



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO PROFESIONAL DE POSGRADO EN
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la productividad
profesional del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05,
SJL - 2019**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTORA:

Mtra. NANCY GUADALUPE REATEGUI DIAZ
ORCID. Org/000-0002-6178-6436

ASESOR:

Dr. HUGO RICARDO PRADO LOPEZ
ORCID. ID 0000-003-4010-3517

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas y del Territorio.

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

El presente trabajo de estudio es dedicado a Dios, por todas las bendiciones que me brindó para seguir esforzándome y lograr mis objetivos trazados en esta vida.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por sus bendiciones y a mi esposo e hijos por su apoyo incondicional en los momentos de dificultad.

A mi estimado Doctor Hugo Prado Lopez asesor de mi investigación.

Acta de Aprobación de Tesis



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 01-18-2020
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)

NANCY GUADALUPE REATEGUI DIAZ

cuyo título es:

Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL - 2019

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de:

14 catorce.

Lima, San Juan de Lurigancho 18 de Enero del 2020


DRA. TORRES/CACERES
FÁTIMA DEL SOCORRO
PRESIDENTE


DRA. NARVAEZ ARANIBAR TERESA
SECRETARIO


DR. PRADO LOPEZ HUGO
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	--	--------	-----------

Declaratoria de autenticidad


Yo, NANCY GUADALUPE, REATEGUI DIAZ, alumna del Programa de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad César Vallejo, con DNI 08276873 con la tesis titulada: “Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL - 2019”.

Declaro bajo juramento que:

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

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

Lima, 28 de enero del 2020


NANCY GUADALUPE, REATEGUI DIAZ
DNI N° 08276873

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Acta de Aprobación de Tesis	iv
Declaracion de Autenticidad	iv
Índice	vi
Resumen	xii
Abstract	xiii
Resumo	xiv
I.- Introducción	15
II.- Método	39
2.1. Tipo y Diseño de Investigación	39
2.2. Operacionalización de variables	41
2.3. Población, muestra y muestreo	44
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	47
2.5. Procedimiento	50
2.6. Métodos de análisis de datos	50
2.7. Aspectos éticos	51
III.- Resultados	52
IV.- Discusión	71
V.- Conclusiones	76
VI.- Recomendaciones	77
Referencias	79
ANEXOS	86

ANEXO 1	87
ANEXO 2	89
ANEXO 3	91
ANEXO 4	93
ANEXO 5	95
ANEXO 6	103
ANEXO 7	104
ANEXO 8	110
ANEXO 9	116
ANEXO 10	128
ANEXO 11	134
ANEXO 12	149
ANEXO 13	150
ANEXO 14	151
ANEXO 15	152
ANEXO 16	153

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable Gestión de talento humano	42
Tabla 2. Operacionalización de la variable Relaciones interpersonales	42
Tabla 3. Operacionalización de la variable Productividad Profesional	43
Tabla 4. Población de estudio	45
Tabla 5. Muestra de estudio	46
Tabla 6. Confiabilidad de la gestión del talento humano	49
Tabla 7. Confiabilidad de las relaciones interpersonales	49
Tabla 8. Confiabilidad de la productividad profesional	50
Tabla 9. Frecuencia de niveles de la variable gestión del talento humano	52
Tabla 10. Frecuencia de niveles de la variable gestión del talento hum por dimensiones	53
Tabla 11. Frecuencia de niveles de la variable relaciones interpersonales	54
Tabla 12. Frecuencia de niveles de la variable relaciones interp por dimensiones	55
Tabla 13. Frecuencia de niveles de la variable productividad profesional	56
Tabla 14. Frecuencia de niveles de la variable productividad prof por dimensiones	57
Tabla 15. Ajuste del modelo de la hipótesis general	58
Tabla 16. Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	59
Tabla 17. Estimaciones de parámetros	60
Tabla 18. Ajuste del modelo de la hipótesis específica 1	61
Tabla 19. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	62
Tabla 20. Estimaciones de parámetros	63
Tabla 21. Ajuste del modelo de la hipótesis específica 2	64
Tabla 22. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2	65
Tabla 23. Estimaciones de parámetros	66
Tabla 24. Ajuste del modelo de la hipótesis específica 3	67
Tabla 25. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3	68
Tabla 26. Estimaciones de parámetros	69

Índice de figuras

Figura 1. Porcentaje de niveles de la variable gestión del talento humano.	52
Figura 2. Porcentaje de niveles variable gestión del talento humano por dimensiones.	53
Figura 3. Porcentaje de niveles de la variable relaciones interpersonales.	54
Figura 4. Porcentaje de niveles variable relaciones interpersonales por dimensiones.	55
Figura 5. Porcentaje de niveles de la variable productividad profesional.	56
Figura 6. Porcentaje de niveles variable productividad profesional por dimensiones.	57

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar cómo influye la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas Públicas UGEL 05-2019, para ello se utilizó el método hipotético deductivo, de tipo descriptivo, diseño no experimental. De igual manera, por su carácter fue correlacional- causal, y de acuerdo a su naturaleza fue cuantitativo, su alcance temporal fue transversal ya que la información fue medida en un solo tiempo.

Respecto a la población, se conformó por 306 trabajadores entre las tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019, y la muestra se estableció en 171 trabajadores de dichas instituciones. El muestreo fue probabilística aleatoria simple. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Con base a ello, se logró medir las siguientes variables Gestión del talento humano, Relaciones interpersonales y Productividad profesional, cada una de ellas contó con 20 ítems, dividido por dimensiones. Las respuestas fueron diseñadas tipo escala de Likert en su totalidad, ello permitió medir variables y dimensiones de estudio.

El resultado demostró que la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales influyen en la variable productividad profesional del personal de la UGEL 05, SJL-2019, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 54%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, la gestión del talento humano y relaciones interpersonales son factores influyentes sobre la productividad profesional del personal de la UGEL 05, SJL-2019 con la significatividad estadística de 0.000 y 0,005 con un grado de libertad.

Palabras clave: Gestión del talento humano, Relaciones interpersonales, Productividad profesional.

Abstract

The objective of this study was to determine how the management of human talent and interpersonal relations influences the professional productivity of the staff of three Public Educational Institutions of UGEL 05, SJL 2019, for this purpose the hypothetical deductive method, of a descriptive type, was used and the design was not experimental. Similarly, by its nature it was descriptive-correlational-causal, and according to its nature it was quantitative and its temporal scope was transversal since the information was measured in a single time.

Regarding the population, it was made up of 306 workers among the three Public Educational Institutions, and thus the sample was established in 171 workers of three Public Educational Institutions of the UGEL 05, SJL-2019. The sampling was simple random probabilistic. The technique was the survey and the instrument the questionnaire. Based on this, the following variables were managed: Human talent management, interpersonal relations and professional productivity, each of them had 20 items, divided by dimensions. The responses were designed as a Likert scale as a whole, which allowed measuring variables and study dimensions.

The result showed that the management of human talent and interpersonal relationships influence the professional productivity variable of UGEL 05, SJL-2019 staff, according to Nagelkerke's pseudo square of 54%, with the statistical significance of 0.000. Likewise, the management of human talent and interpersonal relationships are influential factors on the professional productivity of UGEL 05, SJL-2019 staff with the statistical significance of 0.000 and 0.005 with a degree of freedom.

Keywords: Human talent management, Interpersonal relationships, Professional productivity.

Resumo

O objetivo deste estudo foi determinar como a gestão do talento humano e das relações interpessoais influencia a produtividade profissional do pessoal de três Instituições Públicas de Ensino da UGEL 05-2019, para esse fim foi utilizado o método hipotético de dedução, de tipo descritivo, com um design não experimental. Da mesma forma, por sua natureza, era descritivo-correlacional-causal e, de acordo com sua natureza, era quantitativo e seu escopo temporal era transversal, uma vez que as informações eram medidas em uma única vez.

Em relação à população, foi composta por 306 trabalhadores dentre as três Instituições Públicas de Ensino, constituindo a amostra em 171 trabalhadores de três Instituições Públicas de Educação da UGEL 05, SJL-2019. A amostragem foi probabilística aleatória simples. A técnica foi a pesquisa e o instrumento o questionário. Com base nisso, foram gerenciadas as seguintes variáveis: gestão de talentos humanos, relações interpessoais e produtividade profissional, cada uma delas com 20 itens, divididos por dimensões. As respostas foram delineadas em escala Likert como um todo, o que permitiu mensurar variáveis e dimensões do estudo.

O resultado mostrou que a gestão do talento humano e as relações interpessoais influenciam a variável produtividade profissional da equipe da UGEL 05, SJL-2019, segundo o pseudo-quadrado de 54% de Nagelkerke, com significância estatística de 0,000. Da mesma forma, a gestão do talento humano e as relações interpessoais são fatores influentes na produtividade profissional dos funcionários da UGEL 05, SJL-2019, com significância estatística de 0,000 e 0,005 com um grau de liberdade.

Palavras-chave: Gestão de talentos humanos, Relações interpessoais, Produtividade profissional.

I.-Introducción

En el contexto mundial, el manejo de una organización de naturaleza pública demanda un elevado grado de eficiencia y calidad en sus diferentes procesos, que hacen que esta mantenga un funcionamiento óptimo, sobre todo si se trata de instituciones educativas públicas, en el que la gestión de talento humano y las relaciones interpersonales son esenciales en la productividad profesional del personal (Musa, 2017, p. 152).

En Latinoamérica existen países donde no se lleva una adecuada gestión del talento humano en las organizaciones educativas, o simplemente no se aplica la misma, en consecuencia, se ven afectadas las relaciones interpersonales y la productividad del desempeño laboral de los empleados, uno de los casos más relevantes en la actualidad debido a la inestable situación económica y política es Venezuela, donde ya es de conocimiento internacional el mal estado que se ha venido suscitando en la mayoría de las organizaciones educativas tanto públicas y privadas (Musa, 2017, p. 152).

En el Perú con el transcurrir de los años, también se ha hecho evidente que las instituciones educativas públicas no tienen un buen respaldo por parte de los entes gubernamentales, lo que dificulta en gran medida que se realicen procesos eficientes en las diferentes coordinaciones que conforman una institución, ocasionando que se integre personal inadecuado para una gestión de talento de alto nivel, por lo que se generan inconvenientes de coordinación y no existe un control establecido para que se den relaciones interpersonales adecuadas entre compañeros de trabajo, afectando directamente la productividad profesional de todo el personal (Torres, 2015, p. 58).

Estos casos se hacen notorios de manera constante en la ciudad de Lima, donde muchas entidades dedicadas a brindar educación gratuita se ven afectadas por lo antes mencionado, como el caso de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 05, de SJL donde, tanto a nivel directivo, administrativo y docente existen falencias continuas porque no mantienen una adecuada gestión del talento humano, lo que ocasiona evidentemente que las relaciones entre el personal se vean afectadas de manera grave y esto incide notoriamente en la productividad profesional.

Este tipo de inconvenientes suele suceder por varias razones; por falta de profesionales altamente capacitados que puedan llevar una óptima gestión del talento

humano y con ello tener un buen funcionamiento de las relaciones interpersonales y la productividad profesional, de igual forma porque no se cuenta con los recursos económicos ni materiales, otra razón es el mal pago que se le da al personal que prestan servicios a este tipo de instituciones, pues la responsabilidad y el compromiso que demanda llevar a cabo una buena gestión de talento humano, y a su vez encargarse de que exista armonía entre las relaciones interpersonales del personal es un trabajo arduo y que merece ser recompensado.

Debido a lo antes mencionado, surge la necesidad de realizar la presente investigación, con la finalidad que una vez analizados los resultados, recomendar posibles estrategias o herramientas que permitan subsanar los inconvenientes que presentan las instituciones educativas observadas, y que a su vez presentan inconvenientes que afectan en la educación que reciben los estudiantes.

Lo descrito en la realidad problemática, ha sido abordado en otros ámbitos académicos, desde la perspectiva de antecedentes o trabajos previos. En el contexto internacional destaca la investigación de Espinoza (2014), quién presentó el estudio: *Análisis del grado de relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los miembros de una comunidad académica en Colombia*. Tesis para optar el grado de doctor en Ciencias de la Educación, en la Universidad EAN. El objetivo principal fue determinar el vínculo que existe en las relaciones interpersonales con el clima organizacional de una comunidad educativa. La metodología fue descriptiva, su investigación fue de tipo crítico propositivo, con un diseño no experimental, en cuanto a su población estuvo conformada por el personal directivo, docentes, auxiliares, personal administrativo y un asistente, mientras que la muestra fue conformada por 60 individuos, de igual forma, su instrumento de recolección de datos fue la observación directa. Luego de haber analizado los resultados, el autor concluyó que las variables guardan una estrecha relación entre sí y se relacionan de manera positiva, pero que a pesar de ello, en la institución las malas relaciones personales por parte del personal ocasionaban la existencia de un clima organizacional nada grato, esto se debía a que la institución carecía de líderes eficientes, por lo que se les recomendó tomar las acciones necesarias para erradicar los inconvenientes que se vienen presentando, y de esta manera los procesos dentro de la institución se den de manera adecuada.

De la misma forma, Espín (2016), elaboró la investigación: *Modelo para la gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los docentes y directivos de una*

Universidad ecuatoriana. Tesis para optar el grado de doctor en Ciencias Económicas, en la Universidad de la Habana. El objetivo principal se basó en realizar un diseño de modelos de gestión del talento humano enfocado al buen desempeño de los docentes y directivos de la universidad en estudio. Su metodología fue descriptiva de tipo explicativo, con un diseño experimental. La población estuvo conformada por todos los docentes de la universidad en estudio; mientras que la muestra fue de 58 individuos, el instrumento para la recopilación de datos fue el cuestionario. Se llegó a la conclusión de que no se aplica ningún modelo de gestión de talento humano, por lo tanto, los procesos que daban a paso al funcionamiento de la universidad eran deficientes y presentaban inconvenientes, dentro de los que destacaban las cargas de trabajo que no son equitativas entre los docentes, una inadecuada organización de los profesores entre otros; esto cambió de manera radical cuando el autor implementó el modelo de gestión que había diseñado específicamente para la institución, rápidamente se empezaron a notar cambios, que hacían evidente la manera eficaz en la que se llevaban los procesos ahora, debido a todo lo antes mencionado se le recomendó a la universidad seguir usando una gestión de talento humano acorde a sus necesidades.

De igual modo, Urriola (2014), dio a conocer la investigación: *Sistema de evaluación del desempeño profesional docente aplicado en Chile*. Tesis para optar el grado de doctorado en Educación y Sociedad en la Universidad de Barcelona. Su objetivo principal fue determinar el desempeño profesional de los maestros en Chile, a través de un sistema de evaluación. La metodología fue descriptiva, de enfoque mixto y diseño no experimental; la población estuvo constituida por profesores de diferentes entidades en Chile y la muestra total fue de 439 profesores; los instrumentos para la recolección de datos fueron el cuestionario y la entrevista. Analizando los resultados obtenidos se concluyó que hay profesores que cuentan con todas las actitudes que se requiere para impartir una buena enseñanza, y que a su vez fomentan una excelente educación en los alumnos, mientras que por otro lado, están los docentes que presentan deficiencias en su desempeño profesional, por lo que se les recomendó al ente encargado y a las instituciones que fueron objeto de estudio tomar las acciones pertinentes para subsanar este inconveniente, a través de capacitaciones constantes, así subsanar los problemas observados.

Por su lado, Mejía (2016), realizó el estudio: *Competencias del profesor mentor del aprendiz de maestro*. Tesis para optar el grado de doctor en Educación en la UNED. El objetivo fue comprobar si los profesores que estaban a punto de iniciar su experiencia

profesional contaban con las competencias exigidas por parte de los organismos encargados. La metodología fue de tipo explicativa con un enfoque cuantitativa y cualitativa, de diseño científico, su instrumento para la recopilación de datos fueron la entrevista y el cuestionario. Se llegó a la conclusión de que en su mayoría, los profesores estaban totalmente preparados y contaban con las competencias adecuadas que le permitirían llevar a cabo gestiones óptimas en cualquier ámbito de la educación; mientras los que no estaban totalmente preparados se les recomendó enriquecer sus conocimientos más a fondo, para que cumplan con los ideales que se necesitan para ser un excelente profesional de la educación.

De forma similar, Escalona (2015), elaboró el estudio: *Las relaciones interpersonales de aula y su incidencia en el rendimiento académico en las Universidades chilenas*. Tesis para optar el grado de doctor en Ciencias de la Educación, en la Universidad de Burgos. Su objetivo principal fue determinar de qué manera las relaciones interpersonales que se dan en el aula de clase afectan el rendimiento educativo de los universitarios. El tipo de investigación fue cualitativo, mientras que la metodología fue explicativa, con un diseño no experimental. La población estuvo constituida por una universidad de Chile, su muestra fue de 50 individuos, mientras que el instrumento fue el cuestionario. Mediante los resultados obtenidos se concluyó que las relaciones interpersonales se relacionan de manera significativa con el rendimiento académico de los estudiantes, ello debido a que en ocasiones se sienten intimidados o avergonzados por sus compañeros, lo que dificulta un buen proceso de aprendizaje y su vez, que éste rinda de manera adecuada, por lo que se le recomendó a la directiva de la universidad, fomentar campañas de respeto y tolerancia entre compañeros que sean supervisadas por los docentes.

En esa misma línea expositiva, se establecieron los estudios nacionales, como el caso de Albarrán (2015), quien presentó: *Estrategias gerenciales y las relaciones interpersonales que reciben los docentes del posgrado en gestión pública de una Universidad privada de Lima*. Tesis para optar el grado de doctor en Ciencias de la Educación, en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. El objetivo fue comprobar si existía relación entre las estrategias gerenciales y el manejo de la comunicación que perciben los docentes. Esta investigación fue de tipo aplicada, su enfoque cuantitativo con un diseño no experimental. La población la constituyeron 145 docentes del Posgrado en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, mientras que la muestra fue la misma cantidad y el instrumento que se aplicó fue el cuestionario. Se concluyó que las variables de estudio se

relacionan de manera significativa y que mientras más óptimas sean las estrategias gerenciales mayor será la fluidez de la comunicación que aprecian en los docentes.

Asimismo, Mamani (2015), realizó la investigación: *Aprendizaje organizacional y su relación con la Productividad del personal directivo, docente y auxiliar de las instituciones educativas públicas*. Tesis para optar el grado de doctor en Educación, en la Universidad César Vallejo. Su objetivo fue determinar de qué manera el aprendizaje organizacional se relaciona con la productividad del personal de una institución. La metodología fue de tipo descriptiva, de nivel correlacional y diseño experimental, de corte transversal. La población se conformó por 431 trabajadores de las entidades públicas; mientras que la muestra fue de 123 individuos, y como instrumento para la recopilación de datos se usó la entrevista. Se llegó a la conclusión después de haber analizado los resultados que las variables guardan una relación relevante entre ellas, por lo que también se concluye que mientras más óptimo y efectivo esté el aprendizaje organizacional en las entidades públicas se fomentará en los estudiantes una educación adecuada y a su vez eficiente y eficaz, donde se aporten instrumentos precisos para afrontar los desafíos que se vayan presentado a medida que avanzan de nivel.

