación y/o actualización	
Desarrollo	Gestión de calidad	18. Coordina la realización de actividades de capacitación y/o actualización	
		19. Cumple con los objetivos propuestos en el Plan Anual	
		20. Delega funciones acorde a las especialidades de los docentes	
	Resultados	21. Utiliza u etilo democrático de gestión de la calidad educativa	
		22. Promueve el desarrollo integral de los docentes	
		23. Fomenta el buen desempeño docente	
	Desarrollo institucional	24. Logra la optimización de las habilidades, capacidades y destrezas de los docentes	
		25. Contribuye con el ejemplo la identificación con la institución educativa	

		26. Promueve la participación de los docentes en el desarrollo institucional	
		27. Genera conciencia de identificación con el desarrollo institucional	
Motivación	Estimulación	28. Estimula la participación del docente en las actividades para el desarrollo institucional	
		29. Impulsa la toma de decisiones en beneficio del desarrollo institucional	
		30. Motiva para el desarrollo integral de los docentes	
	Capacitación y especialización	31. Motiva a los docentes a capacitarse y/o actualizarse	
		32. Motiva la especialización profesional del docente	
		33. Motiva la innovación científica y tecnológica	
Comportamiento	34. Impulsa el respeto de las normas de convivencia social		
	35. Motiva a la práctica de valores en el desarrollo de las funciones de los docentes		
	36. Motiva un adecuado comportamiento de los docentes en la institución educativa y fuera de ella		
Mantenimiento	Compensación	37. Realiza actividades de compensación por el trabajo realizado	
		38. Compensa la labor realizada por los docentes fuera de su carga horaria en beneficio de la institución educativa	
		39. Actúa de manera positiva ante los logros de los docentes felicitándolos por su labor realizada	
	Beneficios sociales	40. Reconoce los beneficios sociales acordes a ley	
		41. Brinda beneficios como reconocimiento a la labor realizada en beneficio del desarrollo institucional	
		42. Se preocupa por el bienestar del personal docente y el reconocimiento de sus beneficios	
	Satisfacción	43. Logra que los docentes se sientan satisfechos con su labor, mediante el reconocimiento público	
		44. Logra que los docentes se sientan satisfechos con su labor, mediante el reconocimiento documentado	
		45. Logra la identificación del docente con la institución educativa y su satisfacción de pertenecer a ella	

Variable 2: Relaciones interpersonales

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	
Manejo de la comunicación	Conversación	Inicia y termina conversaciones con los demás agentes educativos de manera fluida		
		Realiza conversaciones en grupo sobre temas referentes al desarrollo de las actividades educativas		
		Expresa oralmente afirmaciones positivas ante los demás agentes educativos		
	Expresión	Defiende sus derechos mediante opiniones ante los demás agentes educativos		
		Expresa oralmente sus emociones a los demás colegas		
		Realiza actividades proactivas con los estudiantes.		
	Opinión	Expresa de manera libre y espontánea sus pensamientos e ideas		
		Comunica de manera creativa sus apreciaciones		
	Ambiente de colaboración	Riesgos		Suele calcular los riesgos antes de tomar decisiones en su participación
Suele admitir si ha cometido algún error en la acción participativa				
Tienen en cuenta lo que es bueno para el centro, por encima de las ambiciones o necesidades personales				
Acciones		Procura llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas por sus superiores	Casi siempre (4)	
		Toma decisiones que conllevan gran dificultad en la institución		
Clima laboral		Dispone de gran capacidad para negociar temas complejos	A veces (3)	
		Dispone de buenas habilidades para la comunicación interpersonal		
		Tiene muy claro que es lo que el centro debe conseguir y hacer		
Actitudes socioafectivas		Comunicación	Comunica su misión de forma permanente en la Institución	Casi nunca (2)
	Promueve la buena comunicación con los colegas de la Institución			
	Participación	Participa en la planificación de las actividades de la Institución	Nunca (1)	
		Hace agradable los momentos en la Institución a pesar de las dificultades,		
		Participa en el logro de un buen clima de trabajo en la Institución		
	Motivación	Se siente motivados a participar en las actividades de la Institución		
		Promueve un ambiente de colaboración y compromiso con la Institución		
		Genera espacios de dialogo profesional con los profesores de la Institución		

Resolución de conflictos	Soluciones	Mantiene la información con todo el personal docente	
		Cumple con sus funciones buscando un buen clima institucional	
	Compañerismo	Respeto las funciones de los agentes educativos	
		Soluciona los problemas más complejos en el aula donde es tutor	
		Es tolerante y solidario con sus compañeros de trabajo	
	Relaciones	Es asertivos para manejar los problemas con los estudiantes	
		Mantiene buenas relaciones interpersonales con los estudiantes	
		Mantiene buenas relaciones interpersonales con los demás docentes	

Anexo 3. instrumentos

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado Profesor (a):

El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para mi investigación, por ello pido tu colaboración:

Marque con un aspa "X" la respuesta que considere acertada con tu punto de vista, según las siguientes alternativas:

S: Siempre **CS:** Casi siempre **AV:** A veces **CS:** Casi Nunca **N:** Nunca

	Nº	ÍTEMS	ÍNDICES				
			S	CS	AV	CN	N
PREVISIÓN	01	El director: Realiza inventario de personal docente de acuerdo al cuadro de horas					
	02	Elabora criterios de selección de personal docente					
	03	Coordina con las instancias superiores la provisión de personal docente					
	04	Evalúa la oferta del mercado laboral docente					
	05	Determina perfil del personal docente en búsqueda de la calidad del servicio educativo prestado					
	06	Selecciona personal docente acorde a los criterios establecidos					
	07	Identifica personal que podrían brindar un servicio educativo de calidad					
	08	Realiza publicaciones sobre la necesidad de personal docente					
	09	Realiza gestiones para innovar al personal docente sobre la utilización de recursos tecnológicos					
ENTRENAMIENTO	10	El director se capacita para dirigir la institución educativa					
	11	Busca la capacitación del personal docente de acuerdo a su nivel y especialidad					
	12	Organiza jornadas de capacitación y/o actualización en la I.E					
	13	Fomenta un clima de trabajo abierto					
	14	Optimiza la participación para el logro de las competencias					
	15	Promueve la práctica de valores fundamentales					
	16	Fomenta una cultura de trabajo					
	17	Organiza mesa de trabajo sobre necesidad de capacitación y/o actualización					
	18	Coordina la realización de actividades de capacitación y/o actualización					
DESARROLLO	19	Cumple con los objetivos propuestos en el Plan Anual					
	20	Delega funciones acorde a las especialidades de los docentes					
	21	Utiliza u etilo democrático de gestión de la calidad educativa					
	22	Promueve el desarrollo integral de los docentes					
	23	Fomenta el buen desempeño docente					
	24	Logra la optimización de las habilidades, capacidades y destrezas de los docentes					
	25	Contribuye con el ejemplo la identificación con la institución educativa					
	26	Promueve la participación de los docentes en el desarrollo institucional					
	27	Genera conciencia de identificación con el desarrollo institucional					
MOTIVACIÓN	28	Estimula la participación del docente en las actividades para el desarrollo institucional					
	29	Impulsa la toma de decisiones en beneficio del desarrollo institucional					
	30	Motiva para el desarrollo integral de los docentes					
	31	Motiva a los docentes a capacitarse y/o actualizarse					
	32	Motiva la especialización profesional del docente					
	33	Motiva la innovación científica y tecnológica					
	34	Impulsa el respeto de las normas de convivencia social					
	35	Motiva a la práctica de valores en el desarrollo de las funciones de los docentes					
	36	Motiva un adecuado comportamiento de los docentes en la institución educativa y fuera de ella					
	37	Realiza actividades de compensación por el trabajo realizado					

	38	Compensa la labor realizada por los docentes fuera de su carga horaria en beneficio de la institución educativa					
MANTENIMIENTO	39	Actúa de manera positiva ante los logros de los docentes felicitándolos por su labor realizada					
	40	Reconoce los beneficios sociales acordes a ley					
	41	Brinda beneficios como reconocimiento a la labor realizada en beneficio del desarrollo institucional					
	42	Se preocupa por el bienestar del personal docente y el reconocimiento de sus beneficios					
	43	Logra que los docentes se sientan satisfechos con su labor, mediante el reconocimiento público					
	44	Logra que los docentes se sientan satisfechos con su labor, mediante el reconocimiento documentado					
	45	Logra la identificación del docente con la institución educativa y su satisfacción de pertenecer a ella					

CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS RELACIONES INTERPERSONALES

Estimado Profesor (a):

El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para el desarrollo de mi investigación, por ello se pide su colaboración:

Marque con un aspa "X" la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas:

S: Siempre **CS:** Casi siempre **AV:** A veces **CS:** Casi Nunca **N:** Nunca

	N°	ÍTEMS	ÍNDICES				
			S	CS	AV	CN	N
			5	4	3	2	1
MANJOE DE COMUNICACIÓN	1	Inicia y termina conversaciones con los demás agentes educativos de manera fluida					
	2	Realiza conversaciones en grupo sobre temas referentes al desarrollo de las actividades educativas					
	3	Expresa oralmente afirmaciones positivas ante los demás agentes educativos					
	4	Defiende sus derechos mediante opiniones ante los demás agentes educativos					
	5	Expresa oralmente sus emociones a los demás colegas					
	6	Realiza actividades proactivas con los estudiantes.					
	7	Expresa de manera libre y espontánea sus pensamientos e ideas					
	8	Comunica de manera creativa sus apreciaciones					
AMBIENTE DE COLABORACIÓN	9	Suele calcular los riesgos antes de tomar decisiones en su participación					
	10	Suele admitir si ha cometido algún error en la acción participativa					
	11	Tienen en cuenta lo que es bueno para el centro, por encima de las ambiciones o necesidades personales					
	12	Procura llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas por sus superiores					
	13	Toma decisiones que conllevan gran dificultad en la institución					
	14	Dispone de gran capacidad para negociar temas complejos					
	15	Dispone de buenas habilidades para la comunicación interpersonal					
	16	Tiene muy claro que es lo que el centro debe conseguir y hacer					
ACTITUDES SOCIOAFECTIVAS	17	Comunica su misión de forma permanente en la Institución					
	18	Promueve la buena comunicación con los colegas de la Institución					
	19	Participa en la planificación de las actividades de la Institución					
	20	Hace agradable los momentos en la Institución a pesar de las dificultades,					
	21	Participa en el logro de un buen clima de trabajo en la Institución					
	22	Se siente motivados a participar en las actividades de la Institución					
	23	Promueve un ambiente de colaboración y compromiso con la Institución					
	24	Genera espacios de dialogo profesional con los profesores de la Institución					
R E S	25	Mantiene la información con todo el personal docente					
	26	Cumple con sus funciones buscando un buen clima institucional					