Por su lado, Remigio (2016), dio a conocer la investigación: *Relaciones interpersonales y clima institucional según los docentes de la zona urbana*. Tesis para optar el grado de doctor en Administración de la Educación, en la Universidad César Vallejo. La finalidad fue comprobar la manera en que las relaciones interpersonales influyen en el clima institucional según la opinión de los profesores. El tipo de investigación fue explicativa, se empleó el método hipotético – deductivo, con un diseño experimental, de nivel correlacional y de corte transversal. Su población estuvo constituida por 197 profesores; mientras que la muestra fue probabilística y el instrumento para la recopilación de datos fue el cuestionario. Se concluyó que las variables se relacionan de manera favorable según la información que se recopiló y se analizó, pero que, a pesar de eso, las relaciones interpersonales que se originan según los docentes no son las más adecuadas, lo que afecta el clima institucional, por lo que se recomendó establecer estrategias que subsanen este inconveniente.

De forma similar, Durango (2017), elaboró el estudio: *Propuesta de un modelo de gestión del talento humano para optimizar el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa municipal de agua potable y alcantarillado*. Tesis para optar el grado de doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, en la Universidad César Vallejo. Su objetivo principal

fue la proposición de un modelo de gestión del talento humano y de esa manera lograr optimizar el desempeño laboral de los trabajadores. El tipo de investigación fue propositiva, de diseño no experimental y se aplicaron métodos investigativos como el científico, deductivo, analítico y sintético. En cuanto a su población estuvo constituida por el personal, mientras que la muestra la constituyeron 33 trabajadores; como técnica de recopilación de datos se empleó la ficha de observación. Luego del análisis de la información y observando los resultados, se concluyó que la gestión de talento humano se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral; pero independientemente de este resultado en la empresa donde se realizó la investigación se observó que no se lleva una gestión de talento adecuada, por lo que se ve afectado de cierta manera el desempeño laboral de los empleados, debido a eso, se les recomendó implementar un modelo de gestión del talento humano para que los procesos que se dan dentro de la empresa tengan mejores resultados y se puedan subsanar los inconvenientes que se presentan.

Finalmente, Vásquez (2017), mostró la investigación: *Propuesta de un programa de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los funcionarios y servidores de la unidad de gestión educativa*. Tesis para optar el grado de doctor en Administración de la Educación, en la Universidad César Vallejo. Su objetivo principal fue plantear un programa de gestión de talento humano para lograr un mejor desempeño laboral del personal. La metodología fue de tipo descriptivo – propositivo, con un diseño no experimental – transversal y de enfoque cualitativo. La población estuvo conformada por 49 empleados de la gestión educativa y la muestra estuvo constituida por 24 individuos, en cuanto a los instrumentos de recopilación de datos, fue la encuesta y la entrevista. Después de analizar la información y obtener los resultados del análisis se llegó a la conclusión de que la implementación de un programa de gestión de talento humano para lograr un mejor rendimiento en el desempeño laboral de los funcionarios y servidores de la unidad de gestión educativa local Ferreñafe es indispensable, pues, esta herramienta va a permitir que se puedan solventar los inconvenientes que se hicieron evidentes en los resultados, tales como un desempeño laboral deficiente, procesos deficientes que se realizan internamente en la organización estudiada.

El estudio se sustenta con la exposición de las bases teóricas, que dan un soporte cognoscitivo a cada una de las variables. Partiendo por describir la variable gestión del talento humano que fue descrita por Vallejo y Portalanza (2017), indicando que es la

herramienta empresarial que hace énfasis de la importancia individual a la relación colectiva entre los empleados y directivos, los autores explican que su objetivo principal es alimentar la relación de colaboración con el personal de la entidad, sin tener ningún tipo de importancia de sus rangos, de esa manera evitar inconvenientes en las relaciones de los mismos, además explican que cuando una gestión de talento humano funciona de forma adecuada, los empleados se comprometen con mayor eficiencia y eficacia a cumplir con los objetivos de la institución (p.148).

Se puede describir la gestión del talento humano como las relaciones que se dan dentro de una organización entre todas las personas que la conforman, y está enfocada a que se mantengan las buenas relaciones entre todos, evitando conflictos y mal entendidos, esto quiere decir, que cuando se cuenta con una buena gestión de talento humano en una institución las probabilidades de aumentar las competencias del personal son más probables.

A su vez, Ming, Didik y Siti (2016) expusieron que la gestión de talento humano puede tener consecuencias positivas e influir en diversas variables organizacionales, ya sea directamente o mediante efectos mediadores, aunque el objetivo principal fue centrarse en personas con talento para aumentar el rendimiento de la organización con resultados positivos en términos de satisfacción de los empleados y satisfacción profesional (p.18).

Por otro lado, se describe como gestión de talento humano a que las personas obtengan resultados positivos para el crecimiento de la organización, de esta forma, las entidades se deben centrar en personas que se orienten a la eficacia, productividad y flexibilidad.

En ese orden, Bhattacharyya (2017) explicó que la gestión del talento humano se enfoca en reclutar, retener, desarrollar, recompensar y hacer que las personas se desempeñen adecuadamente, formando parte de la gestión del talento humano y con la planificación estratégica de la fuerza laboral, su propósito es desarrollar y retener al mejor talento en la organización. El departamento de recursos humanos siempre se esfuerza por garantizar que los empleados con las habilidades y cualidades adecuadas permanezcan en la organización durante mucho tiempo para lograr la efectividad de la empresa (p.20).

De esta forma, se entiende que la gestión del talento humano es esencial para el reclutamiento y formación del personal, obteniendo la eficiencia de los trabajadores y hacer posible que organizaciones alcancen sus metas y objetivos determinados.

Por su parte, Carbonell, Milian, Puig y González (2018) expusieron que es un recurso excepcional por ser el único con facultad para enunciar inclinación, toma de decisiones y usar los demás medios y, por lo tanto, su adecuada gestión es crucial para el excelente desempeño de las organizaciones y sistemas. La gestión del talento humano se encarga de incorporar y desarrollar la formación de los nuevos integrantes y también retienen y desarrollan los recursos humanos que existen (p.4).

Básicamente los recursos humanos promueven en gran medida el desarrollo de cualquier institución, además ayuda con el desempeño; es un recurso importante para toda entidad, ya que está basado en la organización, y armonía en cualquier área laboral.

En cambio, Mejía y Bravo (2013) indicaron que este no puede darse de manera espontánea, se debe a la necesidad de mantener una estructura organizacional que logre fomentar al personal, cuidando su talento humano, independientemente del puesto que tenga internamente en la jerarquía laboral. Asimismo, la finalidad de una entidad es desarrollar el desempeño del empleado, logrando el rendimiento laboral y con actitudes que puedan ser desarrolladas gracias a la potenciación de su capacidad y desempeño, enfocado en los modelos de trabajar, trabajo en equipo, desarrollo de talentos y potenciar el diseño de trabajo (p.5).

Como se sabe, la gestión de recursos humanos no puede ser de forma voluntaria ya que se debe contar con personas que realicen los procesos adecuados para impulsar al trabajador a que potencie sus capacidades, y esto puede ocurrir de igual manera con todos los que formen parte de una institución sin importar su cargo. Otro elemento importante de la gestión de talento humano es que ayuda a mejorar los talentos, comportamiento y actitudes de todo el personal.

Existen diversos enfoques que analizaron el alcance de la gestión del talento humano, tales como el desarrollo de la gestión de recursos humanos, en cual ha sido definido por Varela, Pérez y Peñate (2006), “son diversas las formas en las cuales se lleva a cabo la gestión laboral, y se condicionan por la concepción que se toma acerca de la naturaleza del hombre, debido a esto el lugar que se da a las personas expresa la orientación de las organizaciones. La gestión del talento humano comprende un método estratégico, integrado para gestionar una carrera, desde atraer, retener, desarrollar hasta la transición de los recursos humanos de las organizaciones” (p.10).

Este enfoque se refiere más que todo al lugar que se les da a los individuos dentro de una organización, esto busca más que todo, dar a entender que las personas son parte importante de una institución, por eso hay que darles la atención necesaria y estar pendiente del desarrollo de las actividades laborales, centrándose en los procesos que implica la gestión de recursos humanos.

De igual manera, Pantouvakis & Karakasnaki (2017) indicaron que el desarrollo y la retención del talento se ha convertido en uno de los problemas más críticos que enfrentan las organizaciones en todo el mundo. La gestión del talento se puede describir como las actividades y procesos que involucran la atracción sistemática, identificación, desarrollo, compromiso, retención y despliegue de aquellos talentos que son de particular valor para una organización para crear un éxito estratégico sostenible (p. 20).

Se puede decir, que es necesario un buen desarrollo y retención del talento ya que es necesario el compromiso de los empleados para el rendimiento de la organización.

Otro enfoque que describe y explica la relevancia del talento humano es el enfoque de la perspectiva psico-social en la gestión del talento humano, que fue explicado por Lozano (2007) que se basa en la interacción social en las organizaciones, estas interacciones son realizadas en un contexto en el que se producen situaciones generadas por el individuo o simplemente provocadas en su entorno, estas conductas se observan en el clima organizacional que genera y tiene como finalidad un rendimiento competitivo. En este sentido, se involucran mucho lo que son las competencias personales que son más que todo, los conocimientos, prácticas y actitudes fundamentales en un individuo y que además son vitales en una organización (p.150).

Este hace referencia a todas las situaciones que se producen a diario en el ambiente laboral, que pueden comenzar por una persona específica o simplemente por el ambiente que generalmente se presenta, con la finalidad de ver quién tiene más capacidades en el área laboral, donde se involucra la preparación que tenga cada persona dentro de la organización y que son de gran importancia.

Asimismo, los gerentes deben tener conocimientos en el desempeño de las personas para saber con qué capacidad pueden realizar una tarea excelente, él mismo va a detectar las competencias de la persona, la forma de interactuar en la organización, la toma de decisiones, la responsabilidad, el desarrollo de tareas bajo presión, y relacionarlas con un desempeño

exitoso, básicamente lo que se busca son personas que sean ágiles y con la capacidad de innovar para que tengan un mejor rendimiento en la organización (Lozano, 2007, p.150).

En este sentido, la persona que está a cargo de la gestión de recursos tiene mucha importancia dentro de una organización, ya que es el encargado de saber qué nivel de conocimientos poseen, y como se desenvuelven los trabajadores que se encuentran en ella, además de guiarlos para que hagan un buen trabajo y que colaboren a cumplir las metas de la institución.

Acorde al avance de la investigación es necesario nombrar las características que integran a la gestión del talento humano, el cual fue detallado por Calderón (2004). Entre las que más se vinculan es que la gestión del talento humano, se tiene que establecer para lograr fines de la organización y no para alcanzar un objetivo individual. Es necesario componer un método de las distintas prácticas, que sean similares a las tácticas del negocio. Tienen que ser aprobados y dominados por todos los individuos que conforman la organización. Todas las prácticas que sean aplicadas deben mejorar la capacidad de la institución. La evolución de la entidad se va a ir manifestando de acuerdo en cómo se tome en cuenta la necesidad de la organización y de los usuarios. Es el componente que promueve el alcance la visión y misión de la empresa y cada una de ellas forman parte de un engranaje laboral, y la gestión del talento humano es la encargada de evaluar y monitorear su desempeño laboral (p.13).

Todas estas características muestran de una manera clara lo necesaria que es tener una buena gestión de recursos humanos para alcanzar las metas, misión y visión de la organización. Además, resalta la importancia que se le da al talento humano como pieza clave para el desarrollo, la tarea del gestor de talento humano es fundamental en una institución debido a que su trabajo ayuda mucho con todo lo relacionado con el desempeño de la organización.

Para darle sustento a la investigación se identificaron una serie de dimensiones. Exponiéndose la primera de ellas, como el reclutamiento y selección, que para Vallejo y Portalanza (2017), es uno de los desafíos más grandes para la gestión del talento humano, porque es la etapa en donde las instituciones incorporan su personal de trabajo, la importancia reside en que es necesario captar el talento de los trabajadores desde la oferta de trabajo, ya que hoy en día la competencia es agresiva (p.153).

En la etapa de reclutamiento y selección es importante tener en cuenta para que finalidad es el puesto de trabajo, por lo que las personas que sean elegidas para el puesto deben estar bien capacitadas para cumplir con las exigencias que se les presente dentro de la organización, y de igual forma, ayuden al cumplimiento de los objetivos, así superar cualquier obstáculo.

En cambio, Meagher (2017) presentó la diferencia que existe entre el reclutamiento y la selección, en pocas palabras el reclutamiento es el proceso de búsqueda de candidatos para empleo y de estimularlos para que soliciten puestos de trabajo en la organización, en cambio la selección involucra la serie de pasos por los cuales los candidatos son seleccionados para elegir a las personas más adecuadas para la vacante que necesita la organización (p. 22).

El reclutamiento y la selección son el proceso de encontrar y atraer solicitantes para ocupar un puesto vacante y luego elegir al solicitante adecuado para el trabajo, el reclutamiento significa reconocer que tiene un puesto que necesita ser ocupado, identificar los deberes del trabajo, crear una lista de requisitos para aquellos que esperan llenar el puesto vacante, decidir cómo y dónde buscar reclutas para el puesto, y en realidad atraer a personas para postularse para el puesto. La selección se basa en revisar esos currículos para encontrar candidatos calificados, realizar entrevistas, seleccionar candidatos y, finalmente, elegir a la persona adecuada para el trabajo.

Asimismo, la dimensión capacitación, son diversas actividades elaboradas con la finalidad de optimizar y potenciar la capacidad laboral del personal, ya sea mediante cursos, talleres y cualquier otra actividad con el mismo fin; por eso también, se considera como los procesos que sirven para generar las actitudes que requiere un individuo para desempeñar cierta actividad laboral (Vallejo y Portalanza, 2017, p. 153).

Hacer capacitaciones en las instituciones no solo ayuda a reforzar los conocimientos, también la productividad laboral y todo esto con el fin del lograr un objetivo determinado que sería el motivo de la capacitación. También es necesaria en el momento que el personal de una institución necesita reforzar sus conocimientos en una determinada área a la cual no pertenece, por lo se hace la capacitación necesaria para que tenga un mejor desenvolvimiento en el área.

La capacitación se encarga de crear oportunidades para expandir la base de conocimiento de todos los empleados, pero muchos empleadores encuentran costosas las

oportunidades de desarrollo. Los empleados que asisten a las sesiones de capacitación también pierden tiempo de trabajo, lo que puede retrasar la finalización de los proyectos. Sin embargo, a pesar de estos posibles inconvenientes, la capacitación y el desarrollo brindan al individuo y a las organizaciones beneficios que hacen que el costo y el tiempo sean una inversión necesaria y justificada (Zavydivska, Zavydivska, Kovalchuk y Khanikiants, 2018, p.148).

La capacitación es un programa que ayuda a los empleados a aprender conocimientos o habilidades específicas para mejorar el desempeño en sus funciones actuales. Se enfoca en el crecimiento de los empleados y el desempeño futuro, en el lugar de trabajo.

Continuando con las dimensiones se encuentra la evaluación de desempeño, se considera como el instrumento más relevante en la gestión del talento humano, pues es el que va a permitir medir las capacidades de cada individuo y si en realidad está lo suficientemente capacitado para el puesto laboral que va a desempeñar, por lo tanto, partiendo de lo antes mencionado permitirá aplicar de manera adecuada las mejorías que el individuo requiera (Vallejo y Portalanza, 2017, p.154).

Es un elemento muy necesario en toda organización ya que con la evaluación de desempeño lo que se busca es conocer las potencialidades de los individuos y de igual manera, identificar las debilidades que estos presentan, así prepararse de una mejor manera y adquirir los conocimientos que la institución requiera.

Según, Schiehl & Morissette (2014), la evaluación del desempeño se encarga en estimar la contribución de un empleado a la organización durante un período de tiempo específico (p.156).

Se puede decir que la evaluación del desempeño es un proceso que influye en el éxito de la organización para establecer expectativas, revisar resultados y recompensar el desempeño.

Para finalizar las dimensiones, se encuentran las compensaciones, remuneraciones y beneficios, en este sentido la eficiencia de métodos de beneficios y compensaciones se vinculan al grado de motivación y compromiso de las personas, los autores ponen énfasis en que las remuneraciones y compensaciones va depender del grado en que el trabajador se

esfuerce para tener un óptimo desempeño laboral, mientras que los beneficios deben ir destinados por parte de la organización (Vallejo y Portalanza, 2017, p.154).

Esta parte tiene que ver más que todo con los niveles de productividad que presenta el empleado, ya que mientras más productivo y eficaz sea dentro de la organización es más probable que reciba una remuneración como beneficio de su esfuerzo en el trabajo.

Por otra parte, se describen los aspectos teóricos de la variable relaciones interpersonales, que fue definido por Sánchez y Rosales (2016), son las habilidades sociales que posee cada individuo al momento de relacionarse con cualquier otro, dentro de estas se incluyen las conductas o destrezas de comunicación que se requieren para llevar a cabo de manera adecuada una actividad de carácter interpersonal, así como también, se trata de un conjunto de comportamientos aprendidos que se ponen en juego en la interacción con otras personas (p.26).

Es la socialización que realiza un individuo en un entorno específico, y con otras personas y un fin determinado, como el desarrollo de una organización y también puede utilizarse la comunicación como una forma de llegar a alcanzar los objetivos institucionales.

De igual forma, Bulinska & Bagienska (2018), argumentaron que la relación interpersonal se refiere a una fuerte asociación entre las personas que trabajan juntas en la misma organización. Los empleados que trabajan juntos deben compartir un vínculo especial para que puedan ofrecer su mejor nivel. Es esencial que las personas sean honestas entre sí para una relación interpersonal saludable y, finalmente, un ambiente positivo en el lugar de trabajo (p.54).

En un lugar de trabajo, las habilidades de relación interpersonal permiten compartir un vínculo con compañeros de trabajo para mantener la confianza y los sentimientos positivos entre ellos. Además, las relaciones interpersonales permiten una mejor comprensión entre los empleados, así como una comunicación más efectiva.

A su vez, Yáñez, Arenas y Ripoll (2010), clasifican las relaciones interpersonales como la convivencia entre compañeros de trabajo, así como factores sociales que pueden influir en la satisfacción laboral. Al reexaminarse dicha teoría en la actualidad, se puede decir que existe un error en señalar que las relaciones en el trabajo, por sí solas inciden en el rendimiento laboral. Por otra parte, la confianza en las relaciones interpersonales mantiene una influencia positiva para garantizar un rendimiento laboral (p.6).

Es la relación que van a tener todos los trabajadores de una organización, la cual va a permitir establecer un ambiente laboral de acuerdo a como se manejen las conductas de cada individuo. Además, las relaciones interpersonales permiten que exista un estado emocional positivo en los trabajadores, lo que trae consigo un mejor ambiente laboral.

Por otro lado, una relación interpersonal es un vínculo que existe a largo plazo entre dos o más individuos. Este vínculo se puede manifestar con la empatía en el desarrollo de las funciones. Dichas relaciones están más asociadas en diversos contextos, como las amistades, trabajo y con la familia. Las relaciones interpersonales son el acercamiento profundo o superficial que existen entre las personas mientras estén realizando cualquier actividad (Logui, 2001, p.12).

Las relaciones interpersonales, son actos que realizan la personas entre sí, en el cual pueden compartir, interactuar, y pueden ser realizadas en cualquier tipo de entorno. Además, es una interacción que puede llegar a ser cercana o más distante depende del tipo de situaciones que estén las personas.

Se establecieron las dimensiones de las relaciones interpersonales. Analizando la dimensión de la comunicación que para Sánchez y Rosales (2016), es el proceso que establecen los seres humanos entre sí al momento de compartir una determinada información, este concepto juega un papel fundamental dentro de la gestión del talento humano, pues es quien va aprobar el paso a la eficiencia y la eficacia en los diferentes procesos que se necesiten llevar a cabo y donde están de por medio las relaciones interpersonales (p.27).

Es muy importante contar con una buena comunicación entre los trabajadores de una organización ya que de esto va a depender el buen funcionamiento interno y el desarrollo de las actividades de manera armónica y sin inconvenientes. La comunicación en una institución permite que los procesos de cualquier departamento fluyan de manera organizada, además promueven las relaciones positivas entre los empleados.

Según, Arnold & Silva (2011), la buena comunicación es una habilidad importante en cualquier entorno con interacciones humanas. Sin embargo, cuando se trata de la comunicación en el lugar de trabajo, la buena comunicación es un elemento integral para el éxito laboral. En el lugar de trabajo, la buena comunicación no se trata solo de mitigar el conflicto, aunque ese es un beneficio importante de comunicarse de manera efectiva. La

buena comunicación también es un factor importante en las relaciones con los usuarios, la rentabilidad, la efectividad del equipo y el compromiso de los empleados (p.31).

Se entiende que comunicarse entre el personal de la organización, es conectarse con las demás personas, ya que los empleados se comprometen más con la institución y puede alinear mejor los objetivos y metas, se establece una buena cultura y un mejor trabajo en equipo.

Por otra parte, Sánchez y Rosales (2016) explicaron que la solución de problemas, busca evitar la producción de respuestas equivocadas, al igual que trata transmitir pautas y conocimientos de conducta para solventar de manera cooperativa los inconvenientes. Pero en algunos casos, se obtendrán soluciones más sencillas: manejar los conflictos positivamente, cada logro con un límite constructivo, o la pacificación de las partes, de igual forma se tiene que mantener la postura respectiva y que no sigan estando paralizadas (p.28).

Este método es vital para organización ya que básicamente lo que busca es evitar cualquier tipo de conflictos o malos entendidos dentro del área laboral, así mantener un ambiente donde no se vea afectada la productividad por algún inconveniente de las relaciones laborales. Ya que si existe algún problema esto no va permitir que se alcancen los objetivos deseados de la manera que ha sido planificada.

De igual manera se describe la dimensión de la interacción que para Sánchez y Rosales (2016), es aplicada en diversas actividades internas en la gestión del talento humano, pues es la acción que se da entre dos individuos o más, en la cual se determina algún grado de reciprocidad, y es importante al momento de afianzar las relaciones interpersonales entre el personal (p.29).

Esto es un complemento de la comunicación ya que al comunicarse dos personas interactúan, y existe una forma de corresponder mutuamente a esa interacción, es decir, que puede ser fluida la conversación y puede terminar en buenos términos en el caso de ser en el área laboral, es muy útil la interacción para mantener una relación efectiva.

Las relaciones interpersonales en las organizaciones laborales han sido analizadas por diversos teóricos y explicados en diversos enfoques; como es el caso de la teoría de las relaciones humanas, Montoya (2006) comenta si se crea una condición óptima para que el trabajador pueda sentirse cómodo en el trabajo, en eso consiste la teoría de las relaciones humanas, según su creador (Mayo, 1972) esta teoría reconoce los factores psicológicos y

sociales en la productividad de los trabajadores, en este sentido, el discurso lo que busca es aumentar los niveles de productividad y no hacer énfasis en la humanización, menos en función del bienestar del individuo, lo que busca es mayor productividad (p.62).

Esta teoría lo que busca es vincular las relaciones humanas con la productividad laboral, en este sentido se entiende que mientras exista buena relación entre los trabajadores de una organización la productividad tendrá efectos positivos.

Como también la teoría de las relaciones humanas está vinculada con el incremento de la eficiencia, referida al aumento de la productividad económica, si se quiere ver desde una perspectiva más humanista es preciso realizar una observación más incluyente y democrática, en la que se pueda ver cuál es la realidad en la que se le impide al individuo tener su identidad de una manera inhumana, que siempre está vinculado con la persona que ejerce el poder (Montoya, 2006, p.62).

Esta teoría también se centra en la humanización como método para tener más productividad, es decir, que las personas con más jerarquía dentro de la organización deben siempre velar que las relaciones interpersonales se estén dando de forma adecuada, y que no exista ningún tipo de inconveniente. Además, tener en cuenta que los empleados forman parte de la organización y deben ser valorados de acuerdo a sus capacidades.

Asimismo, se describe el enfoque conductual en las relaciones interpersonales. Segredo (2016), indica que este enfoque se encarga de investigar las acciones de los individuos en el trabajo, es preciso tener en cuenta que cuando se trabaja con personas es necesario incentivar, organizar, otorgar seguridad, que exista compañerismo y solucionar conflictos, todos estos factores se aprenden más haciendo énfasis en la investigación sobre el comportamiento humano, además es importante saber manejar las conductas de todas las personas, ya que están basadas en los pensamientos y respuestas de los estímulos al momento de transmitir una conducta verbalmente (p.9).

En todos los ambientes de trabajo siempre hay distintos tipos de personas con diversidad de temperamentos, lo que provoca una conducta variadas en todos los empleados, este enfoque se centra en saber las acciones del personal de trabajo, cosa que es muy importante ya que si un empleado tiene buenos modales dentro de su trabajo esto hablará muy bien de la organización, en cambio, sí hay personal que no actué dentro de las normas de comportamiento, dejará una imagen negativa en su ambiente laboral.

Por su parte, Pérez (2012), señala que las relaciones sociales están íntimamente ligadas al bienestar, la salud y las personas que están motivadas a formar y mantener vínculos interpersonales. Si bien está claro que las relaciones sociales pueden ser altamente gratificantes, es igualmente claro que la falta de ellas pueden ser fuente de diferencias. El pensamiento es una conducta sin importar que pueda ser expresado verbalmente o no, ya que es una herramienta de solución de problemas “silenciosa” pues nadie sabe lo que piensas hasta que ejecutas una acción, por esta razón se convierte en parte de las relaciones interpersonales (p.51).

En esta parte se observa como las relaciones interpersonales constituyen una parte esencial para mantener el desarrollo de una institución, de esta forma, si un trabajador no se relaciona bien con el resto esto puede afectar de una manera u otra a la organización.

De igual forma, se explicaron diversas características de las relaciones interpersonales. Calderón, Serna y Zuluaga (2013) señalaron las características de las relaciones interpersonales en el entorno laboral. Estableciendo que es la acción que se produce entre dos más individuos en el que cada uno tendrá una actitud distinta ante la relación en una organización. En todas las relaciones interpersonales pueden existir desacuerdos entre los individuos o no, y en cierta forma va a establecer el carácter de relación interpersonal que se dará. En los distintos tipos de relaciones interpersonales, se encuentra el pasivo, que es la persona que siempre escucha todo, pero no es capaz de manifestar sus opiniones, también se encuentra el asertivo que sabe manifestar sus opiniones acerca de un tema determinado exponiendo su opinión, escuchando al resto, expuesto a ser convencido y solicitar aclaraciones. Asimismo, se encuentra el agresivo que es el que expresa sus opiniones de una forma ofensiva e hiriente y no está dispuesto a escuchar aclaraciones y siempre menosprecia las opiniones de los demás. Dependiendo del tipo de relaciones que exista en un determinado lugar estas pueden ser sanas o no sanas (p.411).

Todas estas características muestran que las relaciones interpersonales no siempre son perfectas ya que en el trabajo pueden existir una serie de desacuerdos, que afectan de alguna manera la relación entre los trabajadores. Como también pueden existir relaciones que hagan vínculos más cercanos y de mejor entendimiento en el área laboral, por eso es importante prestar atención a las relaciones interpersonales en el ambiente de trabajo.

Por otro lado, se aborda la variable Productividad profesional, siendo definida por Lema (2017), señaló que es un indicador mediante el cual se puede observar la eficiencia con la cual un individuo a través de los recursos que se le dispongan produce bienes o

servicios, ya sea porque se los proporciona una empresa o por la influencia que posee este (p.5).

La productividad laboral es cuando un trabajador está cumpliendo adecuadamente con su función dentro de la organización, gracias a sus conocimientos y habilidades o también los conocimientos que va adquiriendo y le proporcionan herramientas para ser más eficiente.

En cambio, Cuesta (2008), indicó que la productividad profesional se caracteriza por el grado de eficiencia del trabajo acorde a las cualidades profesionales que posee un individuo. Existe una relación que se expresa entre los grados de producción laboral y los gastos que existen en la organización, manteniendo en consideración los grados de intensidad y habilidades del trabajo que existen en la sociedad y la calidad que se requiere para una mejor gestión. A su vez, debe indicarse que la definición de productividad profesional y su alto nivel, no es una limitación a la producción de material, y la productividad del trabajador profesional que se desenvuelve en un ámbito laboral (p.5).

Una organización que cuente con personal profesional productivo, tendrá más posibilidades de éxito y la productividad no se basa solo en los niveles de producción, también corresponde a todas las características que resalten de una persona que harán que tenga más rendimiento en el área de trabajo, y como adapta sus capacidades a las exigencias de la institución.

Finalmente, la productividad profesional es relevante, debido a que determina el grado de vida de una organización a largo plazo, y que implica a su vez, constantes capacitaciones para mejorar los niveles de productividad y aumentar su producción. En la literatura uno de los temas con mayor importancia es el capital humano y su participación en la economía, donde se explica que el conocimiento del ser humano tiene mayor ventaja para la competitividad. Durante mucho tiempo se consideró que era normal la explotación del ser humano para lograr la productividad en las organizaciones, sin embargo, en otros centros se valoró el rol de los empleados para lograr una mejor productividad (Ludym y Rojas, 2018, p.6).

De esta manera queda en evidencia que la productividad empresarial es importante para la nación, ya que mientras exista más productividad de cualquier ámbito el desarrollo

de la nación cambia totalmente, además el trabajo productivo de las personas es necesario porque sin este las empresas no tendrían razón de ser.

A su vez, se establecieron las dimensiones de la Productividad profesional, donde se encuentra los resultados académicos de calidad como una de ellas. Lema (2017), indicó “son aquellos que se obtienen a través de los conocimientos académicos y profesionales de los trabajadores, por lo tanto, se ponen en marcha tales conocimientos con la finalidad de determinar hasta qué punto pueden ofrecer resultados óptimos, así como también queda en evidencia la capacidad que poseen para realizar sus actividades labores en condiciones adecuadas” (p.6).

Los estudios académicos dependen en gran medida para determinar los resultados académicos, ya que estos confirman que tan buena fue la enseñanza impartida en la academia y, además comprueban que tan preparados se encuentran los postulantes para desenvolverse en el ambiente del trabajo.

Continuando con la participación activa de la planificación de metas, es el proceso de planificación que implica involucrar en las decisiones relativas a la planificación de la organización o entidad, no solamente a las partes tradicionalmente más interesadas, es decir, solo al personal directivo, sino a una representación más amplia y diversa de todos los miembros que conforman el conglomerado de una institución (Lema, 2017, p.6).

Es la creación de metas de una organización, en la cual participa todo el personal, donde deberán poner de su parte para poder cumplir con las metas establecidas.

Por otra parte, el dominio de nuevas tecnologías para ser más productivos, se entiende que todo trabajador independientemente del cargo o el rango que ocupe dentro de una institución, debe saber desenvolverse de manera adecuada en el ámbito tecnológico, de esta manera obtener el máximo provecho que tiene la tecnología, así como también estar atento a lo nuevos avances que puedan aparecer cada día, ya que de estos se podrían beneficiar en el sentido de que haría más cómodas sus labores o simplemente capacitar de manera más profunda sus conocimientos (p.7).

Para nadie es un secreto que la tecnología es parte de la rutina de las personas en todos los aspectos, en el hogar, en el día a día, incluso en el área de trabajo es indispensable contar con tecnología que promuevan la innovación en las organizaciones, es por ello que

se debe tener las instrucciones necesarias en avances tecnológicos para lograr incrementar las potencialidades en la organización.

Por otro lado, se abordaron los diversos enfoques de la productividad profesional, como es el enfoque de la productividad profesional desde una perspectiva humana. Según Marvel, Rodríguez y Nuñez (2011) los directivos de una organización tienen como objetivo principal, vigilar la productividad profesional, en este sentido las personas pasan a formar parte de una organización para lograr un objetivo personal, ya sea para cumplir metas materiales o simplemente de aprendizaje y crecimiento profesional. La organización debe tomar en cuenta las metas de las personas como seres individuales, como también los deseos grupales y las metas de la organización para ajustar todas estas necesidades, y así lograr un bien común, que es mejorar la productividad en la organización (p.554).

Este enfoque está basado en las expectativas que tiene un profesional dentro de una organización, teniendo en cuenta que al momento de pasar a ser parte de una institución debe amoldarse a los objetivos de la misma para poder cumplirlos. De igual manera, las personas que estén a cargo de la organización deben integrar a los profesionales a su área de trabajo de una manera en la que se puedan obtener resultados de productividad óptimos.

Asimismo, la productividad profesional es un componente significativo para cumplir con las metas de la institución, ya que mientras existan profesionales capacitados con facilidad de solventar cualquier problema dentro de la organización, siempre habrá una constante evolución en el área económica y duración en el mercado. De esta forma, se considera a la persona como un factor vital para la productividad de la organización, en este sentido las personas que están a cargo deben determinar cuáles son los elementos que incentivan a los trabajadores a ser más productivos y eficaces (Marvel, Rodríguez y Nuñez, 2011, p.554).

El factor humano es la herramienta más grande que posee una institución, y más aún cuando es un personal profesional capacitado que cumpla con las exigencias establecidas por su organización. Claro que la misma debe tener en cuenta que un personal motivado es más productivo, así que debe crear estrategias que motiven a los empleados en aumentar la productividad a través de incentivos o recompensas.

De igual forma, destaca el enfoque de la productividad profesional multifactorial. Que Hernández (2007) indicó que si bien es cierto que la productividad profesional es una

herramienta clave con la que cuenta cada individuo para la evolución de una organización, este enfoque multifactorial lo define de otra manera, puesto las organizaciones no solo dependen del producto de las capacidades de los individuos, sino que también influyen los incentivos por parte de los gerentes, esto ayuda a que los trabajadores se vean motivados a mejorar su productividad dentro de la organización (p.35).

Es necesario resaltar que la productividad abarca muchos factores, en este sentido unas de las cosas que puede generar gran cambio en la productividad, son las compensaciones que reciben los empleados cuando su trabajo está generando resultados óptimos que favorecen a la empresa en cuanto a funcionamiento y calidad.

Las organizaciones deberían tener en cuenta los diversos factores que se requieren para que se lleve a cabo una buena productividad, dentro de estos, se puede encontrar que el área del trabajo cuente con herramientas necesarias para un mejor rendimiento y producción. La innovación es otro factor que influye en la productividad profesional ya que innovar es la mejor forma de conseguir mejoras con respecto a los avances tecnológicos que permitan desarrollar un trabajo con mejor calidad (Hernández, 2007 p.35).

Una cosa es el complemento de otra, en este caso la productividad se complementa con todos aquellos implementos que hacen que el trabajo sea más sencillo de hacer, las personas que estén a cargo de los niveles de productividad deben cerciorarse que los trabajadores cuenten con estos implementos para poder hacer un buen trabajo y exista una cooperación mutua.

Finalmente, la organización, administración y seguimiento, también forman parte de los factores que pueden ayudar a aumentar la productividad profesional, ya que toda corporación debe llevar el control de los flujos de producción, además escoger el mejor proceso que se ajuste al servicio que ofrecen para lograr mayor eficiencia dentro de la organización (Hernández, 2007, p.36).

Para saber cómo va el desarrollo de la empresa es necesario contar con un personal activo que siempre esté pendiente de la productividad de los trabajadores, si disminuye, se debe crear estrategias necesarias para que aumente su nivel y si la productividad va en ascenso, se debe hacer que se mantenga y no baje.

Otro aspecto que se debe tomar en cuenta, son las características de la productividad profesional. Las cuales fueron descritas por Marvel, Rodríguez y Nuñez (2011), tales como

la productividad debe ser examinada desde un ámbito económico y social. El individuo aprovecha todos los factores que se encuentran en la organización y los conocimientos que ha adquirido en su carrera y los utiliza para aumentar su productividad. La productividad profesional va depender de la formación que tenga la persona en su área de trabajo, es decir que mientras mejor sea su capacitación, más puede aportar a la organización. Depende de los factores que influyan en ella, ya que la productividad profesional no solo depende de las capacidades humanas, también depende de factores materiales, monetarios y tecnológicos, que serán usados según su prioridad (p.569).

La productividad es el máximo aprovechamiento de las herramientas y de las personas, como lo define sus características, es la manera en que un profesional va aportar ideas a la organización gracias a sus conocimientos en su preparación. Además, es una ayuda mutua tanto para la institución, como en el profesional que desea aprender más de la organización en donde se encuentra laborando.

Continuando con la temática de la investigación se formularon problemas de estudio. Como el problema general que se planteó saber ¿Cómo influye la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019?; entre los problemas específicos se formuló: Problema específico 1: ¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en los resultados académicos de calidad del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019?

Problema específico 2: ¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la participación activa de la planificación de metas del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019?

Problema específico 3: ¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en el dominio de nuevas tecnologías para ser más productivos del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019?