27	Respeto las funciones de los agentes educativos					
28	Soluciona los problemas más complejos en el aula donde es tutor					
29	Es tolerante y solidario con sus compañeros de trabajo					
30	Es asertivo para manejar los problemas con los estudiantes					
31	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los estudiantes					
32	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los demás docentes					

Anexo 4. confiabilidad – alfa de cronbach

Gestión del talento humano

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	337	38	39	40	41	42	43	44	45			
1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2		
2	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2		
3	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	1	1	2	3	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	1	2	3	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2			
4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2		
5	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	
6	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	1	3	2	3	1	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	
7	1	1	3	3	3	3	3	1	2	1	2	2	1	1	3	2	1	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	
8	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	
9	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	
10	3	1	3	1	3	1	2	3	1	1	2	2	2	2	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	3	1	2	3	1	1	2	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	3	1	1	2	
11	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2
12	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
13	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	1	1	2	3	2	1	1	1	3	2	1	1	1	2	1	2	1	2	3	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2		
14	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
15	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2
16	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	1	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2
17	1	1	3	3	3	3	3	1	2	1	2	2	1	1	3	2	1	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	
18	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	
19	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	
20	3	1	3	1	3	1	2	3	1	1	2	2	2	2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	3	1	1	2	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	3	1	1	2
21	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2
22	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
23	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	1	1	2	3	2	1	1	1	3	2	1	1	1	2	1	2	3	2	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	2		
24	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
25	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2
26	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	1	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	
27	1	1	3	3	3	3	3	1	2	1	2	2	1	1	3	2	1	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	1	2	1	2		
28	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
29	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	
30	3	1	3	1	3	1	2	3	1	1	2	2	2	2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	3	1	1	2	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	3	1	1	2

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	45

Relaciones interpersonales

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
1	4	1	4	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	2	1	1	
2	2	1	1	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	4	3	1	1	1	1	1	1	
3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	1	2	2	4	1	1	2	2	1	1	3	2	3	3	3	3	1	2	1	2	
4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	
5	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	2	2	
6	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	
7	4	2	2	1	1	2	2	1	2	4	2	2	2	1	3	3	2	1	2	1	1	1	3	2	1	2	2	1	2	4	2	2	
8	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	3	1	2	2	1	1	1	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	
9	2	1	2	2	1	1	1	1	3	3	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	2	
10	4	1	4	4	2	2	3	3	3	1	1	1	2	2	3	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	1	1	1		
11	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3		
12	3	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2		
13	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	1	
14	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	
15	1	2	2	2	3	2	3	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	1	1	
16	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	3	1	2	2	1	1	1	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	
17	2	1	2	2	1	1	1	1	3	3	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	2
18	4	1	4	4	2	2	3	3	3	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	1	1	1	
19	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	
20	3	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	
21	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	1	
22	4	1	4	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	2	1	1	
23	2	1	1	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	4	3	1	1	1	1	1	1	
24	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	
25	1	2	2	2	3	2	3	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	1	1	
26	4	1	4	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	2	1	1	
27	2	1	1	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	4	3	1	1	1	1	1	1	
28	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	1	2	2	4	1	1	2	2	1	1	3	2	3	3	3	3	1	2	1	2	
29	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	
30	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	2	2	

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach

N de elementos

,941

32

30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	3	1	1	1	1	4	14	2	1	1	1	1	1	1	2	2	12	1	2	1	4	2	5	1	1	1	18	1	3	1	3	1	1	1	2	14	67	
31	5	4	5	5	5	5	3	3	2	37	1	5	4	5	4	5	5	5	5	39	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	3	3	1	1	5	4	5	4	5	31	5	5	5	5	5	5	1	5	2	38	191
32	3	5	3	3	3	3	2	3	1	26	3	3	3	2	3	4	3	3	3	27	3	3	2	3	5	3	3	3	3	28	2	3	1	3	3	3	2	3	4	24	3	3	3	3	2	2	1	2	22	127	
33	4	3	2	3	2	5	5	4	3	31	5	5	4	3	4	3	3	3	2	32	3	3	3	4	3	2	3	2	5	28	5	4	3	5	5	4	3	4	3	36	3	3	2	3	3	3	4	5	3	29	156
34	3	4	2	4	3	2	1	2	3	24	1	4	2	5	4	5	2	3	5	31	5	4	5	3	4	2	4	3	2	32	1	2	3	1	4	2	5	4	5	27	2	3	5	5	4	5	2	4	5	35	149
35	3	4	3	3	3	2	1	2	4	25	3	2	3	5	4	5	2	3	5	32	5	4	5	3	4	3	3	3	2	32	1	2	4	3	2	3	5	4	5	29	2	3	5	5	4	5	2	4	5	35	153
36	3	4	3	4	3	2	1	2	4	26	3	2	2	5	4	5	2	3	5	31	5	4	5	3	4	3	4	3	2	33	1	2	4	3	2	2	5	4	5	28	2	3	5	5	4	5	2	4	5	35	153
37	5	5	5	5	4	4	4	3	2	37	1	5	5	3	4	3	5	5	4	35	5	5	3	5	5	5	5	4	4	41	4	3	2	1	5	5	3	4	3	30	5	5	4	5	5	3	1	5	3	36	179
38	4	5	5	5	5	5	5	4	4	43	4	5	5	4	5	4	3	4	3	37	3	3	2	4	5	5	5	5	5	37	5	5	4	4	5	5	4	5	4	41	3	4	3	3	2	3	3	1	25	183	
39	2	2	3	2	3	3	1	1	5	22	4	2	2	4	2	1	1	2	3	21	1	1	3	2	2	3	2	3	3	20	1	1	5	4	2	2	4	2	1	22	1	2	3	1	1	3	3	3	1	18	103
40	2	4	4	5	5	4	3	2	3	32	3	4	4	4	4	4	4	3	34	5	4	3	2	4	4	5	5	4	36	3	2	3	3	4	4	4	4	4	31	4	4	3	5	4	3	5	3	4	35	168	
41	4	3	3	3	4	4	5	5	5	36	2	5	5	2	3	5	5	5	5	37	5	3	3	4	3	3	3	4	4	32	5	5	5	2	5	5	2	3	5	37	5	5	5	5	3	3	2	2	5	35	177
42	4	4	3	4	3	2	4	3	3	30	3	3	3	4	3	4	4	4	3	31	4	3	3	4	4	3	4	3	2	30	4	3	3	3	3	3	4	3	4	30	4	4	3	4	3	3	4	3	3	31	152
43	3	4	3	4	2	2	3	4	4	29	3	2	2	5	2	2	1	2	3	22	4	2	3	3	4	3	4	2	2	27	3	4	4	3	2	2	5	2	2	27	1	2	3	4	2	3	5	4	2	26	131
44	5	5	5	5	5	5	3	4	4	42	2	5	5	5	4	5	5	5	5	41	5	5	1	5	5	5	5	5	41	5	3	4	2	5	5	5	4	5	38	5	5	5	5	5	1	1	1	5	33	195	
45	3	5	5	5	3	5	3	4	4	37	1	4	4	5	4	5	5	5	4	37	5	5	1	3	5	5	3	5	37	3	4	4	1	4	4	5	4	5	34	5	5	4	5	5	1	1	3	5	34	179	
46	3	5	4	5	5	5	4	4	4	39	3	5	5	5	5	4	4	5	3	39	4	4	2	3	5	4	5	5	5	37	4	4	3	5	5	5	5	4	39	4	5	3	4	4	2	2	5	5	34	188	
47	1	3	2	4	1	2	2	2	3	20	4	2	4	3	3	3	1	3	2	25	2	2	2	1	3	2	4	1	2	19	2	2	3	4	2	4	3	3	3	26	1	3	2	2	2	2	5	2	1	20	110
48	5	3	3	5	4	4	5	4	3	36	3	5	5	4	5	4	3	4	5	38	5	3	2	5	3	3	5	4	4	34	5	4	3	3	5	5	4	5	4	38	3	4	5	5	3	2	4	2	3	31	177
49	1	5	5	5	5	5	3	3	2	34	3	1	2	5	4	4	3	4	5	31	5	5	4	1	5	5	5	5	40	3	3	2	3	1	2	5	4	4	27	3	4	5	5	5	4	2	1	5	34	166	
50	3	5	2	5	3	3	3	1	1	26	4	3	3	4	3	1	3	3	4	28	3	5	5	3	5	2	5	3	3	34	3	1	1	4	3	3	4	3	1	23	3	3	4	3	5	5	3	5	3	34	145
51	1	5	5	5	4	3	4	3	4	34	4	4	4	3	4	3	4	5	3	34	4	4	3	1	5	5	5	4	3	34	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	33	4	5	3	4	4	3	3	4	34	169
52	3	3	4	4	4	5	4	4	4	35	2	4	3	4	3	4	4	5	5	34	5	5	3	3	3	4	4	4	5	36	4	4	4	2	4	3	4	3	4	32	4	5	5	5	5	3	4	3	3	37	174
53	3	4	3	4	4	2	3	3	3	29	4	2	5	4	3	3	4	4	4	33	3	5	1	3	4	3	4	4	2	29	3	3	3	4	2	5	4	3	3	30	4	4	4	3	5	1	3	2	2	28	149
54	3	3	5	3	3	3	3	4	4	31	4	2	3	5	3	3	3	5	4	32	4	3	3	3	3	5	3	3	3	30	3	4	4	4	2	3	5	3	3	31	3	5	4	4	3	3	4	3	3	32	156
55	4	3	5	3	3	5	2	3	3	31	3	5	5	4	3	5	4	4	5	38	4	5	5	4	3	5	3	3	5	37	2	3	3	3	5	5	4	3	5	33	4	4	5	4	5	5	3	3	4	37	176
56	3	3	3	3	2	4	3	2	2	25	2	2	4	3	2	3	2	2	3	23	4	4	3	3	3	3	3	2	4	29	3	2	2	2	2	4	3	2	3	23	2	2	3	4	4	3	3	5	2	28	128
57	3	1	4	1	3	4	3	3	3	25	4	4	4	1	3	3	3	4	4	30	3	2	2	3	1	4	1	3	4	23	3	3	3	4	4	4	1	3	3	28	3	4	4	3	2	2	2	2	3	25	131
58	3	3	4	5	3	3	4	4	3	32	2	3	3	3	2	2	3	3	3	24	4	3	3	3	3	4	5	3	3	31	4	4	3	2	3	3	3	2	2	26	3	3	4	3	3	2	3	3	27	140	
59	4	3	3	2	3	2	3	3	1	24	2	1	3	4	4	3	3	2	4	26	3	4	4	4	3	3	2	3	2	28	3	3	1	2	1	3	4	4	3	24	3	2	4	3	4	4	1	3	3	27	129
60	4	2	4	3	2	3	3	4	3	28	1	5	3	3	3	3	4	4	4	30	5	3	4	4	2	4	3	2	3	30	3	4	3	1	5	3	3	3	3	28	4	4	4	5	3	4	4	3	2	33	149
61	4	5	4	4	5	5	4	4	3	38	1	5	3	3	3	4	4	4	4	31	4	2	4	4	5	4	4	5	37	4	4	3	1	5	3	3	3	4	30	4	4	4	4	2	4	2	2	4	30	166	
62	4	5	4	3	4	3	3	4	5	35	2	3	4	3	2	3	3	4	4	28	3	4	3	4	5	4	3	4	3	33	3	4	5	2	3	4	3	2	3	29	3	4	4	3	4	3	4	3	2	30	155
63	4	5	5	5	4	3	5	4	4	39	5	5	5	5	4	5	4	5	5	43	4	5	3	4	5	5	4	3	38	5	4	4	5	5	5	5	4	5	42	4	5	5	4	5	3	4	3	4	37	199	
64	2	5	1	1	3	1	1	1	3	18	1	3	5	5	1	1	3	1	5	25	1	1	3	2	5	1	1	3	1	18	1	1	3	1	3	5	5	1	1	21	3	1	5	1	1	3	1	3	2	20	102
65	1	3	5	3	4	5	3	4	2	30	5	3	2	5	4	3	3	2	4	31	3	3	4	1	3	5	3	4	5	31	3	4	2	5	3	2	5	4	3	31	3	2	4	3	3	4	5	5	1	30	153