Por otra parte, se justifica el estudio en diversos aspectos, partiendo por la justificación desde el punto de vista teórico, el cual adquiere relevancia porque se están tomando en cuenta variables que no son de uso común al momento de realizar un estudio, de igual manera, se busca proporcionarle a la sociedad información actualizada que pueda ser usada por futuros investigadores que se muestren interesados por el tema que se está

desarrollando, así como también se está proporcionando información confiable, extraída de fuentes y autores que cuentan con amplio criterio y propiedad en el análisis de las variables descritas.

Desde el aspecto práctico, el estudio trata de establecer la importancia que tiene la gestión de talento humano y las relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de varias instituciones educativas, otro aspecto importante es que busca realizar un estudio a estas variables con la finalidad de determinar si su comportamiento y el efecto que tienen las variables independientes sobre la dependiente es el adecuado, de no ser así, los resultados reflejaran los aspectos negativos, partiendo de ese punto se podrán generar recomendaciones para que el área directiva encargada del control de dichas instituciones tomen las acciones pertinentes para subsanar los inconvenientes que se presenten, ya sea mediante estrategias o herramientas.

Desde el punto de vista metodológico adquiere relevancia porque se cumplen con todos los requisitos y parámetros de la investigación científica dentro del enfoque cuantitativo y una metodología acorde a la investigación que se pretende realizar, la cual permite establecer la formulación de problemas que buscan ser resueltos, hipótesis que buscan ser comprobadas y objetivos que necesitan ser determinados, todo esto con la finalidad de proporcionar un soporte teórico y conceptual con el cual se pueda sustentar el estudio, así como también a través de la metodología se van a obtener las bases para crear el instrumento que va permitir la medición de las variables y llegar a demostrar en los resultados lo descrito en la realidad problemática.

Finalmente, desde el aspecto epistemológico, se justifica ya que la gestión del talento humano es un elemento que siempre ha sido tomado en cuenta en la gestión de los estados, más aún, si se vincula con las relaciones interpersonales. El conocimiento en la gestión es la estructura central para el alcance de los objetivos, tomando en cuenta que la epistemología se basa en los principios del conocimiento, y como este permite el avance y evolución de las sociedades. Por ello, la investigación realza la importancia del conocimiento, dentro de la perspectiva de la gestión, relaciones interpersonales y su influencia en la productividad profesional.

La investigación cuenta con hipótesis. Donde en la hipótesis general se planteó saber si la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales influyen positivamente en

la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019.

Hipótesis específica 1: La gestión del talento humano y las relaciones interpersonales influyen porcentualmente en los resultados académicos de calidad del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019.

Hipótesis específica 2: La influencia de la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales influyen porcentualmente en la participación activa de la planificación de metas del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019.

Hipótesis específica 3: La influencia de la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales influyen porcentualmente en el dominio de nuevas tecnologías para ser más productivos del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019.

Como también fueron planteados los objetivos. Donde el objetivo general fue: Determinar cómo influye la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019.

Objetivo específico 1: Determinar cómo influye la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en los resultados académicos de calidad del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019.

Objetivo específico 2: Determinar cómo influye la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la participación activa de la planificación de metas del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019.

Objetivo específico 3: Determinar cómo influye la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en el dominio de nuevas tecnologías para ser más productivos del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019.

II.-Método

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

La investigación fue de diseño no experimental, porque solo se buscó medir las variables y así saber su comportamiento y el impacto que tienen las variables independientes sobre la dependiente, no se pretende manipularlas en ningún sentido.

Asimismo, Sousa, Driessnack y Costa (2007), explicaron que es aquella donde no existe ningún tipo de manipulación de las variables, además la investigación no experimental tiende a tener un alto nivel de validez externa, lo que significa que puede generalizarse a una población más grande (p.84).

El esquema explicativo es el siguiente:



Donde:

X₁ = Gestión de talento humano.

X₂ = Relaciones interpersonales.

Y = Productividad profesional.

Metodología

Se utilizó el método hipotético deductivo, porque se establecieron hipótesis tentativas mediante las cuales se pretende dar respuesta a los problemas que se plantearon en esta investigación. Hernández, Fernández y Baptista (2010), afirmaron que es el proceso mediante el cual se trata de estudiar a las hipótesis a medida que los datos van generando los resultados, los autores también explicaron que en caso de que la teoría no vaya acorde a los datos que se obtienen se deben de cambiar o modificar dichas hipótesis a través de

inducciones, lo que significa que se tendrá que actuar en ciclos deductivos inductivos para explicar el fenómeno que se pretende conocer (p.198).

Tipo de estudio

Fue descriptivo. Según Carrasco (2007), “son aquellos estudios que describen acontecimientos que normalmente suceden en condiciones naturales, basados en situaciones experimentales, como la palabra lo indica el estudio descriptivo está diseñado para realizar la descripción de cómo se encuentran distribuidas las variables, esto sin tomar en cuenta las hipótesis causales o de cualquier otra naturaleza” (p.79).

Según su carácter

Es correlacional y casual, ya que solo se observó la interrelación en las variables estudiadas. Bernal (2010), explicó que el estudio correlacional es de carácter no experimental, en el que el individuo que lleva a cabo la investigación mide dos o más variables, así como también logra entender la relación estadística que pueda llegar a existir entre ellas sin la necesidad que exista influencia de una variable extraña (p.56).

Baena (2014), indicó que el estudio causal es aquel que se utiliza para la investigación de mercados, ciencias sociales y educativas, donde el objetivo principal se basa en tener evidencia que concierna a las relaciones causales, de igual manera se pretende lograr entender que variables son las causantes y cuáles son los efectos de un determinado fenómeno, de esta manera determinar cuál es la naturaleza de la relación que existe entre las variables causales y el efecto que tiene entre sí (p.96).

Según su naturaleza

Cuantitativo. Para Corbetta (2007), la investigación cuantitativa es aquella que se encarga de la recopilación y análisis de los datos que se vayan obteniendo durante todo el proceso del estudio, además implica el uso de diversas herramientas informáticas, así como estadísticas y matemáticas para la obtención de los resultados (p.36).

Según su alcance temporal

Transversal. Ya que la información fue medida en un solo tiempo.

2.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Gestión del talento humano

Para Vallejo y Portalanza (2017), es la herramienta organizacional que hace énfasis de la importancia de las relaciones colectivas entre trabajadores y directivos, los autores explican que su objetivo principal es alimentar la relación de colaboración entre todos los trabajadores de la organización sin importar su rango y de esa manera evitar inconvenientes en las relaciones de los mismos, además explican que cuando una gestión de talento humano funciona adecuadamente, los trabajadores se comprometen de manera más eficiente y eficaz a cumplir con los objetivos laborales (p.148).

Variable 2: Relaciones interpersonales

Acorde con lo descrito por Sánchez y Rosales (2016), son las habilidades sociales que posee cada individuo al momento de relacionarse con otra persona, dentro de estas se incluyen las conductas o destrezas de comunicación que se requieren para llevar a cabo de manera adecuada una actividad de carácter interpersonal, así como también se trata de una serie de comportamientos que aprenden a poner en juego la interacción con las demás personas (p.26).

Variable 3: Productividad profesional

Lema (2017), enfatizó que es un indicador mediante el cual se puede observar la eficiencia con la cual un individuo a través de los recursos que se le dispongan produce bienes o servicios, ya sea porque se los proporciona una organización o por la influencia que posee este (p.5).

Tabla 1.

Operacionalización de la variable Gestión de talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rango (*)
Reclutamiento y selección	Incorporación de personal	1,2,	5.Siempre	Buena (60-89)
	Calificación	3,4	4.Casi siempre 3.A veces	
	Entrevista de trabajo	5	2.Casi nunca	Regular (32-59)
	Experiencia laboral	6	1.Nunca	
Capacitación	Formación	7		Mala (12-31)
	Desarrollo profesional	8		
	Elevar el conocimiento	9		
	Identificarse con los objetivos de la organización	10		
Evaluación de desempeño	Mejora de la calidad de recurso humano	11		
	Medición del grado del cumplimiento de los objetivos institucionales	12		
	Eficiencia y compromiso laboral	13		
Remuneracion es compensacion es y beneficios	Motivación	14,15		
	Compromiso con la institución	16,		
	Meritocracia	17,18		
	Ascensos	19,20		

(*) Rangos establecidos a partir de la escala de estatinos (ver anexo n°13)

Nota: Tomado de Vallejo y Portalanza (2017) adaptado por NANCYGUADALUPE, REATEGUI DIAZ (2019)

Tabla 2.

Operacionalización de la variable Relaciones interpersonales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rango (*)
Comunicación	Trabajo en equipo	1,2,3	5.Siempre	Buena (60-89)
	Solución de conflictos laborales	4,5	4.Casi siempre	
	Anticipación a resolver posibles problemas	6	3.A veces	Regular (26-59)
	Intercambio de ideas	7,8	2.Casi nunca	
Solución de problemas	Alcance de objetivos y metas	9,10	1.Nunca	Mala (7-25)
	Alcanzar acuerdos	11 12		
	Resolver conflictos	13		
	Integración de la comunidad educativa	14		
Interacción	Participación	15,16,17		
	Intercambio de experiencias	18		
	Intercambio de conocimientos	19,20		

(*) Rangos establecidos a partir de la escala de estatinos (ver anexo n°13)

Nota: Tomado de Sánchez y Rosales (2016) adaptado por NANCYGUADALUPE, REATEGUI DIAZ (2019)

Tabla 3.

Operacionalización de la variable Productividad Profesional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles de Rango (*)
Resultados académicos de calidad	Desarrollo de materiales educativos	1,2,3	5.Siempre	Buena (64-93)
	Publicación de artículos de investigación	4	4.Casi siempre 3.A veces	
	Uso eficiente de recursos	5,6	2.Casi nunca 1.Nunca	Regular (36-63)
	Participación activa de la planificación de metas	Propone y plantea objetivos institucionales	7,8	
	Organiza tareas	9,10		
	Diseña contenidos	11,12		
Dominio de nuevas tecnologías para ser más productivos	Uso de plataformas virtuales	13,14		
	Aplicación de nuevas tecnologías en el desarrollo de actividades	15,16,17		
	Capacitación constante en el empleo de nuevas tecnologías	18,19,20		

(*) Rangos establecidos a partir de la escala de estatinos (ver anexo n°13)

Nota: Tomado de Lema (2017) adaptado por Nancy Guadalupe , Reategui Diaz (2019)

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población se conformó por el personal profesional de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL -2019, las cuales son:

- I.E. N° 120 Manuel Robles Alarcón con 90 trabajadores entre docentes, directivos y personal administrativo.
- I.E. N°152 José Carlos Mariátegui con 96 trabajadores entre docentes, directivos y personal administrativo en total.
- I.E. Antenor Orrego con 120 trabajadores entre docentes, directivos y personal administrativo en total.

Habiendo un total de 306 trabajadores entre las tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019.

La población ha sido detallada en la siguiente tabla:

Tabla 4.

Población de estudio

Institución Educativa	Directivos	Administrativos	Docentes	Total
I.E. N° 120 Manuel Robles Alarcón	4	5	81	90
I.E. N°152 José Carlos Mariátegui	4	5	87	96
I.E. Antenor Orrego	4	5	111	120
				306

Fuente: UGEL 05

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

- Personal con más de tres años laborando en la institución
- Personal dispuesto a colaborar con el investigador

Criterios de exclusión

- Personal con menos de tres años laborando en la institución
- Personal que no esté dispuesto a colaborar con el investigador

Muestra

La muestra se consiguió a partir de la aplicación de la siguiente fórmula para determinar muestras estadísticas:

$$n = \frac{NZ^2 pq}{e^2 (N-1) + Z^2 pq}$$

N = Población o universo

Z = Valor del nivel de confianza

p = Proporción de individuos que poseen las características del estudio

q = Proporción de individuos que no poseen las características del estudio

e = Porcentaje o margen de error

Los valores de la formula son los siguientes:

N= 306

Z= 95% --- 1,96

p= 50% --- 0,5

q = 50% --- 0,5

E= 5% --- 0,05

Reemplazando:

$$n = \frac{306 * (1.96^2) * (0.5 * 0.5)}{(0.05^2) * (306 - 1) + (1.96^2) * (0.5 * 0.5)}$$

$$n = 171$$

Acorde a lo establecido con la fórmula estadística la muestra de estudio lo conforman 171 trabajadores de tres Instituciones Educativas Públicas UGEL 05-2019.

Según, Rahi (2017), una población de investigación es generalmente un gran número de individuos u objetos, es el foco principal de una consulta científica. Esta es la razón por la cual los investigadores confían en las técnicas de muestreo (p.27).

Tabla 5.

Muestra de estudio

Institución Educativa	Directivos	Administrativos	Docentes	Total
I.E. N° 120 Manuel Robles Alarcón	4	5	42	51
I.E. N° 152 José Carlos Mariátegui	4	5	45	54
I.E. Antenor Orrego	4	5	57	66

Fuente: UGEL 05

Muestreo

El muestreo aplicado fue con la técnica probabilística aleatoria simple, es decir se obtuvo el número de trabajadores bajo la modalidad del azar, ya que toda la población cuenta con las mismas probabilidades y características para ser parte de la muestra, por lo que su elección será a través del sorteo.

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

Técnica

La técnica que se implementó fue la encuesta, en su modalidad de encuesta con alternativas politómicas de naturaleza cerrada.

Instrumento

La encuesta tiene como instrumento el cuestionario, el cual se diseñó para cada una de las variables, por lo que se presentó una ficha individual por describir cada instrumento.

Instrumento: Gestión del talento humano

Nombre: Instrumento Cuestionario para medir los niveles de la Gestión del talento humano

Autor: Adaptado por Nancy Guadalupe, Reategui Diaz

Forma de respuesta: Formato tipo Likert

Año: 2019

Aplicación: Individual

Duración: 30 minutos.

Materiales: Manual

Dimensiones: Reclutamiento y selección, capacitación, evaluación de desempeño, remuneraciones, compensaciones y beneficios.

Alternativas de respuesta:

- (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces
- (4) Casi siempre, (5) Siempre

Instrumento: Relaciones interpersonales

Nombre: Instrumento Cuestionario para medir los niveles de las Relaciones interpersonales

Autor: Adaptado por Nancy Guadalupe, Reategui Diaz

Forma de respuesta: Formato tipo Likert

Año: 2019

Aplicación: Individual

Duración: 30 minutos.

Materiales: Manual

Dimensiones: Comunicación, solución de problemas e interacción.

Alternativas de respuesta:

(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces

(4) Casi siempre, (5) Siempre

Instrumento: Relaciones interpersonales

Nombre: Instrumento Cuestionario para medir los niveles de la Productividad profesional

Autor: Adaptado por Nancy Guadalupe, Reategui Diaz

Forma de respuesta: Formato tipo Likert

Año: 2019

Aplicación: Individual

Duración: 30 minutos.

Materiales: Manual

Dimensiones: Resultados académicos de calidad, participación activa de la planificación de metas y dominio de nuevas tecnologías para ser más productivos.

Alternativas de respuesta:

(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces

(4) Casi siempre, (5) Siempre

Validez

La validez de los instrumentos se realizó bajo la modalidad de juicio de expertos. De esa manera se estableció la coherencia y pertinencia de las preguntas en función de las dimensiones e indicadores propuestos. Los expertos que validaron los instrumentos, estuvieron conformados por docentes de la especialidad de la Universidad César Vallejo.

Confiabilidad

La confiabilidad se realizó con el estadístico Alfa de Cronbach, debido a que las alternativas empleadas son politómicas. Con el estadístico se demostró la coherencia estadística entre las preguntas y las respuestas de los encuestados.

Confiabilidad de la gestión del talento humano

Tabla 6.

Confiabilidad de la gestión del talento humano

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	20

Se observa en la tabla 6 que la confiabilidad alcanzada por el instrumento de la variable gestión del talento humano es 0.845, siendo un valor bueno.

Confiabilidad de las relaciones interpersonales

Tabla 7.

Confiabilidad de las relaciones interpersonales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos

,658	20
------	----

Se observa en la tabla 7, que la confiabilidad alcanzada por el instrumento de la variable relaciones interpersonales es 0.658, siendo un valor regular.

Confiabilidad de la productividad profesional

Tabla 8.

Confiabilidad de la productividad profesional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,715	20

Se observa que la confiabilidad alcanzada por el instrumento de la variable productividad profesional es 0.715, siendo un valor regular.

2.5. Procedimiento

La investigación requirió diversos procesos metodológicos para su ejecución, partiendo por observar un fenómeno o problema de estudio, postular, problemas, objetivos e hipótesis, pasando a la revisión de la literatura que sustenten las variables de estudio, posterior a ello, diseñar la metodología y los instrumentos, con ello medir la percepción de los encuestados. Que finalmente generó los resultados y conclusiones finales.

2.6. Métodos de análisis de datos

Posterior a la recopilación de los datos se empleó el programa estadístico SPSS en su versión 25 para procesarlos. Se aplicó el método descriptivo e inferencia en la presentación de los datos. En la estadística descriptiva se presentó las tablas de frecuencia y figuras en barras porcentuales con cada uno de los resultados de las variables y dimensiones ya consolidadas. Posterior a ello, se aplicó el análisis inferencial a partir de la contrastación de las hipótesis, tomando como método al estadístico de regresión logística multinomial, aplicando el Pseudo R cuadrado de Cox y Snell, Nagelkerke y Mcfadden, así validar las hipótesis propuestas.

2.7. Aspectos éticos

La investigación, tanto en su forma como contenido ha cumplido rigurosamente con las especificaciones y normas de la institución. De igual forma se respetó la autoría de las fuentes y contenido teórico insertado en el estudio, tomando como referencia las normas de citas Apa en su sexta edición. Los resultados encontrados fueron descritos fielmente, sin alterar su contenido, de tal forma que la investigación responde a los intereses de las instituciones analizadas y no a un fin particular.

III.-Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Resultados de la variable Gestión del Talento Humano

Tabla 9.

Frecuencia de niveles de la variable gestión del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	65	38,0
Regular	53	31,0
Malo	53	31,0
Total	171	100,0

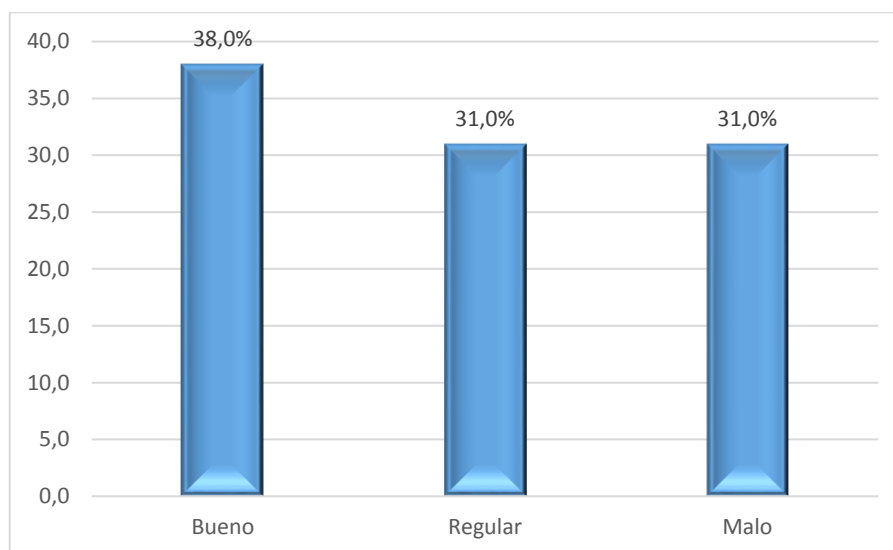


Figura 1 . Porcentaje de niveles de la variable gestión del talento humano.

Interpretación:

Como se observa en la tabla 9 y figura 1, respecto a la variable (x1) Gestión del Talento Humano, las unidades de la muestra fueron de nivel bueno 38%, nivel regular 31% y nivel malo 31%.

Tabla 10.

Frecuencia de niveles de la variable gestión del talento humano por dimensiones

	Reclutamiento y selección		Capacitación		Evaluación de desempeño		Remuneraciones, compensaciones y beneficios	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bueno	65	38,0%	77	45,0%	66	38,6%	72	42,1%
Regular	70	40,9%	63	36,8%	67	39,2%	57	33,3%
Malo	36	21,1%	31	18,1%	38	22,2%	42	24,6%
Total	171	100,0%	171	100,0%	171	100,0%	171	100,0%

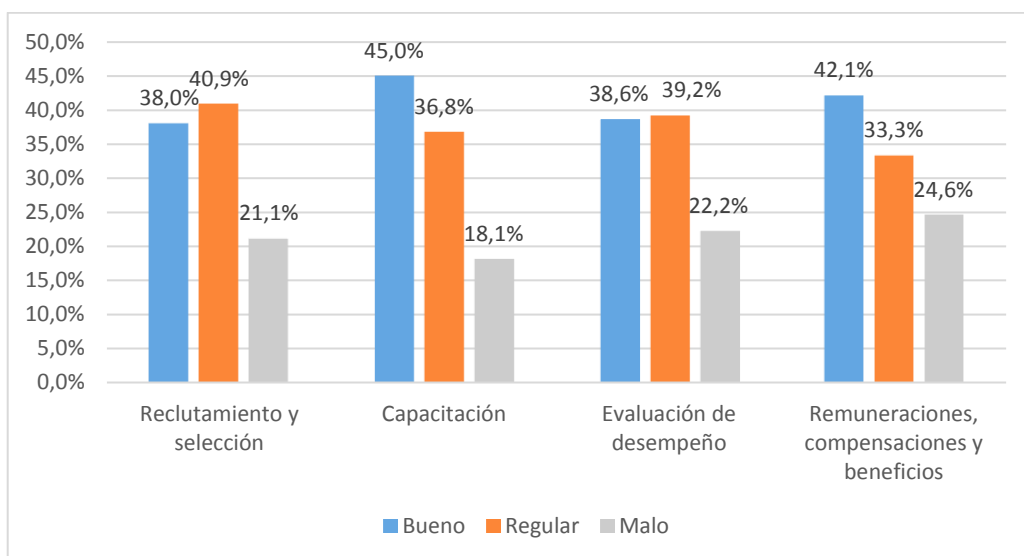


Figura 2. Porcentaje de niveles de la variable gestión del talento humano por dimensiones.

Interpretación:

Como se observa en la tabla 10 y figura 2, respecto a la variable x1 Gestión del Talento Humano, es posible afirmar que la dimensión reclutamiento y selección el 38% de los encuestados afirman que presenta un nivel bueno; el 40.9% de los encuestados afirman que presenta un nivel regular y el 21.1% de los encuestados que presenta un nivel malo. En la dimensión capacitación el 45% de los encuestados afirman que presenta un nivel bueno; el 36.8% de los encuestados afirman que presenta un nivel regular y el 18.1% de los

encuestados que presenta un nivel malo. En la dimensión evaluación de desempeño el 38.6% de los encuestados afirman que presenta un nivel bueno; el 39.2% de los encuestados afirman que presenta un nivel regular y el 22.5% de los encuestados que presenta un nivel malo. En la dimensión remuneraciones, compensaciones y beneficios el 42.1% de los encuestados afirman que presenta un nivel bueno; el 33.3% de los encuestados afirman que presenta un nivel regular y el 24.6% de los encuestados que presenta un nivel malo.

Resultados de la variable Relaciones Interpersonales

Tabla 11.

Frecuencia de niveles de la variable relaciones interpersonales

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	44	25,7
Regular	55	32,2
Malo	72	42,1
Total	171	100,0

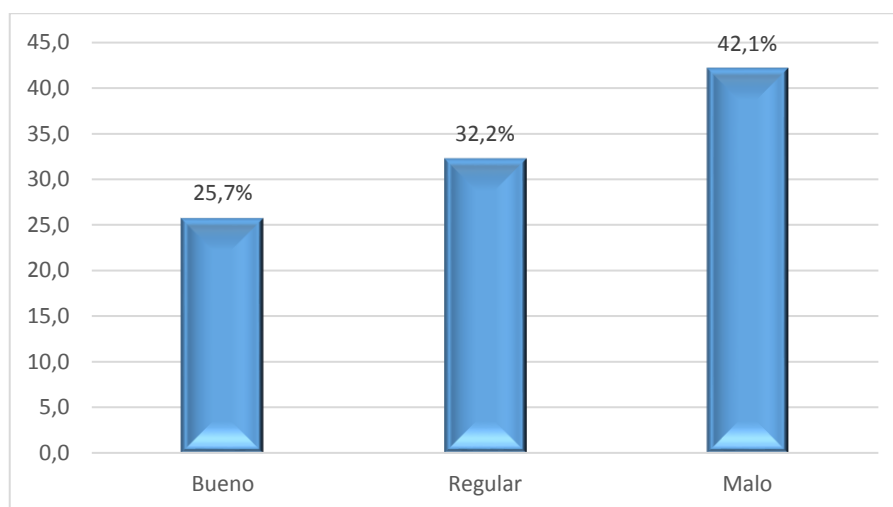


Figura 3. Porcentaje de niveles de la variable relaciones interpersonales.

Interpretación:

Como se observa en la tabla 11 y figura 3, respecto a la variable independiente (x2) relaciones interpersonales, las unidades de la muestra fueron de nivel bueno 25.7%, nivel regular 33.2% y nivel malo 42.1%.

Tabla 12.

Frecuencia de niveles de la variable relaciones interpersonales por dimensiones

	Comunicación		Solución de problemas		Interacción	
	f	%	F	%	f	%
Bueno	48	28,1%	54	31,6%	58	33,9%
Regular	80	46,8%	78	45,6%	80	46,8%
Malo	43	25,1%	39	22,8%	33	19,3%
Total	171	100,0%	171	100,0%	171	100,0%

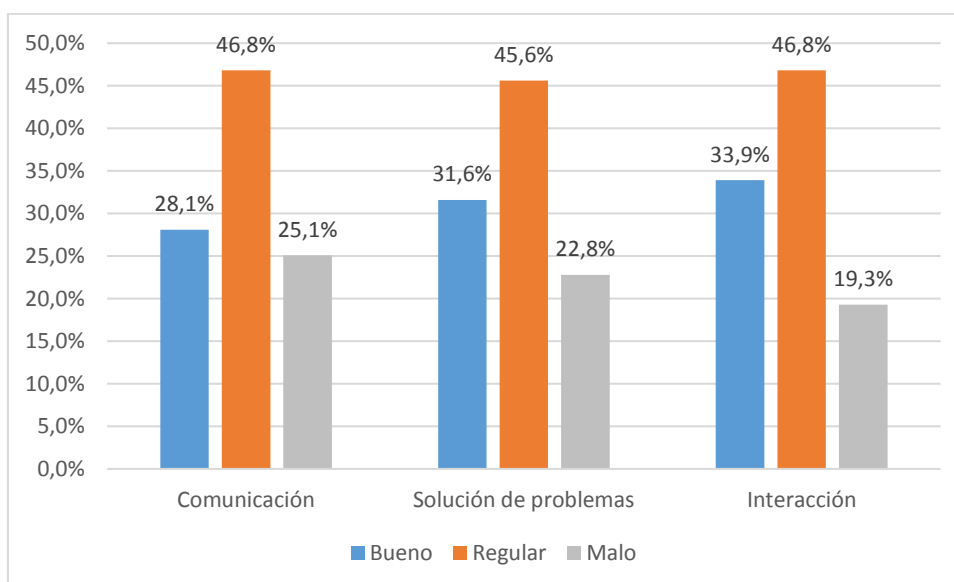


Figura 4. Porcentaje de niveles de la variable relaciones interpersonales por dimensiones.

Interpretación:

Como se observa en la tabla 12 y figura 4, respecto al procesamiento de datos de la variable independiente relaciones interpersonales, se afirma que la dimensión comunicación el 28.1% de los encuestados afirman que presenta un nivel bueno; el 46.8% de los encuestados afirman que presenta un nivel regular y el 25.1% de los encuestados que presenta un nivel malo. En la dimensión solución de problemas el 31.6% de los encuestados afirman que presenta un

nivel bueno; el 45.6% de los encuestados afirman que presenta un nivel regular y el 22.8% de los encuestados que presenta un nivel malo. En la dimensión interacción el 33.9% de los encuestados afirman que presenta un nivel bueno; el 46.8% de los encuestados afirman que presenta un nivel regular y el 19.3% de los encuestados que presenta un nivel malo.

Resultados de la variable Productividad Profesional

Tabla 13.

Frecuencia de niveles de la variable productividad profesional

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	36	21,1
Regular	68	39,8
Malo	67	39,2
Total	171	100,0

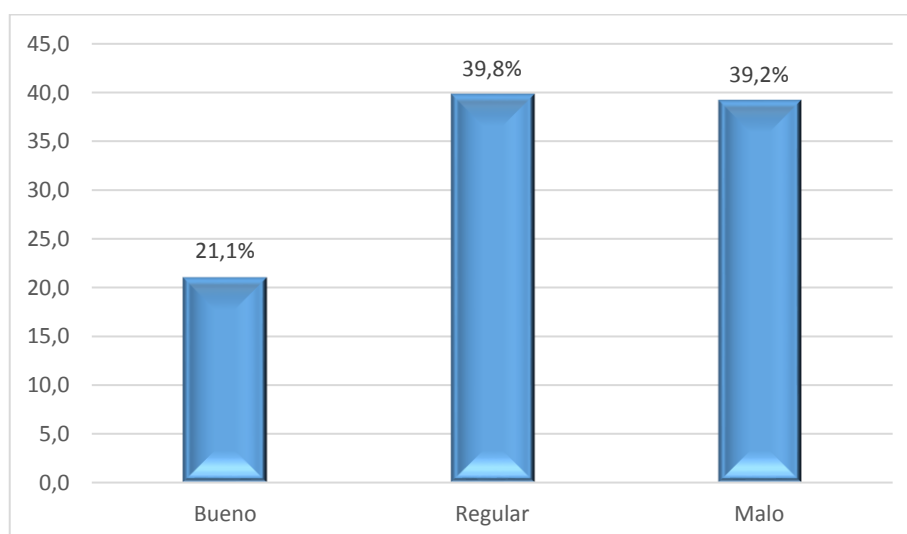


Figura 5. Porcentaje de niveles de la variable productividad profesional.

Interpretación:

Como se observa en la tabla 13 y figura 5, respecto a la variable dependiente (y) productividad profesional, las unidades de la muestra fueron de nivel bueno 21.1%, nivel regular 39.8% y nivel malo 39.2%.

Tabla 14.

Frecuencia de niveles de la variable productividad profesional por dimensiones

	Resultados académicos de calidad		Participación activa de la planificación de metas		Dominio de nuevas tecnologías para ser más productivos	
	f	%	f	%	f	%
Bueno	37	21,6%	44	25,7%	49	28,7%
Regular	82	48,0%	80	46,8%	73	42,7%
Malo	52	30,4%	47	27,5%	49	28,7%
Total	171	100,0%	171	100,0%	171	100,0%

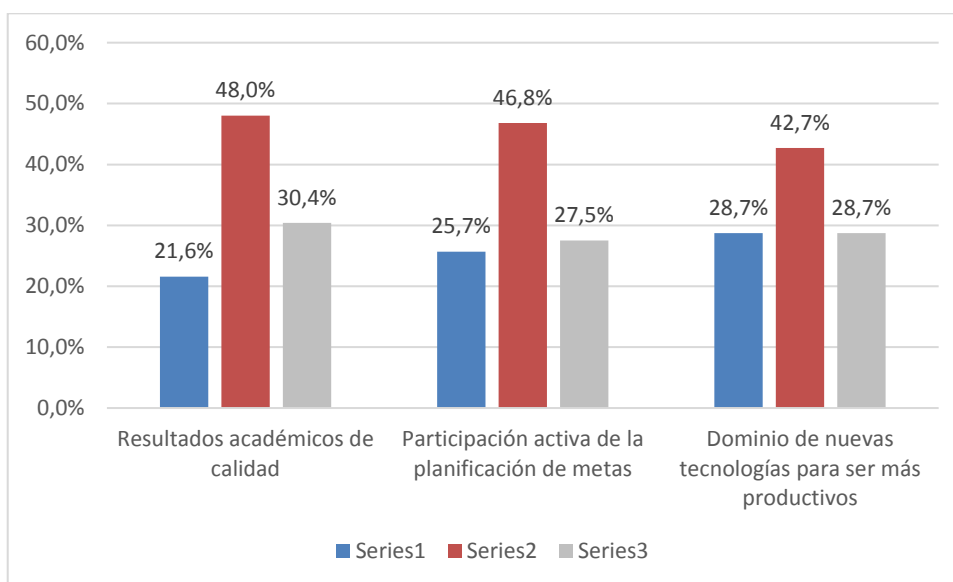


Figura 6. Porcentaje de niveles de la variable productividad profesional por dimensiones.

Interpretación:

Como se observa en la tabla 14 y figura 6, respecto a la variable dependiente productividad profesional, se afirma que la dimensión resultados académicos de calidad el 21.6% de los encuestados afirman que presenta un nivel bueno; el 48% de los encuestados afirman que presenta un nivel regular y el 30.4% de los encuestados que presenta un nivel malo. En la

dimensión planificación activa de la planificación de metas el 25.7% de los encuestados afirman que presenta un nivel bueno; el 46.8% de los encuestados afirman que presenta un nivel regular y el 27.5% de los encuestados que presenta un nivel malo. En la dimensión dominio de nuevas tecnologías para ser más productivo el 28.7% de los encuestados afirman que presenta un nivel bueno; el 42.7% de los encuestados afirman que presenta un nivel regular y el 28.7% de los encuestados que presenta un nivel malo.

3.2. Prueba de hipótesis

Prueba de la hipótesis general

Ho: La gestión del talento humano y las relaciones interpersonales no influyen positivamente en la productividad profesional del personal de tres instituciones educativas públicas UGEL 05.

Ha: La gestión del talento humano y las relaciones interpersonales influyen positivamente en la productividad profesional del personal de tres instituciones educativas públicas UGEL 05.

Tabla 15.

Ajuste del modelo de la hipótesis general

Modelo	Criterios de ajuste de modelo		Pruebas de la razón de verosimilitud	
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	117,931			
Final	58,882	59,049	8	0,000

En la tabla la información de ajuste de los modelos nos indica que el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 58,882 con 8 grados de libertad y su significancia es estadísticamente significativa ($p=0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula en todos los coeficientes del modelo, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 16.

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,499
Nagelkerke	0,540
McFadden	0,368

El pseudo r cuadrado el test global de independencia proporciona al menos una de las variables presentes en el modelo no está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de $p = 0,000$ y que las la fuerza de la covariables estudiadas (gestión del talento humano y relaciones interpersonales) permite predecir la variable dependiente (productividad profesional). Así. Cox y Snell indica que el índice es de 0499. Nagelkerke indica que el índice es de 0540 y McFadden indica un índice de 0,368.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 54%, lo cual indica a su vez que el 46% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 17.

Estimaciones de parámetros de la hipótesis general

Productividad profesional ^a		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	IC 95% Exp(B)	
							Límite inferior	Límite superior
Malo	Intersección	-1,653	0,530	9,710	1	0,002		
	[Gestión del talento =malo]	0,842	0,612	1,894	1	0,169	0,700	7,697
	[Gestión del talento=regular]	0,478	0,601	0,632	1	0,427	0,496	5,240
	[Gestión del talento=bueno]	0 ^b			0			
	[Relaciones interpersonales=malo]	3,234	0,679	22,680	1	0,000	6,705	96,027
	[Relaciones interpersonales=regular]	1,840	0,661	7,743	1	0,005	1,723	22,999
	[Relaciones interpersonales=bueno]	0 ^b			0			
Regular	Intersección	-0,596	0,376	2,513	1	0,113		
	[Gestión del talento=malo]	0,948	0,590	2,580	1	0,108	0,812	8,204
	[Gestión del talento=regular]	1,265	0,537	5,559	1	0,018	1,238	10,150
	[Gestión del talento=bueno]	0 ^b			0			
	[Relaciones interpersonales=malo]	0,977	0,598	2,673	1	0,102	0,823	8,574
	[Relaciones interpersonales=regular]	1,158	0,515	5,062	1	0,024	1,161	8,734
	[Relaciones interpersonales=bueno]	0 ^b			0			

a. La categoría de referencia es: Bueno.

b. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo con la tabla de las estimaciones de parámetros, se puede afirmar que la gestión del talento humano y relaciones interpersonales son factores influyentes sobre la productividad profesional, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,000 y 0,005 respectivamente con un grado de libertad y en el nivel malo y regular.

Por lo tanto. La gestión del talento humano y relaciones interpersonales influyen en la variable productividad profesional del personal de UGEL 05, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 54%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, la gestión del talento humano y relaciones interpersonales son factores influyentes sobre la productividad profesional del personal de UGEL 05 con la significatividad estadística de 0.000 y 0,005 con un grado de libertad.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: La gestión del talento humano y las relaciones interpersonales no influyen positivamente en resultados académicos de calidad del personal de tres instituciones educativas públicas UGEL 05.

Ha: La gestión del talento humano y las relaciones interpersonales influyen positivamente en resultados académicos de calidad del personal de tres instituciones educativas públicas UGEL 05.

Tabla 18.

Ajuste del modelo de la hipótesis específica 1

Modelo	Criterios de ajuste de modelo		Pruebas de la razón de verosimilitud	
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	95,484			
Final	55,329	40,155	8	0,000

En la tabla la información de ajuste de los modelos indica que el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 55,329 con 8 grados de libertad y su significancia es estadísticamente significativa ($p=0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula en todos los coeficientes del modelo, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 19.