66	3	3	4	5	5	4	1	3	3	31	3	4	5	5	4	5	5	5	4	40	5	5	5	3	3	4	5	5	4	39	1	3	3	3	4	5	5	4	5	33	5	5	4	5	5	5	3	5	3	40	183
67	4	3	4	2	3	4	1	1	3	25	4	4	4	3	5	2	3	2	5	32	4	3	4	4	3	4	2	3	4	31	1	1	3	4	4	4	3	5	2	27	3	2	5	4	3	4	2	4	5	32	147
68	4	5	4	3	3	4	3	3	2	31	1	3	4	5	3	2	4	3	4	29	3	3	4	4	5	4	3	3	4	33	3	3	2	1	3	4	5	3	2	26	4	3	4	3	3	4	1	1	3	26	145
69	2	4	2	5	4	4	3	2	3	29	3	2	4	5	3	3	3	4	4	31	3	2	3	2	4	2	5	4	29	3	2	3	3	2	4	5	3	3	28	3	4	4	3	2	3	4	4	2	29	146	
70	4	5	5	5	4	3	2	2	3	33	2	5	5	3	3	5	3	4	3	33	4	4	1	4	5	5	5	4	3	35	2	2	3	2	5	5	3	3	5	30	3	4	3	4	4	1	3	5	1	28	159
71	4	5	5	5	5	4	3	4	5	40	1	5	5	5	5	5	5	5	5	41	4	5	5	4	5	5	5	5	4	42	3	4	5	1	5	5	5	5	5	38	5	5	5	4	5	5	4	2	4	39	200
72	5	5	2	5	3	5	5	5	4	39	2	4	3	1	4	5	3	4	2	28	4	3	1	5	5	2	5	3	5	33	5	5	4	2	4	3	1	4	5	33	3	4	2	4	3	1	4	2	4	27	160
73	3	5	4	4	3	3	4	3	2	31	3	4	4	3	4	3	3	5	3	32	3	5	4	3	5	4	4	3	3	34	4	3	2	3	4	4	3	4	3	30	3	5	3	3	5	4	3	4	3	33	160
74	3	3	5	4	3	5	3	4	4	34	5	4	3	5	4	3	5	3	4	36	3	4	3	3	3	5	4	3	5	33	3	4	4	5	4	3	5	4	3	35	5	3	4	3	4	3	5	4	4	35	173
75	2	5	1	5	2	2	2	3	3	25	4	2	2	5	3	3	1	1	1	22	5	5	3	2	5	1	5	2	2	30	2	3	3	4	2	2	5	3	3	27	1	1	1	5	5	3	4	5	5	30	134
76	1	4	3	3	4	1	3	2	4	25	3	4	3	3	4	3	3	4	4	31	3	4	3	1	4	3	3	4	1	26	3	2	4	3	4	3	3	4	3	29	3	4	4	3	4	3	3	3	3	30	141
77	5	5	4	5	5	5	4	4	4	41	4	5	5	4	4	5	5	4	3	39	5	5	3	5	5	4	5	5	5	42	4	4	4	4	5	5	4	4	5	39	5	4	3	5	5	3	1	4	3	33	194
78	3	3	3	4	3	3	4	3	2	28	3	3	3	3	4	4	5	3	4	32	5	5	2	3	3	3	4	3	3	31	4	3	2	3	3	3	3	4	4	29	5	3	4	5	5	2	3	5	4	36	156
79	3	5	4	5	5	5	3	3	5	38	1	4	2	5	5	2	3	5	5	32	5	5	1	3	5	4	5	5	5	38	3	3	5	1	4	2	5	5	2	30	3	5	5	5	5	1	5	3	3	35	173
80	4	3	4	4	4	4	4	3	3	33	3	4	4	3	3	4	4	3	3	31	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34	4	3	3	3	4	4	3	3	4	31	4	3	3	4	4	3	1	4	3	29	158
81	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	3	2	4	3	4	3	3	2	3	27	4	4	4	3	3	3	3	4	3	31	3	3	3	2	4	3	4	3	28	3	2	3	4	4	4	4	3	4	31	145	
82	3	5	3	4	3	5	5	3	5	36	1	5	5	5	5	5	5	5	4	40	5	5	1	3	5	3	4	3	5	34	5	3	5	1	5	5	5	5	5	39	5	5	4	5	5	1	2	1	5	33	182
83	3	5	3	3	3	5	5	3	5	35	5	1	1	5	3	1	5	4	5	30	3	4	3	3	5	3	3	3	5	32	5	3	5	5	1	1	5	3	1	29	5	4	5	3	4	3	3	4	5	36	162
84	2	5	5	5	4	3	4	5	1	34	1	5	5	4	3	4	5	5	5	37	5	5	1	2	5	5	5	4	3	35	4	5	1	1	5	5	4	3	4	32	5	5	5	5	5	1	4	1	5	36	174
85	2	5	4	5	3	3	4	5	1	32	1	5	5	4	3	4	5	5	5	37	5	5	1	2	5	4	5	3	3	33	4	5	1	1	5	5	4	3	4	32	5	5	5	5	5	1	4	1	5	36	170
86	1	4	5	3	4	5	1	4	3	30	3	1	4	5	3	2	1	2	5	26	5	3	2	1	4	5	3	4	5	32	1	4	3	3	1	4	5	3	2	26	1	2	5	5	3	2	1	5	1	25	139
87	4	5	5	5	4	5	4	4	3	39	2	3	2	4	4	3	4	4	4	30	4	5	1	4	5	5	5	4	5	38	4	4	3	2	3	2	4	4	3	29	4	4	4	4	5	1	4	5	1	32	168
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	1	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	5	5	5	5	5	44	5	5	5	4	1	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	4	4	4	5	42	211	
89	4	3	4	4	3	3	3	4	3	31	2	2	1	3	4	4	4	4	2	26	4	1	4	4	3	4	4	3	3	30	3	4	3	2	2	1	3	4	4	26	4	4	2	4	1	4	5	5	1	30	143
90	4	3	3	3	3	4	3	3	3	29	1	4	4	5	3	3	3	3	4	30	3	4	1	4	3	3	3	3	4	28	3	3	3	1	4	4	5	3	3	29	3	3	4	3	4	1	1	1	3	23	139
91	4	3	4	2	4	3	3	4	3	30	4	4	3	2	4	3	4	4	3	31	4	3	4	4	3	4	2	4	3	31	3	4	3	4	4	3	2	4	3	30	4	4	3	4	3	4	4	4	3	33	155
92	4	3	2	2	2	5	2	3	3	26	3	3	3	5	3	4	3	3	4	31	4	4	1	4	3	2	2	2	5	27	2	3	3	3	3	3	5	3	4	29	3	3	4	4	4	1	3	4	4	30	143
93	3	2	3	2	2	2	1	2	3	20	2	4	4	5	2	3	4	5	2	31	5	5	1	3	2	3	2	2	2	25	1	2	3	2	4	4	5	2	3	26	4	5	2	5	5	1	3	2	1	28	130
94	4	5	4	5	4	3	3	4	3	35	1	5	5	5	5	5	4	3	38	5	4	2	4	5	4	5	4	3	36	3	4	3	1	5	5	5	5	5	36	5	4	3	5	4	2	4	1	4	32	177	
95	4	3	5	5	3	3	2	3	3	31	3	4	4	4	3	3	3	2	29	3	5	4	4	3	5	5	3	3	35	2	3	3	3	4	4	4	3	3	29	3	3	2	3	5	4	3	2	3	28	152	
96	3	4	5	4	4	3	3	3	3	32	4	4	3	3	3	4	3	3	4	31	4	3	4	3	4	5	4	4	3	34	3	3	3	4	4	3	3	3	4	30	3	3	4	4	3	4	1	3	2	27	154
97	3	4	4	3	3	4	2	1	2	26	3	3	4	2	4	3	4	2	3	28	5	3	3	3	4	4	3	3	4	32	2	1	2	3	3	4	2	4	3	24	4	2	3	5	3	3	1	2	3	26	136
98	3	5	4	5	4	4	2	3	2	32	3	3	2	3	3	3	2	3	25	3	3	3	3	5	4	5	4	4	34	2	3	2	3	3	2	3	3	3	24	3	2	3	3	3	3	3	3	2	25	140	
99	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26	3	3	3	2	3	2	3	3	4	26	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	132	
100	2	1	2	1	2	2	1	1	1	13	1	2	1	4	2	2	1	1	1	15	2	2	1	1	1	2	2	3	3	17	1	1	2	2	2	5	1	2	2	18	2	2	1	2	1	1	1	2	14	77	
101	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	4	3	4	1	4	4	29	2	2	2	2	2	2	3	3	2	20	3	3	3	3	4	4	3	4	3	30	4	4	4	3	2	2	2	2	2	25	131