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,409
Nagelkerke	0,439
McFadden	0,318

El pseudo r cuadrado el test global de independencia nos proporciona al menos una de las variables presentes en el modelo no está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de $p = 0,000$ y que las la fuerza de la covariables estudiadas (gestión del talento humano y relaciones interpersonales) nos permite predecir la dimensión de la variable dependiente (resultados académicos de calidad). Así. Cox y Snell indica que el índice es de 0,409. Nagelkerke indica que el índice es de 0,439 y McFadden nos indica un índice de 0,318.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 41%, lo cual indica a su vez que el 59% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 20.

Estimaciones de parámetros de la hipótesis específica 1

Productividad profesional ^a		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	IC 95% Exp(B)	
							Límite inferior	Límite superior
Malo	Intersección	-1,358	0,484	7,880	1	0,005		
	[Gestión del talento =malo]	0,254	0,609	0,174	1	0,677	0,391	4,253
	[Gestión del talento=regular]	0,977	0,601	2,638	1	0,104	0,817	8,635
	[Gestión del talento=bueno]	0 ^b			0			
	[Relaciones interpersonales=malo]	2,776	0,653	18,072	1	0,000	4,464	57,715
	[Relaciones interpersonales=regular]	0,939	0,638	2,170	1	0,141	0,733	8,925
	[Relaciones interpersonales=bueno]	0 ^b			0			
Regular	Intersección	-0,554	0,376	2,173	1	0,140		
	[Gestión del talento=malo]	0,533	0,540	0,972	1	0,324	0,591	4,913
	[Gestión del talento=regular]	0,901	0,536	2,829	1	0,093	0,862	7,042
	[Gestión del talento=bueno]	0 ^b			0			
	[Relaciones interpersonales=malo]	1,740	0,585	8,845	1	0,003	1,810	17,935
	[Relaciones interpersonales=regular]	1,366	0,500	7,478	1	0,006	1,473	10,437
	[Relaciones interpersonales=bueno]	0 ^b			0			

a. La categoría de referencia es: Bueno.

b. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo con la tabla de las estimaciones de parámetros, se puede afirmar que la gestión del talento humano y relaciones interpersonales son factores influyentes sobre la dimensión resultados académicos de calidad en el personal de la UGEL 05, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,000 con un grado de libertad y en el nivel malo y de acuerdo a la significatividad estadística de 0,003 con un grado de libertad y en el nivel regular.

Por lo tanto. La gestión del talento humano y las relaciones interpersonales influyen en la dimensión resultados académicos de calidad del personal de UGEL 05, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 41%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, la gestión del talento humano y relaciones interpersonales son factores influyentes sobre la dimensión resultados académicos de calidad con la significatividad estadística de 0.000 y 0,003 con un grado de libertad.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: La gestión del talento humano y las relaciones interpersonales no influyen positivamente en la participación activa de la planificación de metas del personal de tres instituciones educativas públicas UGEL 05.

Ha: La gestión del talento humano y las relaciones interpersonales influyen positivamente en la participación activa de la planificación de metas del personal de tres instituciones educativas públicas UGEL 05.

Tabla 21.

Ajuste del modelo de la hipótesis específica 2

Modelo	Criterios de ajuste de modelo		Pruebas de la razón de verosimilitud	
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	94,607			
Final	64,868	29,738	8	0,000

En la tabla la información de ajuste de los modelos indica que el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 64,868 con 8 grados de libertad y su significancia es estadísticamente significativa ($p=0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula en todos los coeficientes del modelo, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 22.

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,360
Nagelkerke	0,381
McFadden	0,285

El pseudo r cuadrado el test global de independencia proporciona al menos una de las variables presentes en el modelo no está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de $p = 0,000$ y que las la fuerza de la covariables estudiadas (gestión del talento humano y relaciones interpersonales) permite predecir la dimensión de la variable dependiente (participación activa de metas). Así. Cox y Snell indica que el índice es de 0,360. Nagelkerke indica que el índice es de 0,381 y McFadden indica un índice de 0,285.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 38%, lo cual indica a su vez que el 62% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 23.

Estimaciones de parámetros de la hipótesis específica 2

Productividad profesional ^a		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	IC 95% Exp(B)	
							Límite inferior	Límite superior
Malo	Intersección	-1,307	0,492	7,052	1	0,008		
	[Gestión del talento =malo]	2,109	0,729	8,376	1	0,004	1,976	34,399
	[Gestión del talento=regular]	0,096	0,531	0,033	1	0,856	0,389	3,116
	[Gestión del talento=bueno]	0 ^b			0			
	[Relaciones interpersonales=malo]	1,696	0,618	7,541	1	0,006	1,625	18,296
	[Relaciones interpersonales=regular]	0,724	0,606	1,431	1	0,232	0,630	6,762
	[Relaciones interpersonales=bueno]	0 ^b			0			
Regular	Intersección	-0,262	0,366	0,512	1	0,474		
	[Gestión del talento=malo]	1,814	0,683	7,050	1	0,008	1,608	23,410
	[Gestión del talento=regular]	-0,029	0,444	0,004	1	0,948	0,407	2,320
	[Gestión del talento=bueno]	0 ^b			0			
	[Relaciones interpersonales=malo]	1,125	0,525	4,581	1	0,032	1,099	8,624
	[Relaciones interpersonales=regular]	0,506	0,482	1,105	1	0,293	0,646	4,263
	[Relaciones interpersonales=bueno]	0 ^b			0			

a. La categoría de referencia es: Bueno.

b. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo con la tabla de las estimaciones de parámetros, se puede afirmar que la gestión del talento humano y relaciones interpersonales son factores influyentes sobre la dimensión participación activa de la planificación de metas, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,006 y 0,008 respectivamente con un grado de libertad y en el nivel malo, y de acuerdo a la significatividad estadística de 0,032 con un grado de libertad y en el nivel regular.

Por lo tanto. La gestión del talento humano y relaciones interpersonales influyen en la dimensión participación activa de la planificación de metas en UGEL 05, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 38%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, la gestión del talento humano y relaciones interpersonales son factores influyentes sobre la dimensión participación activa de la planificación de metas con la significatividad estadística de 0.006 y 0,032 con un grado de libertad.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: La gestión del talento humano y las relaciones interpersonales no influyen positivamente en dominio de nuevas tecnologías para ser más productivo del personal de tres instituciones educativas públicas UGEL 05.

Ha: La gestión del talento humano y las relaciones interpersonales influyen positivamente en dominio de nuevas tecnologías para ser más productivo del personal de tres instituciones educativas públicas UGEL 05.

Tabla 24.

Ajuste del modelo de la hipótesis específica 3

Modelo	Criterios de ajuste de modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud		
		Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl
Sólo intersección	106,083			
Final	57,848	48,235	8	0,000

En la tabla la información de ajuste de los modelos indica que el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 57,848 con 8 grados de libertad y su significancia es estadísticamente significativa ($p=0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula en todos los coeficientes del modelo, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 25.

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,460
Nagelkerke	0,478
McFadden	0,331

El pseudo r cuadrado el test global de independencia nos proporciona al menos una de las variables presentes en el modelo no está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de $p = 0,000$ y que las la fuerza de la covariables estudiadas (gestión del talento humano y relaciones interpersonales) nos permite predecir la dimensión de la variable dependiente (dominio de nuevas tecnologías para ser más productivo). Así, Cox y Snell indica que el índice es de 0,460. Nagelkerke indica que el índice es de 0,478 y McFadden nos indica un índice de 0,331.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 48%, lo cual indica a su vez que el 52% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 26.

Estimaciones de parámetros de la hipótesis específica 3

Productividad profesional ^a		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	IC 95% Exp(B)	
							Límite inferior	Límite superior
Malo	Intersección	-2,078	0,568	13,374	1	0,000		
	[Gestión del talento =malo]	1,651	0,614	7,238	1	0,007	1,565	17,353
	[Gestión del talento=regular]	1,816	0,606	8,974	1	0,003	1,874	20,168
	[Gestión del talento=bueno]	0 ^b			0			
	[Relaciones interpersonales=malo]	2,472	0,651	14,416	1	0,000	3,307	42,444
	[Relaciones interpersonales=regular]	-0,119	0,654	0,033	1	0,856	0,246	3,201
	[Relaciones interpersonales=bueno]	0 ^b			0			
Regular	Intersección	-0,448	0,358	1,568	1	0,210		
	[Gestión del talento=malo]	0,551	0,506	1,184	1	0,277	0,643	4,681
	[Gestión del talento=regular]	0,781	0,472	2,744	1	0,098	0,867	5,505
	[Gestión del talento=bueno]	0 ^b			0			
	[Relaciones interpersonales=malo]	1,522	0,548	7,727	1	0,005	1,567	13,407
	[Relaciones interpersonales=regular]	0,247	0,455	0,294	1	0,588	0,524	3,124
	[Relaciones interpersonales=bueno]	0 ^b			0			

a. La categoría de referencia es: Bueno.

b. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo con la tabla de las estimaciones de parámetros, se puede afirmar que la gestión del talento humano y relaciones interpersonales son factores influyentes sobre la dimensión dominio de nuevas tecnologías para ser más productivo, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,000 y 0,005 respectivamente con un grado de libertad y en el nivel malo, y

de acuerdo a la significatividad estadística de 0,005 con un grado de libertad y en el nivel regular.

Por lo tanto. La gestión del talento humano y relaciones interpersonales influyen en la dimensión dominio de nuevas tecnologías para ser más productivo en UGEL 05, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 48%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, la gestión del talento humano y relaciones interpersonales son factores influyentes sobre la dimensión dominio de nuevas tecnologías para ser más productivo con la significatividad estadística de 0.000 y 0,005 con un grado de libertad.

IV.-Discusión

Acorde al análisis estadístico de la hipótesis general, se demostró que la gestión del talento humano y relaciones interpersonales influyen en la variable productividad profesional del personal de la UGEL 05, SJL – 2019, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 54%, con la significatividad estadística de 0,000.

Del resultado se observa que la adecuada gestión del talento humano tiene injerencia directa en la productividad profesional, ello va aunado a las relaciones interpersonales, componente básico para trabajar en equipo y solucionar problemas, sobre todo en las instituciones de carácter educativo. Con este resultado se confirma lo observado, analizado y descrito en el estudio. Aspecto refrendado en los resultados estadísticos.

En ese orden, la investigación de Espinoza (2014), concluyó que las relaciones interpersonales y el clima organizacional guardan una estrecha relación entre sí y se relacionan de manera positiva, pero que a pesar de eso, en la institución las malas relaciones personales por parte del personal, ocasionaban la existencia de un clima organizacional nada grato, esto se debía a que la institución carecía de líderes eficientes, por lo que se les recomendó tomar acciones necesarias para erradicar los inconvenientes que se vienen presentando de esta manera los procesos dentro de la institución se den de manera adecuada. De la misma forma Espín (2016), concluyó que dentro de la institución analizada no se aplica ningún modelo de gestión de talento humano, por lo tanto, los procesos que daban a paso al funcionamiento de la universidad eran deficientes y presentaban inconvenientes; dentro de los que destacaban cargas de trabajo no equitativas, inadecuada planificación de docentes entre otros; esto cambió de manera radical cuando el autor implementó el modelo de gestión que había diseñado específicamente para la institución, rápidamente se empezaron a notar cambios, que hacían evidente la manera eficaz en la que se llevaban los procesos, ahora debido a todo lo antes mencionado se le recomendó a la universidad seguir usando una gestión de talento humano acorde a sus necesidades.

De los resultados de la investigación y el de los antecedentes citados, se establecieron coincidencias, ya que en cada uno de ellos se demostró relaciones positivas entre la gestión del talento humano, relaciones personales que de una y otra forma influyen en otros aspectos, como es el caso de la productividad profesional.

Por otro lado, se presentan los resultados de la primera hipótesis específica, donde se demostró que la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales influyen en la dimensión resultados académicos de calidad del personal de UGEL 05, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 41%, con la significatividad estadística de 0,000.

Del mismo se aprecia que un buen manejo de la gestión del talento humano y relaciones interpersonales, basados en la capacitación, comunicación fluida entre profesionales, actualización de conocimientos, permite mejorar los resultados académicos de calidad del personal, estos resultados pueden ser expresados a nivel intelectual, profesional y en la enseñanza en el aula.

Por su parte, Urriola (2014), en su investigación llegó a la conclusión que hay profesores que cuentan con todas las actitudes laborales y que imparten una enseñanza de calidad, y que a su vez, fomentan aprendizajes significativos entre sus estudiantes, por otro lado, están los docentes que presentan deficiencias en su desempeño profesional, por lo que se les recomendó al ente encargado y a las instituciones que fueron objeto de estudio tomar las acciones pertinentes para subsanar este inconveniente, a través de capacitaciones constantes, así eliminar los problemas observados, y a su vez, mejorar la calidad del personal docente para obtener resultados positivos en la enseñanza de los alumnos. De igual forma, Mejía (2016), concluyó en su estudio que en su mayoría los profesores estaban totalmente preparados y cuentan con las competencias adecuadas que le permitirían llevar a cabo gestiones óptimas en cualquier ámbito de la educación, mientras los que no estaban totalmente capacitados se les recomendó enriquecer sus conocimientos más a fondo para que cumplan con los ideales que se necesitan para ser excelentes profesionales de la educación, y obtener mejores resultados académicos a través de constantes capacitaciones, con ello mejorar la calidad del personal docente.

Analizando los resultados obtenidos y de los antecedentes, se puede decir que Urriola (2014), explicó que en la institución analizada hay docentes que están calificados para una adecuada enseñanza de sus estudiantes, pero para lograr una mejor calidad del personal es necesario capacitar constantemente a esos docentes que necesitan mayor orientación y de esta forma obtener resultados positivos en la enseñanza de los alumnos. Por otra parte, Mejía (2016), dio a entender que los profesores de la institución si están preparados con las competencias profesionales para gestionar en cualquier ámbito educativo, aunque hay una

pequeña cantidad de docentes que necesitan enriquecer sus conocimientos de enseñanza y así lograr los resultados académicos de la calidad del personal.

Por otro lado, se analizó el resultado de la segunda hipótesis específica, donde la gestión del talento humano y relaciones interpersonales influyen en la dimensión participación activa de la planificación de metas en UGEL 05, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 38%, con la significatividad estadística de 0,000.

Del mismo se puede decir, que la gestión de talento humano si influye en la participación activa de la planificación de metas, ello se basa en organizar las tareas entre el personal, y permitir que los docentes puedan aportar con sugerencias, de igual forma, es importante motivar y crear metas e incentivos, como ascensos, bonos, crecimiento profesional, etc., con ello lograr la eficacia y compromiso laboral con la institución, asimismo, es importante, la relación interpersonal que influye positivamente en los profesores, ya que denota el trabajo en conjunto, comunicación efectiva, y empatía.

De la misma manera, Escalona (2015), en su investigación llegó a la conclusión que las relaciones interpersonales se relacionan de manera significativa con el rendimiento académico de los estudiantes en el aula, también quedó en evidencia que uno cuantos alumnos tienen un mal rendimiento académico, ya que en ocasiones se sienten intimidados o avergonzados por sus compañeros, lo que dificulta un buen proceso de aprendizaje y a su vez, que este rinda de manera adecuada, por lo que se le recomendó a la directiva de la universidad fomentar campañas de respeto y tolerancia entre compañeros que sean supervisadas por los docentes, a su vez, plantear objetivos a los docentes para mantenerlos motivados profesionalmente en la educación y conseguir una participación activa, así como planificar metas para beneficiar a los profesores. Por otro lado, Albarrán (2015), concluyó que las relaciones interpersonales del aula y su incidencia en el rendimiento académico se relacionan de manera significativa, y que mientras más óptimas sean las estrategias gerenciales mejor será el manejo de comunicación que perciben los docentes, además de mantener una participación activa y planificación de metas para fortalecer al personal para lograr una buena enseñanza para los alumnos.

De igual forma, Mamani (2015), en su estudio llegó a la conclusión que mientras más óptimo y efectivo sea el aprendizaje organizacional en las instituciones públicas, se fomentará en los estudiantes una educación adecuada y a su vez eficiente y eficaz, donde se

aporten herramientas necesarias para enfrentar los retos que se vayan presentado a medida que avanzan de nivel, además de ir fortaleciendo la participación activa de la planificación de las metas que se propongan el personal docente.

Asimismo, los resultados obtenidos en estos tres análisis de los antecedentes presentan coincidencias con los resultados de la investigación, ya que Escalona (2015), describió que existe una buena comunicación y participación entre los estudiantes de la institución, además agregó que algunos de los estudiantes han bajado su rendimiento académico, ello debido a algunos casos de bullying, es por ello, que se necesita la participación activa de los docentes, para estar atentos a este tipo de escenarios, conjuntamente a ello, participar en la planificación de actividades pedagógicas, así elevar el rendimiento académico de los alumnos, en cambio Albarrán (2015), demostró que mientras exista alta comunicación entre los docentes y estudiantes, estos podrán acceder a las inquietudes que ellos presentan , en cuanto a Mamani (2015), explicó que es necesario mantener un aprendizaje organizacional para de esta manera fortalecer el diseño de planes, objetivos y metas educativas.

Por último, se presentan los resultados de la tercera hipótesis específica, donde se demostró que la gestión del talento humano y relaciones interpersonales influyen en la dimensión dominio de nuevas tecnologías para ser más productivo en UGEL 05, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 48%, con la significatividad estadística de 0,000.

De esta manera, la gestión de talento humano se puede mejorar a través de una constante capacitación, formación educativa y adecuado uso de plataformas virtuales para garantizar una mejor enseñanza en sus alumnos, de igual forma, mantener una relación interpersonal a través de la comunicación y participación de los docentes, como también lograr el dominio de nuevas tecnologías para brindar clases interactivas, favoreciendo en el mejor aprendizaje de los estudiantes.

Por su lado, Remigio (2016) en su estudio llegó a la conclusión que las relaciones interpersonales según la apreciación de los docentes no son las más adecuadas, lo que afecta el clima institucional, por lo que se recomendó establecer estrategias que subsanen este inconveniente, además de establecer una buena comunicación y orientar a los estudiantes para la capacitación constante de las nuevas tecnologías. Por su parte, Durango (2017) en su investigación concluyó que la gestión de talento humano se relaciona de manera significativa

con el desempeño laboral, pero independientemente de este resultado en la organización donde se realizó la investigación se observó que no se lleva una gestión de talento humano de forma adecuada, por lo que se ve afectado de cierta manera el desempeño laboral de los empleados, debido al mismo, se les recomendó la implementación de un modelo de gestión del talento humano para que los procesos que se dan dentro de la entidad tengan mejores resultados y puedan subsanar los inconvenientes que presentan, de igual forma es necesario implementar nuevas tecnologías para mejorar el desarrollo de actividades de los empleados de la entidad.