102	2	1	4	1	3	3	3	3	2	22	3	2	2	2	3	3	3	3	3	24	1	3	2	1	2	3	3	3	2	20	1	2	2	2	3	4	2	2	2	20	3	2	2	2	3	2	1	2	3	20	106
103	3	2	1	3	2	2	2	2	2	19	3	2	2	3	2	3	2	2	2	21	1	1	1	1	2	2	2	2	3	15	3	3	2	2	2	3	3	2	3	23	3	3	2	2	1	1	1	2	2	17	95
104	2	3	2	3	2	2	3	3	2	22	2	3	2	4	1	1	1	3	3	20	1	1	2	1	1	2	1	2	1	12	3	4	1	3	2	1	3	3	3	23	3	3	3	3	1	2	1	1	2	19	96
105	3	3	3	1	2	1	2	1	2	18	3	2	1	3	1	1	1	2	3	17	1	1	1	1	1	1	3	2	2	13	3	1	2	2	1	2	2	1	1	15	3	2	1	2	1	1	1	1	13	76	
106	3	2	2	1	2	1	2	1	2	16	2	2	1	3	2	2	1	3	4	20	1	2	2	1	1	1	1	1	3	13	2	2	1	2	2	3	3	3	2	20	3	2	3	2	2	2	1	1	1	17	86
107	1	1	1	1	1	3	3	3	1	15	1	1	1	4	3	3	2	4	3	22	1	3	3	2	2	2	5	5	5	28	5	5	4	4	4	3	1	1	1	28	2	1	1	1	3	3	2	2	2	17	110
108	1	1	1	1	1	3	3	3	1	15	1	1	1	4	3	3	2	4	3	22	1	3	3	2	2	2	5	5	5	28	5	5	4	4	4	3	1	1	1	28	2	1	1	1	3	3	2	2	2	17	110
109	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26	3	3	3	2	3	2	3	3	4	26	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	132	
110	2	1	2	1	2	2	1	1	1	13	1	2	1	4	2	2	1	1	1	15	2	2	1	1	1	2	2	3	3	17	1	1	2	2	2	5	1	2	2	18	2	2	2	1	2	1	1	1	2	14	77
111	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	4	3	4	1	4	4	29	2	2	2	2	2	2	3	3	2	20	3	3	3	3	4	4	3	4	3	30	4	4	4	3	2	2	2	2	2	25	131
112	2	1	4	1	3	3	3	3	2	22	3	2	2	2	3	3	3	3	3	24	1	3	2	1	2	3	3	3	2	20	1	2	2	2	3	4	2	2	2	20	3	2	2	2	3	2	1	2	3	20	106
113	3	2	1	3	2	2	2	2	2	19	3	2	2	3	2	3	2	2	2	21	1	1	1	1	2	2	2	2	3	15	3	3	2	2	2	3	3	2	3	23	3	3	2	2	1	1	1	2	2	17	95
114	2	3	2	3	2	2	3	3	2	22	2	3	2	4	1	1	1	3	3	20	1	1	2	1	1	2	1	2	1	12	3	4	1	3	2	1	3	3	3	23	3	3	3	3	1	2	1	1	2	19	96
115	3	3	3	1	2	1	2	1	2	18	3	2	1	3	1	1	1	2	3	17	1	1	1	1	1	1	3	2	2	13	3	1	2	2	1	2	2	1	1	15	3	2	1	2	1	1	1	1	13	76	
116	3	2	2	1	2	1	2	1	2	16	2	2	1	3	2	2	1	3	4	20	1	2	2	1	1	1	1	1	3	13	2	2	1	2	2	3	3	3	2	20	3	2	3	2	2	2	1	1	1	17	86

33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	4	3	3	3	3	3	25	4	4	4	3	4	4	1	4	28	4	4	3	3	4	3	3	3	27	112
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	3	3	30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	126
35	3	4	4	4	4	4	4	4	4	31	2	3	3	3	3	2	3	2	21	4	4	4	4	4	4	2	4	30	4	4	2	3	3	3	3	2	24	106
36	2	4	4	4	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	3	3	30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	124
37	3	4	4	4	4	4	4	4	4	31	4	3	4	3	4	4	3	4	29	3	4	3	4	4	4	1	4	27	4	4	4	3	4	3	4	4	30	117
38	4	4	4	4	3	3	4	4	4	30	4	4	3	3	3	3	4	3	27	3	4	3	3	4	4	4	3	28	4	4	4	4	3	3	3	3	28	113
39	4	4	3	3	3	3	4	4	4	28	3	3	4	4	3	3	3	3	26	4	4	3	4	4	4	2	3	28	4	4	3	3	4	4	3	3	28	110
40	3	3	3	3	4	4	4	4	4	28	3	2	4	4	3	3	2	3	24	3	3	3	3	4	4	2	3	25	4	4	3	2	4	4	3	3	27	104
41	4	4	3	3	3	2	3	4	4	26	3	2	3	2	3	3	2	1	19	4	4	3	3	4	4	1	1	24	3	4	3	2	3	2	3	3	23	92
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	4	3	3	3	4	4	28	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	3	4	3	3	3	28	119
43	3	3	3	4	4	3	4	4	4	28	4	1	4	4	4	2	3	3	25	4	4	4	4	4	1	3	1	25	4	4	4	1	4	4	4	2	27	105
44	2	4	3	3	3	3	4	4	4	26	3	3	4	3	3	3	3	2	24	4	4	3	4	4	4	2	4	29	4	4	3	3	4	3	3	3	27	106
45	3	3	4	3	3	3	3	3	3	25	4	2	3	3	3	3	3	3	24	3	3	2	3	3	3	2	3	22	3	3	4	2	3	3	3	3	24	95
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	2	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	2	2	3	3	3	3	22	92
47	3	4	4	4	3	4	4	4	4	30	3	3	4	4	3	4	3	4	28	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	4	3	3	4	4	3	4	29	118
48	3	3	3	3	4	3	4	3	4	26	3	3	4	3	3	3	3	3	25	4	4	3	4	4	4	3	4	30	4	3	3	3	4	3	3	3	26	107
49	3	3	3	3	3	4	3	3	3	25	4	3	4	3	4	3	2	2	25	4	3	2	3	3	3	1	3	22	3	3	4	3	4	3	4	3	27	99
50	3	4	3	4	4	4	4	4	4	30	4	3	4	3	3	3	4	3	27	4	4	3	4	4	4	2	3	28	4	4	4	3	4	3	3	3	28	113
51	4	4	4	3	4	4	4	4	3	30	4	3	4	3	3	4	3	3	27	4	4	3	3	3	4	3	4	28	4	3	4	3	4	3	3	4	28	113
52	3	3	4	3	4	3	4	4	4	28	3	2	4	2	3	3	2	3	22	4	4	2	4	4	4	2	4	28	4	4	3	2	4	2	3	3	25	103
53	3	4	4	4	4	4	4	4	4	31	3	2	4	4	4	4	3	3	27	4	4	4	4	4	4	2	4	30	4	4	3	2	4	4	4	4	29	117
54	4	3	3	3	3	3	4	4	4	27	2	1	4	2	3	3	3	2	20	4	4	4	4	4	4	1	3	28	4	4	2	1	4	2	3	3	23	98
55	4	4	4	4	3	3	4	4	4	30	3	2	4	3	3	3	4	2	24	4	4	3	4	4	3	2	3	27	4	4	3	2	4	3	3	3	26	107
56	3	3	3	4	2	3	4	2	4	24	4	2	4	4	4	3	3	3	27	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	2	4	2	4	4	4	3	27	109
57	4	4	4	3	3	3	4	4	4	29	3	1	4	3	4	3	3	3	24	4	4	4	4	4	2	4	4	30	4	4	3	1	4	3	4	3	26	109
58	4	3	3	3	1	3	4	4	4	25	3	3	4	4	4	3	1	1	23	4	3	2	3	4	4	1	1	22	4	4	3	3	4	4	4	3	29	99
59	2	4	2	3	4	3	4	4	4	26	3	2	4	3	3	3	2	3	23	4	4	3	4	4	4	2	3	28	4	4	3	2	4	3	3	3	26	103
60	2	2	3	3	3	2	3	3	3	21	3	2	3	3	3	3	2	2	21	3	2	2	3	3	3	2	3	21	3	3	3	2	3	3	3	3	23	86
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	4	4	4	3	3	3	27	4	4	4	4	4	4	2	3	29	4	4	3	3	4	4	4	3	29	117
62	4	4	3	4	4	4	4	4	4	31	3	2	4	3	3	2	2	3	22	4	4	4	4	4	4	2	3	29	4	4	3	2	4	3	3	2	25	107
63	3	3	4	3	4	3	4	4	4	28	3	2	4	2	3	3	2	3	22	4	4	2	4	4	4	2	4	28	4	4	3	2	4	2	3	3	25	103
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	4	4	4	2	2	25	4	4	3	4	4	4	1	3	27	4	4	3	3	3	4	4	4	29	113
65	3	3	4	3	3	4	4	3	4	27	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	4	4	4	2	4	30	4	3	3	3	3	3	3	3	25	106
66	3	4	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	3	3	4	3	3	28	4	4	4	4	4	4	2	3	29	4	4	4	4	4	3	3	4	30	118
67	3	3	3	4	3	3	3	3	3	25	2	4	4	4	4	2	3	2	25	3	3	2	3	3	3	2	3	22	3	3	2	4	4	4	4	2	26	98
68	3	3	4	3	3	3	3	3	3	25	2	4	3	3	3	2	3	3	23	3	3	4	4	4	2	3	3	26	3	3	2	4	3	3	3	2	23	97

69	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3	3	4	4	3	3	2	3	25	4	4	4	4	4	4	1	4	29	4	4	3	3	4	4	3	3	28	113	
70	3	4	4	3	4	4	4	4	30	2	2	4	3	4	3	3	2	23	4	4	3	4	4	4	2	3	28	4	4	2	2	4	3	4	3	26	107	
71	3	3	2	3	4	3	3	4	25	3	1	4	3	3	3	3	3	23	3	3	1	3	3	3	1	3	20	3	4	3	1	4	3	3	3	24	92	
72	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	1	3	2	4	3	3	2	20	3	3	1	4	4	4	2	4	25	3	3	2	1	3	2	4	3	21	90	
73	2	3	3	3	3	3	3	3	23	3	1	3	2	2	3	2	3	19	4	4	3	4	4	3	2	3	27	3	3	3	1	3	2	2	3	20	89	
74	4	4	4	3	3	3	3	4	28	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	4	2	3	4	4	3	3	26	3	4	3	2	3	3	3	3	24	101	
75	2	3	3	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	2	3	3	3	23	3	3	2	3	3	3	2	3	22	3	3	3	3	3	3	3	2	3	23	91
76	3	3	4	3	3	3	4	3	26	2	2	4	2	2	3	3	2	20	3	3	3	3	3	3	3	1	22	4	3	2	2	4	2	2	3	22	90	
77	4	4	3	4	4	4	4	4	31	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	3	3	3	3	3	26	113	
78	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	24	97	
79	3	4	3	4	4	4	4	4	30	4	1	4	3	4	4	3	2	25	4	4	2	4	4	4	2	4	28	4	4	4	1	4	3	4	4	28	111	
80	3	4	3	3	4	4	3	4	28	4	2	4	4	4	4	3	3	28	4	4	1	3	4	4	1	3	24	3	4	4	2	4	4	4	4	29	109	
81	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	3	3	3	3	3	3	26	106	
82	3	3	4	4	4	4	3	3	28	3	4	4	4	4	4	3	4	30	3	4	4	4	4	4	2	4	29	3	3	3	4	4	4	4	4	29	116	
83	2	3	4	3	3	3	3	4	25	4	3	3	4	2	3	2	3	24	4	4	2	3	4	4	2	3	26	3	4	4	3	3	4	2	3	26	101	
84	4	4	4	2	3	4	4	4	29	3	2	4	4	4	4	2	2	25	4	4	4	4	4	4	2	3	29	4	4	3	2	4	4	4	4	29	112	
85	3	3	4	4	4	4	3	3	28	3	1	3	4	4	4	2	3	24	3	4	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	1	3	4	4	4	25	102	
86	4	4	4	4	3	3	4	4	30	3	3	4	4	4	4	3	3	28	4	4	4	4	4	4	3	3	30	4	4	3	3	4	4	4	4	30	118	
87	3	4	3	3	3	4	3	3	26	2	3	4	3	3	4	3	1	23	4	4	2	2	4	4	2	3	25	3	3	2	3	4	3	3	4	25	99	
88	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	3	3	3	4	4	29	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	4	4	4	4	3	3	3	29	121	
89	3	3	3	4	3	3	4	3	26	4	2	3	4	4	4	3	3	27	3	3	3	4	3	4	3	3	26	4	3	4	2	3	4	4	4	28	107	
90	1	4	1	4	4	4	3	4	25	4	3	4	4	4	4	3	3	29	4	4	1	4	4	4	4	1	26	3	4	4	3	4	4	4	4	30	110	
91	4	3	3	3	2	3	2	4	24	3	3	4	4	3	4	3	4	28	4	4	3	3	3	3	4	27	2	4	3	3	4	4	3	4	27	106		
92	3	3	1	4	3	4	1	4	23	3	3	4	4	4	4	3	4	29	3	3	3	3	1	1	3	3	20	1	4	3	3	4	4	4	4	27	99	
93	2	3	2	2	2	2	2	2	17	4	3	4	3	4	3	3	1	25	4	4	3	3	4	4	2	3	27	2	2	4	3	4	3	4	3	25	94	
94	2	3	3	3	3	3	2	2	21	2	2	3	3	3	3	3	2	21	3	3	2	3	3	3	2	2	21	2	2	2	2	3	3	3	3	20	83	
95	4	1	4	1	1	1	2	1	15	1	2	1	1	1	1	2	2	11	1	1	2	1	1	1	1	4	12	2	1	1	2	1	1	1	1	10	48	
96	2	1	1	4	4	3	1	1	17	1	1	1	1	1	1	2	2	10	2	2	1	1	1	1	1	2	11	1	1	1	1	1	1	1	1	8	46	
97	2	3	3	3	3	3	3	3	23	1	2	1	2	1	2	2	4	15	1	1	2	2	1	1	3	2	13	3	3	1	2	1	2	1	2	15	66	
98	3	2	2	2	2	2	3	3	19	3	3	2	2	2	2	2	3	19	2	2	3	2	2	2	3	3	19	3	3	3	3	2	2	2	2	20	77	
99	3	3	1	3	1	2	2	1	16	1	1	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	1	1	1	4	1	14	2	1	1	1	2	2	2	2	13	57	
100	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	1	29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	124	
101	4	1	4	1	1	1	2	1	15	1	2	1	1	1	1	2	2	11	1	1	2	1	1	1	1	4	12	2	1	1	2	1	1	1	1	10	48	
102	2	1	1	4	4	3	1	1	17	1	1	1	1	1	1	2	2	10	2	2	1	1	1	1	1	2	11	1	1	1	1	1	1	1	1	8	46	
103	2	3	3	3	3	3	3	3	23	1	2	1	2	1	2	2	4	15	1	1	2	2	1	1	3	2	13	3	3	1	2	1	2	1	2	15	66	
104	3	2	2	2	2	2	3	3	19	3	3	2	2	2	2	3	19	2	2	3	2	2	2	3	3	19	3	3	3	3	2	2	2	2	20	77		

105	3	3	1	3	1	2	2	1	16	1	1	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	1	1	1	4	1	14	2	1	1	1	2	2	2	2	13	57
106	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	1	29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	124
107	4	2	2	1	1	2	2	1	15	2	4	2	2	2	1	3	3	19	2	1	2	1	1	1	3	2	13	2	1	2	4	2	2	2	1	16	63
108	1	1	1	1	1	2	2	1	10	2	2	2	2	2	1	3	3	17	1	2	2	1	1	1	3	3	14	2	1	2	2	2	2	2	1	14	55
109	2	1	2	2	1	1	1	1	11	3	3	1	2	2	2	2	2	17	1	1	2	2	2	1	2	1	12	1	1	3	3	1	2	2	2	15	55
110	4	1	4	4	2	2	3	3	23	3	1	1	1	2	2	2	3	15	3	2	2	3	3	2	4	3	22	3	3	3	1	1	1	2	2	16	76
111	3	3	3	3	2	3	3	2	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	3	3	3	3	3	3	23	93
112	3	3	1	1	1	1	1	2	13	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	1	2	2	2	2	2	2	2	15	60
113	1	1	1	1	4	1	1	1	11	1	1	2	1	2	2	2	2	13	2	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	2	1	2	2	11	44	
114	2	2	2	2	2	2	3	2	17	2	2	2	3	2	2	2	3	18	2	2	2	2	2	3	2	17	3	2	2	2	2	3	2	2	18	70	
115	1	2	2	2	3	2	3	1	16	2	2	1	1	2	1	2	1	12	1	1	2	2	2	2	1	13	3	1	2	2	1	1	2	1	13	54	
116	1	1	1	1	1	2	2	1	10	2	2	2	2	2	1	3	3	17	1	2	2	1	1	1	3	3	14	2	1	2	2	2	2	2	1	14	55

Anexo 6. Artículo científico

**Gestión del talento humano y relaciones interpersonales
en las instituciones educativa públicas de la red 5 de la
Ugel 06, 2017**

carlamiranda17@hotmail.com

Escuela de Posgrado

Universidad César vallejo – Filial Olivos

I. RESUMEN

El presente estudio tuvo por objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la Instituciones Educativas de la red 5 de la Ugel 06, que considera las relaciones interpersonales como un hecho fundamental para el buen desarrollo institucional y responde a la problemática de la gestión en las instituciones educativas de la red,

El estudio según su naturaleza es cuantitativa, de tipo básico, diseño no experimental, de corte transversal, correlacional, la población estuvo integrada por 116 docentes y una muestra censal. El instrumento empleado fue un cuestionario con escala de Likert, que se les aplicó a los docentes, y se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach para la confiabilidad y Rho de Spearman para la contrastación de las hipótesis.