Finalmente, Vásquez (2017), en su investigación llegó a la conclusión que se debe implementar un programa de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral de los funcionarios y servidores de la unidad de gestión educativa local Ferreñafe, es indispensable, pues, esta herramienta ya que va a permitir que se puedan solventar los inconvenientes que se hicieron evidentes en los resultados finales, tales como un desempeño laboral defectuoso, procesos deficientes que se realizan dentro de la organización, de igual manera es necesario mantener el dominio de nuevas tecnologías para ser más productivos.

A raíz de los análisis y resultados obtenidos en estos antecedentes, se demostró que hay coincidencias con el resultado de la investigación, ya que Remigio (2016) determinó que es necesario crear nuevas estrategias de comunicación para mejorar la relación interpersonal entre los trabajadores, así mantener una comunicación activa, en parte, agregó que es necesario mantener el dominio de las nuevas tecnologías para mantener la producción de los trabajadores, a su vez Durango (2017) explicó que es necesario implementar un modelo de gestión de talento humano para motivar y mantener el compromiso de los empleados con la institución, de igual forma, es necesario aplicar nuevas tecnologías para garantizar el desarrollo de actividades en la entidad. Asimismo, Vásquez (2017) dio a entender que creando un programa de gestión de talento humano y aplicando el uso de plataformas virtuales se puede obtener mayor rendimiento de parte del personal de la institución.

V.-Conclusiones

- Primera:** Se determinó que la gestión del talento humano y relaciones interpersonales influyen en la variable productividad profesional del personal de la UGEL 05, SJL-2019, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 54%, con la significatividad estadística de 0,000.
- Segunda:** Se demostró que la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales influyen en la dimensión resultados académicos de calidad del personal de la UGEL 05, SJL-2019, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 41%, con la significatividad estadística de 0,000.
- Tercera:** Se estableció que la gestión del talento humano y relaciones interpersonales influyen en la dimensión participación activa de la planificación de metas en la UGEL 05, SJL-2019, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 38%, con la significatividad estadística de 0,000.
- Cuarta:** La gestión del talento humano y relaciones interpersonales influyen en la dimensión dominio de nuevas tecnologías para ser más productivo en de la UGEL 05, SJL-2019, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 48%, con la significatividad estadística de 0,000.

VI.-Recomendaciones

- Primera:** Se recomienda al personal directivo de las tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019, incorporar personal calificado a dichas instituciones, a través de una labor de selección de colaboradores eficiente, basada en entrevistas de trabajo, diseñadas para evaluar tanto la experiencia laboral como la formación profesional y comprobar de esta manera sus habilidades interpersonales, basado en ello, se podrá brindar eficiencia y compromiso laboral, lo cual aporta soluciones a conflictos laborales y conlleva a maximizar la productividad entre los profesionales de Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019.
- Segunda:** Se recomienda al personal directivo de las tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019, desarrollar materiales educativos para elevar el nivel de enseñanza del alumnado, a través de la organización de tareas, trabajo en equipo e intercambio de ideas, con ello se podrá incorporar al sistema educativo nuevas herramientas de aprendizaje, y ser más eficientes, lo cual garantizará resultados académicos de calidad en las tres Instituciones Educativas Públicas.
- Tercera:** Se recomienda al personal directivo de las tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019, participar activamente en la planificación de metas de las instituciones, y de esa manera diseñar objetivos orientados en lograr metas claras, fomentando la participación e intercambio de conocimientos entre el personal para alcanzar acuerdos y resolver conflictos, ello conlleva a lograr una integración de toda la comunidad educativa.
- Cuarta:** Se recomienda al personal directivo de las tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019, promover el uso eficiente de recursos y basado en ello, realizar capacitaciones constantes para el personal profesional, a través de plataformas virtuales y nuevas tecnologías, los cuáles deben ser incorporadas en el sistema educativo, así desarrollar actividades

de alto nivel académico, logrando con ello ser más productivos a fin de cumplir los requerimientos de un entorno cambiante.

Referencias

- Albarrán, J. (2015). Estrategias gerenciales y las relaciones interpersonales que reciben los docentes del posgrado en gestión pública de la Universidad César Vallejo- Lima Norte, 2013. (Tesis para optar por el grado de Doctor en Ciencias de la Educación). Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú. Recuperado de: <https://bit.ly/2WQtF0Y>
- Arnold, E. y Silva, N. (2011). Perceptions of organizational communication processes in quality management. *Revista de Psicología*, 29 (1), 153-174. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v29n1/a06v29n1.pdf>
- Baena, G. (2014). Metodología de la investigación: Serie integral para la investigación. México: Editorial Patria. Recuperado de: <https://bit.ly/2KtyMyB>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. (3ra. ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Bhattacharyya, D. (2017) Collegial Talent Management Practices in Indian Organizations. *Journal of Case Research*, 8 (3), 1 -16. Recuperado de: <http://content.ebscohost.com/ContentServer.asp?T=P&P=AN&K=130578418&S=R&D=ent&EbscoContent=dGJyMNLr40SeprM4zOX0OLCmr1Gep7RSsqu4TK%2BWxWXS&ContentCustomer=dGJyMPGnsEywrrRMuePfgex43zx>
- Bulinska, H. y Bagienska, A. (2018). Investigating the Links of Interpersonal Trust in Telecommunications Companies. *Sustainability*, 10 (2), 1- 17. Recuperado de: <http://content.ebscohost.com/ContentServer.asp?T=P&P=AN&K=131128506&S=R&D=fsr&EbscoContent=dGJyMNxb4kSeprQ4zOX0OLCmr1Gep65Ss6m4Ta6WxWXS&ContentCustomer=dGJyMPGnsEywrrRMuePfgex43zx>
- Calderón, G. (2004). Practica de recursos humanos y estilo estratégico en la mediana empresa. *Revista universal EAFIT*. 136 (40), 9-25. Recuperado de: <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/861/767>
- Calderón, G; Serna, H y Zuluaga, J. (2013). Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo como factor de riesgo psicosocial: su incidencia sobre gestión humana en las

- organizaciones. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*. 9 (2), 409-423. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/679/67932397013.pdf>
- Carbonell, M. Puig, P. González, A. (2018). Caracterización de la gestión del talento humano. *Rev. Horizonte Sanitario*. 2 (17), 3-15. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74592018000200151
- Carrasco, D. (2007). *Metodología de la investigación científica*. (2da. ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de investigación social*. España: McGraw-Hill.
- Cuesta, A. (2008). La productividad del trabajo del trabajador del conocimiento. *Rev. Ingeniería Industrial*, 3 (19). 1-5. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/3604/360433567011.pdf>
- Durango, M. (2017). *Propuesta de un modelo de gestión del talento humano para optimizar el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa municipal de agua potable y alcantarillado, Chachapoyas, 2016*. (Tesis para optar por el grado de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: <https://bit.ly/2VzPAYQ>
- Escalona, E. (2015). *Las relaciones interpersonales de aula y su incidencia en el rendimiento académico en contextos universitarios chilenos*. (Tesis para optar por el grado de Doctor en Ciencias de la Educación). Universidad de Burgos, Burgos, España. Recuperado de: <https://bit.ly/2Ht8Pzi>
- Espín, M. (2016). *Modelo para la gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los docentes y directivos de la Universidad Nacional De Chimborazo*. (Tesis para optar por el grado de Doctor en Ciencias de la Educación y Ciencias Económicas). Universidad De La Habana, La Habana, Cuba. Recuperado de: <https://bit.ly/2HHtIFR>
- Espinoza, M. (2014). *Análisis del grado de relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los miembros de la comunidad académica de la Institución Educativa Omaira Sánchez Garzón*. (Tesis para optar por el grado de

Doctor en Ciencias de la Educación). Universidad EAN, Bogotá, Colombia.
Recuperada de:

<https://bit.ly/2EoeOU9>

Galvez, E. (2018) Teaching Performance Evaluation Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance. Purposes and Representations, 6 (2), 407- 452. Recuperado de:

http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v6n2/en_a09v6n2.pdf

Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. (5ª. ed.) Distrito Federal, México. McGraw-Hill.

Hernández, E. (2007). La productividad multifactorial: concepto, medición y significado.

Rev. Economía: teoría y práctica, 1 (26), 31-67. Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/pdf/2811/281122893002.pdf>

Lema, A. (2017). La productividad de la evaluación del desempeño profesional docente: una mirada desde la Pedagogía. Recuperado de: <https://bit.ly/2VRNfIQ>

Logui, R. (2011). Introducción a las relaciones interpersonales. México: McGraw-Hill.

Losano, C. (2007). El talento humano, una estrategia de éxito en las empresas culturales.

Rev. Escuela de administración de negocios. n°60

Ludym, J. Rojas, M. (2018) Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas. Rev. Información Tecnológica, 5 (29), 1-20.

Recuperado: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642018000500175

Mamani, H. (2015). Aprendizaje organizacional y su relación con la Productividad del personal directivo, docente y auxiliar de las instituciones educativas públicas de la UGEL Tambopata en el año 2015. (Tesis para optar por el grado de Doctor Educación). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de:

<https://bit.ly/2EoKMjg>

- Marvel, M. Rodríguez, M. Nuñez M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 7 (2), 549-584. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf>
- Meagher, K. (2017). An examination of the recruitment selection factors for a front desk agent. *Journal of human resources in hospitality & tourism*, 16 (2), 171- 191. Recuperado de:
<http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=ffd5a5a4-2505-4fd3-8a5f-9427281b20d8%40pdc-v-sessmgr03>
- Mejía, A. Bravo, M. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Rev. Ingeniera Industrial*, 1 (34), 1-15. Recuperado:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362013000100002
- Mejía, C. (2016). Competencias del profesor mentor del aprendiz de maestro. Una propuesta de formación. (Tesis para optar por el grado de Doctor en Educación). Universidad UNED, Madrid, España. Recuperado de:
<https://bit.ly/30wortn>
- Ming, W. Didik, N y Siti, Z. (2016). Integrating the talent management program as a new concept to develop a sustainable human resource at higher educational institutions. *The International Journal of Organizational Innovation*, 8 (4), 146- 160. Recuperado de:
<http://content.ebscohost.com/ContentServer.asp?T=P&P=AN&K=114725527&S=R&D=ent&EbscoContent=dGJyMNLr40SeprM4zOX0OLCmr1Gep7JSs6u4TbSWxWXS&ContentCustomer=dGJyMPGnsEywrrRMuePfgex43zx>
- Montoya, A. (2006). Humanización de las relaciones interpersonales en las organizaciones. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 14 (2), 53-67. Recuperada de: <http://www.redalyc.org/pdf/909/90900206.pdf>
- Musa, M. (2017). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 40 (88), 148-165. Recuperado de:
<https://bit.ly/2VPPrp0>

- Pantouvakis, A. Karakasnaki, M. (2017). Role of the human talent in total quality management–performance relationship: an investigation in the transport sector. *Total Quality Management*, 28 (9), 959-973. Recuperado de:
<http://content.ebscohost.com/ContentServer.asp?T=P&P=AN&K=123927937&S=R&D=hjh&EbscoContent=dGJyMNLr40SeprM4zOX0OLCmr1Gep7BSsq4SLKWxWXS&ContentCustomer=dGJyMPGnsEywrrRMuePfgeyx43zx>
- Pérez, R. (2012). El análisis conductista del pensamiento humano. *Revista Latina de Análisis de Comportamiento*, 20 (2), 49-68. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/2745/274525194015.pdf>
- Rahi, S. (2017). Research Design and Methods: A Systematic Review of Research Paradigms, Sampling Issues and Instruments Development. *International Journal of Economics & Management Sciences*, 6 (3), 1- 5. Recuperado de:
https://www.researchgate.net/publication/316701205_Research_Design_and_Methods_A_Systematic_Review_of_Research_Paradigms_Sampling_Issues_and_Instruments_Development
- Remigio, H. (2016). Relaciones interpersonales y clima institucional según los docentes de la zona urbana Huaral, 2015. (Tesis para optar por el grado de Doctor en Administración de la Educación) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de:
<https://bit.ly/2WiinFz>
- Sánchez, R. y Rosales, C (2016). Relaciones interpersonales en la tutoría en educación a distancia. <https://bit.ly/2JGxO11>
- Segredo, A. (2016). Aproximación teórica a la evolución, teorías, enfoques y características que han sustentado el desarrollo de las organizaciones. *Revista Cubana de Salud Pública*, 42 (4), 1-13. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/pdf/214/21447534004.pdf>
- Schiehl, E. Morissette, R. (2014). Motivation, Measurement and Rewards from a Performance Evaluation Perspective. *Rac*, 4 (3), 07-24. Recuperado de:
<http://www.scielo.br/pdf/rac/v4n3/v4n3a02.pdf>

- Sousa, V. Driessnack, M. Costa, I. (2007). An overview of research designs relevant to nursing: part 1: quantitative research designs. *Rev Latino-am Enfermagem*, 15 (3), 502- 507. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v15n3/v15n3a22.pdf>
- Torres, E. (2015). Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno – 2014 – Perú. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, .6 (1), 56-64. Recuperado de: <https://bit.ly/2HsS4Ek>
- Urriola, K. (2014). Sistema de evaluación del desempeño profesional docente aplicado en Chile. Percepciones y vivencias de los implicados en el proceso. (Tesis para optar por el grado de Doctor en Educación y Sociedad). Universidad de Barcelona, Barcelona, España. Recuperado de: <https://bit.ly/2w6Nmpq>
- Valera, N. Pérez, M. Peñate, Y. (2007). Enfoque de proceso en la gestión de recursos humanos. *Indicadores. Rev. Ingeniería Industrial*, 28 (1), 9-12. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/3604/360433562004.pdf>
- Vallejo, S. y Portalanza, A. (2017). Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas de Ecuador. *Espíritu Santo*, 2 (1), 145-168. Recuperado de: <https://bit.ly/2EBBH6G>
- Vásquez, S. (2017). Propuesta de un programa de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los funcionarios y servidores de la unidad de gestión educativa local ferreñafe. (Tesis para optar por el grado de Doctor en Administración de la Educación). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: <https://bit.ly/2VCqyYP>
- Yáñez, Arenas y Ripoll. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Rev. Liberabit*. 2 (16) 1-12. Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272010000200009

Zavydivska, O. Zavydivska, N. kovalchuk, V. y Khanikiants, O. (2018). Features of professional training of hr managers: the ability to create a health-oriented environment in the organization. *Journal of Physical Education and Sport*, 2 (3), 1072- 1078. Recuperado de:

<http://content.ebscohost.com/ContentServer.asp?T=P&P=AN&K=131749499&S=R&D=s3h&EbscoContent=dGJyMNxb4kSeprQ4zOX0OLCmr1Gep65Ssau4SLOWxWXS&ContentCustomer=dGJyMPGnsEywrrRMuePfgeyx43zx>

ANEXOS

ANEXO 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Matriz de Consistencia								
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala y valor	Niveles	METODOLOGÍA
GENERAL	GENERAL	GENERAL	Gestión del talento humano	Reclutamiento y selección	Incorporación de personal	Siempre Casi Siempre A Veces Casi Nunca Nunca	Mala (12-31) Regular (32-59) Buena (60-89)	Método: Hipotético-deductivo Tipo de estudio: Descriptivo Diseño de estudio: No experimental Nivel de estudio: Correlacional-casual Enfoque: Cuantitativo Población: 306 trabajadores entre las tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, JSL-2019. Muestra 171 trabajadores Técnicas e instrumento de recolección de datos: Encuesta/cuestionario.
¿Cómo influye la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019?	Determinar cómo influye la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019.	La gestión del talento humano y las relaciones interpersonales influyen positivamente en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL -2019.			Calificación			
					Entrevista de trabajo			
					Experiencia laboral			
					Capacitación			
					Formación			
				Desarrollo profesional				
				Elevar el conocimiento				
				Identificarse con los objetivos de la organización				
ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS		VARIABLE 2	Evaluación de desempeño			
¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en los resultados académicos de calidad del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019?	Determinar cómo influye la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en los resultados académicos de calidad del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019.	La gestión del talento humano y las relaciones interpersonales influyen porcentualmente en los resultados académicos de calidad del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019.	Medición del grado del cumplimiento de los objetivos institucionales					
			Eficiencia y compromiso laboral					
			Remuneraciones compensaciones y beneficios					
			Motivación					
			Compromiso con la institución					
			Meritocracia					
			Ascensos					
			Comunicación					
¿Cuál es la influencia de la gestión del	Determinar cómo influye la gestión	La influencia de la gestión del talento humano y las	Trabajo en equipo					
			Solución de conflictos laborales					

talento humano y las relaciones interpersonales en la participación activa de la planificación de metas del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019?	del talento humano y las relaciones interpersonales en la participación activa de la planificación de metas del personal de tres Instituciones Públicas de la UGEL 05, SJL-2019.	relaciones interpersonales influyen porcentualmente en la participación activa de la planificación de metas del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019.	Relaciones interpersonales	Anticipación a resolver posibles problemas	Siempre	Mala (7-25)	Métodos de análisis de dato: Descriptivo e inferencial con SPSS
				Intercambio de ideas	Casi Siempre		
¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en el Dominio de nuevas tecnologías para ser más productivos del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019?	Determinar cómo influye la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en el dominio de nuevas tecnologías para ser más productivos del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019.	La influencia de la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales influyen porcentualmente en el dominio de nuevas tecnologías para ser más productivos del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019.	VARIABLE 3 Productividad profesional	Solución de problemas	A Veces	Regular (26-59)	
				Alcance de objetivos y metas	Casi Nunca		
				Alcanzar acuerdos			
				Resolver conflictos			
				Integración de la comunidad educativa			
				Interacción	Nunca	Buena (60-89)	
				Participación			
				Intercambio de experiencias			
				Intercambio de conocimientos			
				Resultados académicos de calidad	Siempre	Mala (18-35)	
				Desarrollo de materiales educativos			
				Publicación de artículos de investigación	Casi Siempre	Regular (36-63)	
				Uso eficiente de recursos			
				Participación activa de la planificación de metas	A Veces	Buena (64-93)	
				Propone y plantea objetivos institucionales			
				Organiza tareas	Casi Nunca		
				Diseña contenidos			
				Dominio de nuevas tecnologías para ser más productivos	Nunca		
				Uso de plataformas virtuales			
				Aplicación de nuevas tecnologías en el desarrollo de actividades			
				Capacitación constante en el empleo de nuevas tecnologías			

ANEXO 2
INSTRUMENTO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



ENCUESTA

Buen día, estimado (a) señor (a), se le solicita a usted unos minutos de su tiempo, pidiendo que responda a las preguntas que se presentan a continuación conforme a su opinión, pues será de mucha ayuda para la investigación sobre **la gestión del talento humano** del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019. Tome en consideración que:

1. Nunca, 2. Casi Nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre 5. Siempre

N	Pregunta	1	2	3	4	5
1	¿El personal incorporado cuenta con las cualidades que el puesto amerita?					
2	¿La incorporación de nuevo personal responde a las necesidades laborales de la institución?					
3	¿Se califica de manera adecuada al personal al momento de su ingreso?					
4	¿Para la calificación de los postulantes se cuenta con un documento o norma que establece los criterios de selección?					
5	¿El proceso de la entrevista de trabajo aplicado por la institución es el adecuado?					
6	¿Toman en cuenta su experiencia laboral al momento de ser contratado?					
7	¿La institución brinda una formación adecuada, después de haber contratado a un personal?					
8	¿Se evalúa de manera adecuada el desarrollo profesional de los trabajadores?					
9	¿La institución evalúa de manera óptima el conocimiento de los trabajadores, mientras son capacitados?					
10	¿Cómo trabajador se siente identificado con los objetivos de la institución?					
11	¿La institución se preocupa por mejorar la calidad del recurso humano?					
12	¿Se realiza de manera constante la medición del grado en el que se cumplen los objetivos institucionales?					
13	¿Los trabajadores cumplen con la eficiencia y el compromiso laboral que exige la institución?					
14	¿La directiva de la institución se encarga de motivar a los trabajadores de manera adecuada?					