Después de análisis e interpretación de los resultados de la prueba de hipótesis, se llegó a la siguiente conclusión: Se determinó que la gestión del talento humano se relaciona con los niveles moderado y significativo las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017; habiéndose obtenido en el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,457 y un p-valor igual a 0,000.

II. ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between the management of human talent and interpersonal relations in the Educational Institutions of network 5 of Ugel 06, which considers interpersonal relationships as a fundamental fact for good institutional development and responds to the management problems in educational institutions of the network,

The study according to its nature is quantitative, basic type, non-experimental design, cross-sectional, correlational, the population was composed of 116 teachers and a census sample. The instrument used was a questionnaire with a Likert scale, which was applied to the teachers, and the coefficient of Cronbach's Alpha for reliability and Spearman's Rho for the testing of hypotheses was used.

After analysis and interpretation of the results of the hypothesis test, the following conclusion was reached: It was determined that the management of human talent is related to the moderate and significant levels of interpersonal relationships in the

Educational Institutions of the Ugel 06, 2017; having been obtained in the Spearman correlation coefficient equal to 0.457 and a p-value equal to 0.000.

III. PALABRAS CLAVE

Palabras claves: Gestión, talento humano, relaciones interpersonales

Keywords: Management, human talent, interpersonal relationships

IV. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, los avances científicos y tecnológicos de los países, así como el desarrollo económico por la productividad y competitividad que ejercen las organizaciones públicas y privadas, general una demanda de capital humano, capaz, eficiente y eficaz en la gestión de procesos y recursos; es allí, donde surge la necesidad de que las organizaciones estén acorde con los avances de la información y el conocimiento, para así, contribuir en el desarrollo de la sociedad.

La Unesco (1998) en la declaración sobre educación para el presente siglo, exige a la educación ser un elemento fundamental en el desarrollo sostenible, que contribuya a mejorar el conjunto de la sociedad, formando profesionales calificados, así como ciudadanos responsables; y con ello se constituya un espacio abierto para la formación propiciando un aprendizaje permanente; que promueva la adquisición de conocimientos a través de la investigación; que contribuya a la comprensión, interpretación, preservación, reforzamiento, fomento y difusión de las culturas en todo nivel, y de esta manera, consolidar los valores sociales.

Chiavenato (2009), señaló que, debido a la enorme existencia de recursos tecnológicos y de información, prima una adecuada y oportuna gestión de los recursos humanos en las instituciones, que también incluye a las instituciones educativas. Ante ello, se considera al talento humano como uno de los elementos fundamentales que las instituciones deben poner toda su atención, y utilización de sus recursos. Se debe primar en la persona, para su crecimiento espiritual e intelectual, e insertarla en un contexto competitivo; tomando en cuenta las individualidades de cada trabajador, de sus potencialidades y capacidades personales, desarrollándolas adecuadamente.

Por ello, actualmente, hacer referencia al todas las actividades que permite desarrollar, movilizar, y motivar al personal que comprende una organización, y que

ésta alcance los objetivos propuestos, es tocar el tema de gestión el talento humano, que está conformado por la relación que existe entre la conducta de los miembros de la organización, que son los que deciden y realizan sus actividades en nombre de dicha organización.

Asimismo, se puede decir que la relación interpersonal, es una interrelación mutua entre dos o más personas, como un factor importante para que una organización pueda desarrollarse óptimamente, brindando calidad en el servicio prestado; también, permita un desarrollo personal integral, realizando sus funciones, permitiendo así, el mejoramiento de su calidad de vida.

De la misma manera, se observó que en las instituciones educativas de la Ugel 06, se dejó de lado, la valoración, especialización y reclutamiento de docentes, considerándolos como un trabajador más en el cumplimiento de sus funciones, no se valora sus habilidades, capacidades y destrezas, así como las competencias personales y profesionales, dejando de lado, características particulares que los diferencia en su labor docente; asimismo, se percibe que existe rompimiento de relaciones humanas entre docentes, con una comunicación inadecuada, egoísmo, sin espíritu de colaboración, actitudes socioafectivas negativas, y conflictos con mucha frecuencia; de la misma manera, y la indiferencia por su labor generada la ley de la carrera magisterial.

Si persiste el problema, no se permitir valorar las potencialidades del docente de manera integral; asimismo, se incrementarían situaciones de conflicto entre los docentes, que desencadene en inadecuadas relaciones interpersonales entre ellos, dificultando el normal desarrollo de las actividades de aprendizaje; ante ello se plante

Pardo y Díaz (2014) realizaron la tesis: *Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá*, en la Fundación Universitaria Konrad Lorenz. Tuvo como objetivo, analizar el comportamiento del talento humano en las empresas. De tipo exploratorio, de diseño descriptivo y aplicó encuestas sistematizadas con escala Likert a una muestra de 81 sujetos, llegando a la siguiente conclusión: Las empresas de Bogotá sufrieron mejoras significativas de cambio y transformación en su organización y productividad, pro cuanto la gestión

del talento humano se optimizó valorando a cada uno de los trabajadores en sus respectivos puestos de trabajo, lo que también favoreció el clima organizacional en dichas organizaciones.

Díaz (2012) realizó la tesis, titulada: *Gestión del talento humano en las organizaciones educativas*, en la Universidad de la Habana, Tuvo como objetivo describir el proceso de la gestión del Talento humano en sus diferentes niveles; de tipo básico y diseño no experimental, transversal, aplicó un cuestionario a una muestra comprendida por 124 docentes, llegando a las siguientes conclusiones: Los docentes perciben que la gestión del talento humano en las escuelas se realiza de manera vertical, con propuestas metodológica que son utilizadas para fines no solo educativos, dejando de lado la verdadera esencia de la institución educativa que es la de formar integralmente a los estudiantes.

Padilla (2014) realizó la tesis, titulada: *Talento humano y el desempeño docente en los institutos superiores de educación público de la región Ancash, 2014*, en la Universidad César Vallejo” de Trujillo, Perú. Tuvo como objetivo: determinar la relación entre el talento humano y el desempeño docente. De tipo básico y diseño correlacional, transversal; tuvo una muestra comprendida por 68 docentes a quienes se les aplicó cuestionarios para cada variable, llegando a la siguiente conclusión: Existe una relación directa y significativamente alta entre el talento humano y el desempeño docente en los institutos superiores de educación público de la región Ancash, 2014.

Arce y Malvas (2014) realizaron la tesis, titulada: *El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel González Prada De Huari – 2013*, en la Universidad católica Sedes Sapientiae, Lima, Perú. Tuvo como objetivo: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales. De tipo básica, diseño no experimental y correlacional, con una muestra censal, comprendida por 48 sujetos, entre directivos, docentes y administrativos, a quienes se les aplicó cuestionarios, llegando a la siguiente conclusión: Existe una relación alta significativa entre el clima organizacional y relaciones interpersonales la I.E. Manuel González Prada de Huari.

Sayre y Torres (2013) realizaron la tesis para optar el grado de magíster titulada: *Gestión del talento humano con el desempeño docente en las Instituciones*

Educativas de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2013, en la Universidad César Vallejo; de tipo básica y diseño no experimental, correlacional; aplicaron cuestionarios con una muestra de 98 docentes, y llegó a las siguientes conclusiones: Existe una relación directa y significativa entre la percepción de la gestión del talento humano y el desempeño docente en la Institución Educativa de la Zona Antigua de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2013.

Gestión del talento humano.

Chiavenato (2009) señaló que es “una función de la organización relacionada con la provisión, el entrenamiento, el desarrollo, la motivación y el mantenimiento de los trabajadores” (p. 34). Este enfoque, personaliza y considera a los trabajadores personas dotadas de habilidades y capacidades intelectuales, que son importantes para una eficaz y eficiente desarrollo de la organización en la producción de bienes y servicios, la atención a los clientes; logrando ventajas competitivas en el mercado; así como el logro de los objetivos generales y estratégicos.

De la misma manera, para Eslava (2010), señaló que, la gestión del talento humano, es un enfoque estratégico de dirección, que tiene como objetivo, la obtención de la máxima generación de valor para la institución, mediante un conjunto de acciones tendientes a la disposición permanente del nivel de conocimientos, capacidades y habilidades de los integrantes de la organización para la obtención mejores resultados y ser competitivos en el mercado laboral y empresarial.

Según Stoner (2002), la gestión del talento humano es como una función administrativa que tiene como objetivo, el reclutamiento, colocación, adiestramiento y desarrollo de los integrantes de una organización, y darles una máxima utilidad de acuerdo a sus habilidades, capacidades y destrezas.

Marina (2003) señaló que, debido a la creciente ola de cambios, que prima la competitividad, la innovación y el aprendizaje, es imprescindible que las organizaciones sean inteligentes, donde se aproveche todas las potencialidades de sus trabajadores, en su organización, con creatividad para proponer nuevas estrategias y esfuerzos compartidos, buscando que el trabajo en equipo sea eficiente, y se logren resultados óptimos.

Dimensiones de la gestión del talento humano.

Para Chiavenato (2009), las dimensiones son:

Dimensión 1: Provisión.

Según Chiavenato (2009), señaló que proveer de talento humano a una organización, se refiere “a la ejecución de un proceso, en el cual todas sus etapas son de vital importancia para el éxito de tal propósito” (p. 41). Por ello, la importancia de evitar la omisión de sus etapas, ya que ello, afectará directamente en la calidad, en la efectividad de los resultados. También señaló que existen técnicas de selección de personas, que puede ser desde un simple volanteo, hasta un sofisticado software o base de datos, que incluya los datos y características de los trabajadores para el puesto de trabajo requerido.

La selección de personas, determina que solo los más capaces pueden ingresar en la organización; busca trabajadores para su organización entre los reclutados, el más adecuado para el cargo requerido, y con ello, mantener o aumentar la productividad y el desempeño del personal

Dimensión 2: Entrenamiento.

Chiavenato (2009), señaló, que en la actualidad existen nuevos retos que director tiene que enfrentar en su gestión, sobretodo en el manejo de la conducta, la utilización de estrategias motivadoras eficaces, para la optimización de sus competencias, la gestión del conocimiento; por ello, se requiere mirar todas las actividades que se pueda realizar como: la capacitación en coaching, para una óptima dirección de personas; la optimización y/o fomento de un clima laboral cálido y participativo, que coadyuve a la práctica de valores fundamentales; fomento de una cultura de trabajo dirigida a objetivos comunes; el empoderamiento a las personas, que promueva la creatividad, innovación y la autonomía psicológica en cada puesto de trabajo.

Por ello, el entrenamiento se vuelve más importante aún, cuando el docente aún no tiene una buena experiencia, pero, que lo obliga a desarrollar sus actitudes y conocimientos para un buen desempeño; es así que, mediante jornadas de capacitación y/o actualización se renueven conocimientos y mejorar las habilidades adquiridas. El desarrollo de habilidades para ejecutar las tareas debe

complementarse con los conocimientos, actitudes y comportamientos que sirvan tanto al docente como a la institución educativa para enfrentar las futuras demandas, propósitos de la capacitación.

Dimensión 3: Desarrollo.

Chiavenato (2009) señaló que, por desarrollo, se entiende “el proceso de ampliación de las oportunidades del recurso humano para lograr una gestión de mayor calidad y por lo tanto mejores resultados para la persona y la institución” (p. 46). El proceso del desarrollo del talento humano, se realiza por medio del aprendizaje, buscando la formación de los trabajadores, en este caso de los docentes, con una evaluación basada en criterios de desempeño y construcción de competencias, habilidades, conocimientos, actitudes y resultados que puedan demostrarse cuando se cumple una función.

Dimensión 4: Motivación.

Chiavenato (2009), señaló que la motivación son aquellos factores internos y externos, que tienen la capacidad de generar, encaminar y mantener la conducta para un objetivo determinado. Cada trabajador está sujeto a la influencia de variables en la organización, donde cada una de ellas tiene una diferente orientación para el comportamiento laboral.

La motivación de una persona, significa la provisión de estímulos encaminado hacia un determinado comportamiento, crea las condiciones adecuadas para que surjan comportamientos en las personas. Es importante, porque permite la canalización del esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador hacia el logro de objetivos.

Herzberg (1966) citado por Strage (1994), señaló que en la motivación intervienen: Factores higiénicos, evitan la insatisfacción laboral; y factores motivadores que elevan la satisfacción y por ende la productividad.

Dimensión 5: Mantenimiento.

Chiavenato (2009) se refirió a “cómo lograr retener en el colegio el potencial humano que se ha vinculado” (p. 44). Para ello, una de las formas es la compensación monetaria y los beneficios sociales, entre otras formas de mantenimiento, son satisfactores y logran la motivación de los empleados.

Asimismo, también existen las bonificaciones, recompensas y sanciones; como consecuencias significativas del accionar de los docentes.

Relaciones interpersonales.

Monjas (2000), señaló que es un aspecto elemental en la vida de las personas, que funciona como un fin en cada persona. Por ello, la promoción de las relaciones interpersonales no es una tarea optativa o que pueda dejarse al azar; es una interacción entre dos o más personas; son relaciones sociales que se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.

Las relaciones interpersonales son contactos profundos o superficiales que se desarrollan en las personas durante la realización de cualquier actividad, es la habilidad de los seres humanos de interactuar entre los de su especie.

Troncoso (2009) sostuvo, “es la habilidad con la cual nacemos, la que debemos desarrollar y perfeccionar durante toda nuestra vida, para que cada día sea lo mejor posible” (p.103). Es decir, se relaciona con la capacidad de las personas para trabajar en grupo con objetivos definidos, de manera cotidiana como oportunidad de vida para sí mismo y su entorno familiar.

Asimismo, Velázquez (2009), sostuvo que “las relaciones interpersonales son la manifestación de que como seres humanos somos seres sociales, que construimos nuevas historias para el mejoramiento de relaciones saludables” (p.23). Así, se puede afirmar que las relaciones interpersonales son contactos que tienen las personas como ente social con el as otras personas, y ello, constituye, un aspecto básico en la vida de cada uno, y es el medio para el logro de objetivos y un fin en sí mismo.

Dimensiones de las relaciones interpersonales.

Dimensión 1: Manejo de la comunicación.

Lowe (1997), señaló que la comunicación es el intercambio de información entre dos o más personas, es decir, entre docentes y estudiantes que permiten una relación adecuada debido a la fluidez de la comunicación.

También, Torres (1991), señaló que la educación y la comunicación pueden ser entendidos de diversa forma; y, según se los entienda, se podrá abordar con diferente criterio el uso de ellos en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Rojas (2000), mencionó a la comunicación, como un proceso complejo, globalizado, donde la educación es una parte y el lenguaje verbal, un componente, aunque quizás el más significativo y eficaz para el ser humano. Dentro de la comunicación verbal, la oral merece una atención especial en todas las instituciones educativas, ya sea por la frecuencia de uso (siendo esta mayor que el de la escrita) como también porque la tradicional falta de sistematización de los procesos y formalizaciones de la enseñanza y el aprendizaje en este campo, exige un innovador esfuerzo en cuanto al rigor metodológico para el diseño de materiales didácticos específicos, así como para la concreción de los instrumentos de evaluación.

Dimensión 2: Ambiente de colaboración.

Según Espinar, (2009), se refiere al proceso donde se involucra al trabajo de varias personas unidas. El acontecer se da entre los agentes educativos como los docentes y estudiantes, luego lo primero sobre otros docentes y los segundos sobre otros estudiantes; asimismo, cuando se ayuda a una persona a realizar una acción difícil y solo no pueda hacerlo.

Para el adecuado manejo de las relaciones interpersonales, se requiere el manejo de un ambiente de colaboración, que se define como el rol que desempeñan docentes y estudiantes, que son los elementos personales del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Dimensión 3: Actitudes socioafectivas.

Para Fernández (2005), se requiere una labor de mediación donde se aproveche las potencialidades de la interacción al máximo: docente-estudiante, estudiante-s, y grupos sociales-estudiantes; que forman parte de la conducta adaptativa del docente.

El desarrollo de habilidades socio emocionales en los estudiantes, afecta significativamente el ambiente de aprendizaje en las instituciones educativas, donde se hace más cálido, seguro y protector. La comunidad escolar mejora su

capacidad de relación entre sí, crece la capacidad de la solución de conflictos, desarrollando una mayor conciencia de las necesidades, intereses y emociones de los demás, brindando apoyo y colaboración de una e mejor manera.

Pérez y Martínez (2004), realizaron una compilación de casos para la evaluación de la influencia de los programas de desarrollo de habilidades socio emocionales y éticas en el mejoramiento de las actitudes, comportamientos y desempeños escolares. Hallaron que se mejoró la percepción de la escuela y el aula, como ambientes seguros y ordenados; aumentaron las relaciones de cuidado entre estudiantes y docentes, lo que fomenta el compromiso y contacto con la escuela; había una mayor cercanía con los profesores.

Alonso y otros (1997), mostraron que “las escuelas caracterizadas por relaciones de cuidado y de confianza tienden a tener más profesores que experimentan con prácticas innovadoras de enseñanza y que buscan mayor contacto con los apoderados” (p. 87).

Dimensión 4: Resolución de conflictos.

Arnaiz (1995), señaló que el conflicto es un hecho inevitable e importante en la vida social, aun cuando es un aspecto familiar de nuestra existencia. El conflicto tiene formas, procesos y resultados contradictorios, de ahí que su estudio motiva a diversos grupos

Para Woods (1987), los puntos comunes en materia de conflicto:

La mayoría de los conflictos, suceden por motivos mixtos, en los cuales las partes en conflicto tienen tantos intereses cooperativos como competitivos.

La mayoría de los conflictos pueden ser tanto constructivos como destructivos.

En la mayoría de los conflictos los intereses cooperativos y competitivos de las partes permiten que emerjan dos procesos distintos en su solución integrativo (cooperativo) o distributivo (competitivo) por lo que las estrategias para su solución son distintas para cada caso.

Que el resultado de un conflicto seas positivo o negativo depende de las fuerzas relativas a las partes en el sentido que sus intereses sean cooperativos o competitivos.

V. JUSTIFICACIÓN

Se justifica porque permite determinar la relación entre la gestión del talento humano, basado en los planteamientos teóricos de Chiavenato (2002) que señala que el potencial humano, es una “función de la organización relacionada con la provisión, el entrenamiento, el desarrollo, la motivación y el mantenimiento de los trabajadores” (p. 34) y las relaciones interpersonales basado en Monjas (2000), que señala como una” función y no sólo como un medio para alcanzar determinados objetivos sino como un fin en sí mismo” (p. 24).

Se justifica porque permite desarrollar contenidos, así como conocimientos teórico práctico, teniendo en cuenta, poniéndose énfasis en la calidad de la gestión en las instituciones educativas y de cómo la participación de los docentes, genera expectativas positivas y negativas, donde sea el director quien lleve a cabo la gestión de dicho potencial humano, especialmente en la participación en la capacitación docente.

Se justifica porque se los instrumentos que se utilizarán estarán debidamente validados por expertos metodólogos, y podrán ser utilizados en investigaciones que se relacionen de manera directa con las variables en estudio.

Formulación del problema

Problema general.

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017?

Problemas específicos.

¿Qué relación existe entre la previsión del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017?

¿Qué relación existe entre el entrenamiento del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017?

¿Qué relación existe entre la motivación del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017?

¿Qué relación existe entre el desarrollo del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017?

¿Qué relación existe entre el mantenimiento del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017?

Hipótesis

Hipótesis general.

La gestión del talento humano se relaciona de manera positiva con las y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017

Hipótesis específicas.

Existe relación significativa entre la previsión del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017

Existe relación significativa entre en entrenamiento del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017

Existe relación significativa entre la motivación del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017

Existe relación significativa entre el desarrollo del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017

Existe relación significativa entre el mantenimiento del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017

Objetivos

Objetivo general.

Determinar como se relaciona la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017

Objetivos específicos.

Determinar la relación que existe entre la previsión del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017

Determinar la relación que existe entre el entrenamiento del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017

Determinar la relación que existe entre la motivación del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017

Determinar la relación que existe entre el desarrollo del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017

Determinar la relación que existe entre el mantenimiento del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017

Método

La investigación responde a un enfoque cuantitativo, que según Hernández, Fernández y Baptista (2010), señalaron que este enfoque usa la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías, donde la primera presenta sistemáticamente las características o rasgos distintivos de los hechos y fenómenos que se estudia (variables) y la segunda explica por qué las (variables) que se investiga tienen determinadas características, estas dos investigaciones son secuenciales, ya que no se puede explicar lo que antes no se ha identificado o conocido.

El método que se utilizó fue el hipotético-deductivo, que según Tamayo y Tamayo (2001), consiste en la proposición de hipótesis como consecuencia de sus inferencias del conjunto de datos empíricos o de principios y leyes más generales. En el primer caso, se llega a la hipótesis mediante procedimientos inductivos y en segundo caso mediante procedimientos deductivos.

Según Carrasco (2009), es una investigación básica sustantiva porque, no es de carácter aplicado, permite el incremento de conocimientos científicos acerca de los fenómenos de estudio, permitirá revisar la situación cotidiana entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales.

Según Hernández, Fernández y Baptista. (2014), la investigación es de diseño no experimental, de corte transversal, correlacional, porque pretende determinar la relación entre dos o más variables en un tiempo único; quiere decir que los instrumentos son aplicados en un solo momento.

Población y muestra censal

La población que está definida por Tamayo y Tamayo (2007), como “la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (p. 114); y está comprendida por 116 docentes de tres Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017,

La muestra fue censal según Ramírez (1997) “es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra “(p. 24); comprende el 100% de la población, es decir, 116 docente de tres Instituciones Educativas de la Red 11, UGEL 6, 2017:

Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó, fue la encuesta, que según Hernández, Fernández y Baptista (2010), consiste en un conjunto de pregunta de ambas inconstantes de estudio, con el fin de lograr datos cuantitativos de las características de la muestra.

Asimismo, 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.

Validez.

Hernández, Fernández y Baptista (2010), lo definen, como “la eficiencia con que un instrumento mide lo que se pretende medir” (p. 121); ésta estará relacionada con el contenido del instrumento y relacionado a los indicadores de medición, está llevará a cabo por el juicio de expertos metodólogos y de la materia relacionada al estudio.

Confiabilidad.

Hurtado (2010), define la confiabilidad de un instrumento como “el grado en que la aplicación repetida del instrumento a las mismas unidades de estudio, en idénticas condiciones, produce iguales resultados” (p. 27). Dando por hecho que el evento medido no ha cambiado. Debido a que los instrumentos son politómicos, se utilizará el Alfa de Cronbach, el cual mide la consistencia interna de los instrumentos, es decir el grado de interrelación y de equivalencia de sus ítems. Se aplicará una prueba piloto a 30 docentes

Métodos de análisis de datos

Después de la recolección de datos, se procederá a su procesamiento, elaborando tablas y figuras estadísticas, utilizando el software estadístico SPSS en su versión 24,0; y por tener instrumentos de tipo ordinal, se utilizará un estadígrafo no paramétrico como el coeficiente de correlación de Spearman, para la contrastación de las hipótesis

VI. RESULTADOS

La gestión del talento humano se relaciona directamente con las relaciones interpersonales según el coeficiente de correlación de Spearman, donde se obtiene un $\rho = ,457$, lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que en el nivel de significancia teórico $p = ,000 < ,01$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: La gestión del talento humano se relaciona de manera significativa con las y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017.

La dimensión previsión gestión del talento humano se relaciona directamente con las relaciones interpersonales según el coeficiente de correlación de Spearman, donde se obtiene un $\rho = ,506$, lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que en el nivel de significancia teórico $p = ,000 < ,01$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la previsión del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017.

La dimensión entrenamiento de la gestión del talento humano se relaciona directamente con las relaciones interpersonales según el coeficiente de correlación de Spearman, se obtiene un $\rho = ,432$, lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que en el nivel de significancia teórico $p = ,000 < ,01$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre en entrenamiento del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017.

La motivación del talento humano se relaciona directamente con las relaciones interpersonales según el coeficiente de correlación de Spearman, se obtiene un $\rho = ,410$, lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que en el nivel de significancia teórico $p = ,000 < ,01$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la motivación del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017.

La dimensión desarrollo de la gestión del talento humano se relaciona directamente con las relaciones interpersonales según el coeficiente de correlación de Spearman, se obtiene un $\rho = ,466$, lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que en el nivel de significancia teórico $p = ,000 < ,01$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el desarrollo del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017.

La dimensión mantenimiento de la gestión del talento humano se relaciona directamente con las relaciones interpersonales según el coeficiente de correlación de Spearman, se obtiene un $\rho = ,607$, lo que indica que existe una alta relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico $p = ,000 < ,01$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el mantenimiento del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017.

VII. CONCLUSIONES

Primera

Se determinó que la gestión del talento humano se relaciona con los niveles moderado y significativo las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017; habiéndose obtenido en el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,457 y un p-valor igual a 0,000.

Segunda

Se determinó que existe una relación moderada y significativa entre la previsión del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,506 y un p-valor igual a 0,000.

Tercera

Se determinó que existe una relación moderada y significativa entre en entrenamiento del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,432 y un p-valor igual a 0,000

Cuarta

Se determinó que existe una relación moderada y significativa entre la motivación del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,410 y un p-valor igual a 0,000.

Quinta

Se determinó que existe una relación moderada y significativa entre el desarrollo del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,466 y un p-valor igual a 0,000.

Sexta

Se determinó que existe una relación moderada y significativa entre el mantenimiento del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,607 y un p-valor igual a 0,000.

Anexo 7. Dictamen de la sustentación de tesis



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): LEON MIRANDA, CARMEN JULIA

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación* ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN EL TALENTO HUMANO Y RELACIONES INTERPERSONALES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA RED 5 DE LA UGEL 06, 2017

Fecha: 26 de abril de 2018

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Joaquin Vertiz Osoros

SECRETARIO: Dra. Violeta Cadenillas Alborno

VOCAL: Dr. Felipe Guizado Oscco

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobar por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....



Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *Revisar redacción y estilo Apa*

..... *Mejorar discusión y recomendaciones*

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Anexo 8. Formato de solicitud de V° B°

Josue Vertiz 725-18

Corregir observancia

11/5/06/18

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:
Visto Bueno para Empastado.

ESCUELA DE POSGRADO

Carmen Julia León Miranda con DNI N° *70701889*
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en
(Calle / Lote / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: *2016 II* del programa: *Maestría*
(Promoción) (Nombre del programa)
Administración de la Educación, identificado con el código de matrícula N° *7001033782*
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

solicitud que le de el visto Bueno mi Tesis " Gestión del Talento Humano y Relaciones Interpersonales en las Instituciones educativas Públicas de la red 5 de la Ugel 06, 2017 para empastarlo.

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, *19* de *Mayo* de 2018

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
EAMPUS LIMA NORTE
OPICINA DE INVESTIGACIÓN
19 MAYO 2018

[Firma]
(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

- a. *Tesis 2017*
- b. *Copias de Dictamen de tesis*
- c. *Copias de Acta de aprobación*
- d. *Copias de Acta de aprobación y copia de fustina*

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos: *942991367*

Email: *carmenmiranda19@hotmail.com*

Anexo 9. Acta de Aprobación de originalidad de Tesis




Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Felipe Guizado Oscco, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Gestión el talento humano y relaciones interpersonales en las instituciones educativa públicas de la red 5 de la Ugel 06, 2017" del estudiante **León Miranda, Carmen Julia**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 24 de marzo del 2018



Felipe Guizado Oscco

DNI: 31169557

Anexo 10. Pantallazo del TURNITIN

The screenshot displays a Turnitin report for a document. The document title is "Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en las instituciones educativas públicas de la red 5 de la Ugel 06, 2017". The author is identified as "B^a. Carmen Julia León Miranda". The document is a thesis for a degree in Educational Administration. The similarity index is 20%. The interface includes a document preview area, a list of sources with their respective similarity percentages, and a footer with page and word counts.

Resumen de coincidencias: 20 %

Rank	Source	Similarity
1	repositorio.universita...	3 %
2	pt.aula1.com	3 %
3	docplayer.it	1 %
4	idocia.es	1 %
5	repositorio.universa...	1 %
6	repositorio.universa...	1 %
7	repositorio.universa...	1 %
8	repositorio.universa...	1 %
9	repositorio.universa...	1 %
10	repositorio.universa...	1 %
11	repositorio.universa...	<1 %
12	repositorio.universa...	<1 %

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en las instituciones educativas públicas de la red 5 de la Ugel 06, 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Administración de la Educación

AUTOR:
B^a. Carmen Julia León Miranda

ASESOR:
Dr. Felipe Guizado Oscco

SECCIÓN:
Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y calidad educativa

Página: 7 de 90 Número de palabras: 28660

Anexo 11. Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

..... Leon Miranda Carmen Julia
D.N.I. : 10.7018.89
Domicilio : Jr. Husaro de Junin 199 - SANTA ANITA
Teléfono : Fijo : Móvil : 995 997269
E-mail : Carla.miranda17@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestría
Mención : Administración de la Educación

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... LEON MIRANDA CARMEN JULIA
.....

Título de la tesis:

..... GESTION EL TALENTO HUMANO Y RELACIONES INTERPERSONALES
..... EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA RED. DE LA
..... UCVL 06 2017

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha:

13/10/2018