15	15 ¿Se cuenta con programas específicos para promover la motivación laboral en el personal?					
16	¿Existe compromiso por parte de los trabajadores para con la institución?					
17	¿Los trabajadores pueden acceder a mejores puestos en función de sus méritos?					
18	¿La meritocracia es un sistema implantado en todas las áreas y funciones de la institución?					
19	¿La directiva de la institución realiza ascensos cuando un trabajador muestra un desempeño excelente?					
20	¿Los ascensos se realizan en función de las cualidades y calidad laboral del personal?					

¡Muchas gracias por su participación!

ANEXO 3
INSTRUMENTO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES



ENCUESTA

Buen día, estimado (a) señor (a), se le solicita a usted unos minutos de su tiempo, pidiendo que responda a las preguntas que se presentan a continuación conforme a su opinión, pues será de mucha ayuda para la investigación sobre **las relaciones interpersonales** en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019. Tome en consideración que:

1. Nunca, 2. Casi Nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre 5. Siempre

N	Pregunta	1	2	3	4	5
1	¿Se fomenta el trabajo en equipo en la institución?					
2	¿El trabajo en equipo es uno de los valores que caracteriza a la institución?					
3	¿Cuando se requiere, el personal está dispuesto a trabajar en forma conjunta y por equipos?					
4	¿Se logra solucionar conflictos laborales a través de la comunicación fluida?					
5	¿ El personal está dispuesto a solucionar sus conflictos laborales?					
6	¿Se resuelven los posibles conflictos de manera anticipada?					
7	¿Existe intercambio de ideas entre el personal que labora en la institución?					
8	¿Se toma en cuenta y se respeta las sugerencias e ideas planteadas por el personal?					
9	¿Se alcanzan los objetivos y metas que propone la institución?					
10	¿Los objetivos y metas planteados son realistas y alcanzables?					
11	¿Para llegar a una efectiva solución de un determinado problema, el personal de la institución alcanza acuerdos?					
12	¿Se respetan los acuerdos alcanzados?					
13	¿El personal de la institución resuelve los conflictos que se presentan de manera eficiente?					
14	¿Existe integración entre la comunidad educativa que presta sus servicios a la institución?					

15	¿Existe una participación activa por parte de todo el personal que labora en la institución?					
16	¿Se cuenta con actividades establecidas que promueva la participación de todo el personal?					
17	¿ Se permite la participación de todo el personal en las diversas actividades, sin discriminar a nadie?					
18	¿Existe un intercambio de ideas recíproco entre los trabajadores de la institución?					
19	¿Se intercambian conocimientos entre trabajadores?					
20	¿El intercambio de conocimientos ha permitido dar solución a algunos problemas de la institución?					

¡Muchas gracias por su participación!

ANEXO 4
INSTRUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD PROFESIONAL



ENCUESTA

Buen día, estimado (a) señor (a), se le solicita a usted unos minutos de su tiempo, pidiendo que responda a las preguntas que se presentan a continuación conforme a su opinión, pues será de mucha ayuda para la investigación sobre la **productividad profesional** del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019. Tome en consideración que:

1. Nunca, 2. Casi Nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre 5. Siempre

N	Pregunta	1	2	3	4	5
1	¿Se desarrollan de manera adecuada los materiales educativos que proporciona la institución?					
2	¿Se cuenta con las facilidades de ambiente, bienes y equipos de trabajo para el desarrollo de materiales educativos?					
3	¿Los materiales educativos que se desarrollan responden a las necesidades educativas de los estudiantes?					
4	¿Se realiza la publicación de artículos de investigación con el fin de mantener al personal informado?					
5	¿Se hace uso eficiente y adecuado de los recursos que proporciona la institución?					
6	¿Los recursos asignados para el desarrollo de materiales cubren las necesidades de aprendizaje de los estudiantes?					
7	¿La directiva de la institución propone y plantea objetivos institucionales de manera que todos los trabajadores puedan participar en el proceso?					
8	¿Los objetivos institucionales planteados son realizables en un corto plazo?					
9	¿Cuándo la directiva de la institución organiza tareas, lo hace de manera que todo el personal se sienta involucrado?					
10	¿La organización de tareas está diseñada acorde al tipo de puesto de trabajo del personal?					
11	¿Se diseñan contenidos adecuados para todo el personal?					
12	¿El diseño de contenidos responde a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes?					
13	¿La institución fomenta el uso de plataforma virtuales?					

14	¿Se cuenta con equipos digitales que promuevan el uso de plataformas virtuales?					
15	¿Se aplican nuevas tecnologías para el desarrollo de las actividades?					
16	¿El personal está capacitado y conoce el manejo de las nuevas tecnologías?					
17	¿Se exige que las actividades y sesiones de clase integren el uso de nuevas tecnologías?					
18	¿Se realizan capacitaciones constantes para emplear de manera eficiente nuevas tecnologías?					
19	¿Se incluye a todo el personal en las capacitaciones de las nuevas tecnologías?					
20	¿El personal busca capacitarse de forma personal, sin esperar las capacitaciones institucionales?					

¡Muchas gracias por su participación!

ANEXO 5
BASE DE DATOS DE LOS INSTRUMENTOS GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, RELACIONES INTERPERSONALES Y PRODUCTIVIDAD PROFESIONAL

X1	d1	d2	d3	d4	X2	d1_2	d2_2	d3_2	Y	d1_y	d2_y	d3_y
1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1
2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1
2	2	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	2
1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1
2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	1	2	1
1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
3	3	3	2	3	1	1	2	2	1	1	2	1
3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	1	2	1
1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	1	1	2
3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	3	3	3
2	2	3	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1
1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1
1	1	1	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2

3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2
2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3
2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2
2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2
1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2
2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2
2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1
1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	1	1	1	2	1	1	2	2
3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2	1	2
3	3	3	2	3	1	2	1	2	1	2	1	2
3	3	3	3	3	2	2	1	3	1	2	2	2
3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	2	1	2
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	1	2	1	2	1	1	1	2
3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3
3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

3	3	3	3	3	1	2	1	2	1	1	2	3
3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3
3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	1	1	2	3	1	2	2	2
3	3	3	3	3	1	1	2	3	1	2	2	2
3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	1	2	3
3	3	3	3	3	1	1	1	2	1	1	1	2
3	3	3	3	3	2	2	1	3	1	1	2	3
3	3	3	3	3	1	1	2	3	1	1	2	2
3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	1	2	3
3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3
3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1
2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2
2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1
1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2
2	2	2	1	1	2	2	3	2	1	1	2	2
2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1
2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1
2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2
2	3	2	2	3	1	2	2	1	1	2	2	1

1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2
1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2
1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2
1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3
1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3
1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2
2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2
1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2
1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3
2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3
2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2
1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1
2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2
2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1
1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2
1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2
1	1	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	2
2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3
2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2

2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2
1	2	2	1	2	1	2	1	1	3	2	2	2
1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2
1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1
1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2
2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2
2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2
3	3	3	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1
3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	1	1	2
3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2
3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3

2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2
1	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	1	1
2	2	1	1	1	1	2	2	3	1	2	2	2
2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3
3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3
3	3	3	3	3	1	1	1	2	1	2	1	2
1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
1	1	2	2	2	1	3	3	2	1	1	1	2
2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2
1	2	1	2	3	2	3	2	3	3	2	1	1
2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1
3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	1	1
2	3	2	3	2	1	3	2	1	2	3	2	3
1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	3
2	3	2	3	1	1	2	3	2	3	2	3	1
3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	3	3	1
2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2
3	1	1	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1
1	1	2	1	3	3	1	2	1	1	2	2	1
1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	3

1	1	1	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3
1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3
3	2	3	1	2	2	2	1	2	3	2	1	2
1	3	3	2	3	1	2	1	1	1	1	2	2
2	2	2	2	1	1	3	2	1	2	2	1	1
3	3	3	3	1	2	3	1	3	1	3	2	2
2	2	2	3	3	1	1	2	3	2	1	3	3
3	3	2	2	2	3	2	1	1	2	1	1	2
1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1
1	2	2	2	1	2	2	2	3	1	1	2	2
1	1	1	1	2	1	3	3	2	2	1	1	1
3	3	3	2	2	1	1	2	2	3	3	3	2
1	1	3	3	2	1	3	3	2	1	2	3	1
1	1	2	2	3	2	2	1	1	2	1	1	3
2	3	1	2	1	3	1	2	3	2	1	3	1
2	2	2	2	1	3	3	1	2	3	2	2	3
1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2
1	1	3	1	1	1	3	1	3	3	1	3	1
1	1	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2	3

3	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2
1	2	3	1	3	3	1	2	1	2	3	1	2
2	1	2	3	1	2	3	3	1	1	2	2	3
1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2
1	2	3	3	1	1	2	3	3	3	3	2	3
2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1
1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	2	3
1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1
3	3	2	1	3	3	2	1	3	2	3	3	2
3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2
2	2	1	1	1	1	2	1	3	2	2	3	1
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3
3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2
2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1
2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	2	2	1
1	2	3	1	2	3	1	2	3	2	3	1	2
2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1
2	2	1	3	3	2	3	3	2	3	2	1	1
3	3	2	1	3	3	2	1	3	2	1	3	3
1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1
3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3
3	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2

ANEXO 6
BASE DE DATOS DE PRUEBA PILOTO

X1: Gestión del talento humano	d1	d2	d3	d4	X2: Relaciones interpersonales	d1_2	d2_2	d3_2	Y: Productividad profesional	d1_y	d2_y	d3_y
1	4	1	3	4	1	5	2	3	5	5	1	4
3	1	3	2	1	2	2	4	2	2	1	5	1
2	5	5	3	2	4	1	2	1	3	1	1	5
3	2	2	4	3	1	4	5	4	1	4	4	2
1	1	1	2	5	3	2	3	3	2	2	2	1
4	2	3	5	4	2	2	1	2	2	2	3	5
3	3	5	3	3	4	3	2	5	4	5	2	3
1	1	2	1	5	1	4	1	2	1	5	5	4
3	3	3	2	1	5	1	2	4	4	3	4	1
5	4	1	5	5	3	4	3	2	5	1	2	4

ANEXO 7
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario de evaluación sobre la gestión del talento humano"

OBJETIVO:

Determinar como influye la gestión del talento humano.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Gestión del talento humano

DIRIGIDO A:

Personal docente, administrativo y directivo de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

PRADO LOPEZ HUGO RICARDO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR

VALORACIÓN:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre


FIRMA DEL EVALUADOR

DNI 43311069

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Reclutamiento y selección								
1	¿El personal incorporado cuenta con las habilidades que el puesto requiere?	✓		✓		✓		
2	¿La incorporación de nuevo personal responde a las necesidades laborales de la institución?	✓		✓		✓		
3	¿Se analiza de manera adecuada el personal al momento de su ingreso?	✓		✓		✓		
4	¿Para la calificación de los postulantes se cuenta con un documento o norma que establezca los criterios de selección?	✓		✓		✓		
5	¿El proceso de la carrera de trabajo aplicado por la institución es el adecuado?	✓		✓		✓		
6	¿Tienen en cuenta su experiencia laboral al momento de su contratación?	✓		✓		✓		
7	¿La institución brinda una formación adecuada, después de haber contratado a su personal?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Capacitación								
8	¿Se evalúa de manera adecuada el desarrollo profesional de los trabajadores?	✓		✓		✓		
9	¿La institución evalúa de manera equitativa el conocimiento de los trabajadores, mientras son operativos?	✓		✓		✓		
10	¿Los trabajadores se sienten identificados con los objetivos de la institución?	✓		✓		✓		
11	¿La institución se preocupa por mejorar la calidad del sistema laboral?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Evaluación de desempeño								
12	¿Se realiza de manera constante la medición del grado en el que se cumplen los objetivos institucionales?	✓		✓		✓		
13	¿Los trabajadores cumplen con la eficiencia y el compromiso laboral que exige la institución?	✓		✓		✓		
14	¿La directiva de la institución se encarga de motivar a los trabajadores de manera adecuada?	✓		✓		✓		
15	¿Se cuenta con programas específicos para promover la motivación laboral en el personal?	✓		✓		✓		
16	¿Existe compromiso por parte de los trabajadores para con la institución?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Remuneraciones compensatorias y beneficios								
17	¿Los trabajadores pueden acceder a mejores planes de fondos de sus ahorros?	✓		✓		✓		
18	¿La institución es un sistema implementado en todas las áreas y funciones de la institución?	✓		✓		✓		
19	¿La directiva de la institución realiza acciones cuando un trabajador muestra un desempeño excelente?	✓		✓		✓		

20	¿Los accesos se realizan en función de las cualidades y calidad laboral del personal?	✓		✓		✓	
----	---	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. Mg: Dr. Pascualito Hugo Escobar DNI: 43313069

Especialidad del validador: Psicólogo

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia se dice solamente cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

05 de 10 de 2016

 Firma del Experto Informante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario de evaluación sobre la gestión del talento humano"

OBJETIVO:

Determinar como influye la gestión del talento humano.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Gestión del talento humano

DIRIGIDO A:

Personal docente, administrativo y directivo de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

SANCHEZ DIAZ SEBASTIAN

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR

VALORACIÓN:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre


FIRMA DEL EVALUADOR

DNI 29821807

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia*		Relevancia*		Claridad*		Superar
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	DIMENSIONES 1: Reclutamiento y selección ¿El personal incorporado cuenta con las habilidades que el puesto requiere?	✓		✓		✓		
2	¿La incorporación de nuevo personal responde a las necesidades laborales de la institución?	✓		✓		✓		
3	¿Se evalúa de manera adecuada el personal al momento de su ingreso?	✓		✓		✓		
4	¿Para la satisfacción de los postulantes se cuenta con un documento o script que explique los roles de selección?	✓		✓		✓		
5	¿El proceso de la selección de trabajo aplicado por la institución es el adecuado?	✓		✓		✓		
6	¿Tras de haber en cuenta su experiencia laboral el momento de su contratación?	✓		✓		✓		
7	¿La institución brinda un tratamiento adecuado, después de haber contratado a un personal?	✓		✓		✓		
8	DIMENSIONES 2: Capacitación ¿Se evalúa de manera adecuada el desarrollo profesional de los trabajadores?	✓		✓		✓		
9	¿La institución evalúa de manera oportuna el conocimiento de los trabajadores, mediante sus respectivos?	✓		✓		✓		
10	¿Como trabajador se tiene identificado con los objetivos de la institución?	✓		✓		✓		
11	¿La institución se preocupa por mejorar la calidad del servicio humano?	✓		✓		✓		
12	DIMENSIONES 3: Estructuras de desempeño ¿Se evalúa de manera adecuada la calidad del grado en el que se cumplen los objetivos institucionales?	✓		✓		✓		
13	¿Los trabajadores cumplen con la eficiencia y el desempeño laboral que exige la institución?	✓		✓		✓		
14	¿La directiva de la institución se preocupa de motivar a los trabajadores de manera adecuada?	✓		✓		✓		
15	¿Se cuenta con programas específicos para promover la motivación laboral en el personal?	✓		✓		✓		
16	¿Una experiencia por parte de los trabajadores para con la institución?	✓		✓		✓		
17	DIMENSIONES 4: Remuneraciones compensaciones y beneficios ¿Los trabajadores pueden acceder a mejores planes o función de sus máximos?	✓		✓		✓		
18	¿La institución es un sistema implementado en todos los ámbitos y funciones de la institución?	✓		✓		✓		
19	¿La directiva de la institución puede asegurar cuando un trabajador muestra un desempeño excelente?	✓		✓		✓		

26	¿Los usuarios se realizan en función de las necesidades y calidad laboral del personal?	✓	✓	✓	✓
----	---	---	---	---	---

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Deficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable y Aplicable después de corregir | | No aplicable | |
 Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Sebastián Flores Díaz DN 09031804
 Especialidad del validador: Dr. Educación y Metodología

05 de 10 de 2013

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto objeto de estudio.
Relacionado: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del currículo.
Claridad: Los enunciados son claros y directos.

Nota: Se recomienda, en caso de haberse realizado los ítems, proporcionar los resultados para cada ítem.


 Firma del Experto Informante.

ANEXO 8
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario de evaluación sobre las relaciones interpersonales"

OBJETIVO:

Determinar cómo influyen las relaciones interpersonales

VARIABLE QUE EVALÚA:

Relaciones interpersonales

DIRIGIDO A:

Personal docente, administrativo y directivo de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

PRADO LOPEZ HUGO RICARDO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR

VALORACIÓN:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------	--------------	---------

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI 43513069

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Cooperación							
1	¿Se fomenta el trabajo en equipo en la institución?	✓		✓		✓		
2	¿El trabajo en equipo es uno de los valores que caracterizan a la institución?	✓		✓		✓		
3	¿Cuando se requiere, el personal está dispuesto a trabajar en forma conjunta y por equipos?	✓		✓		✓		
4	¿Se logra solucionar perfectas labores a través de la comunicación fluida?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Solución de problemas	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿El personal está dispuesto a solucionar sus conflictos laborales?	✓		✓		✓		
6	¿Se resuelven los posibles conflictos de manera adecuada?	✓		✓		✓		
7	¿Existe intercambio de ideas entre el personal que labora en la institución?	✓		✓		✓		
8	¿Se toma en cuenta y se respeta las sugerencias e ideas planteadas por el personal?	✓		✓		✓		
9	¿Se alcanzan los objetivos y metas que propone la institución?	✓		✓		✓		
10	¿Los objetivos y metas planteados son realistas y alcanzables?	✓		✓		✓		
11	¿Para lograr a corto o mediano plazo un determinado problema, el personal de la institución genera acuerdos?	✓		✓		✓		
12	¿Se respetan los acuerdos alcanzados?	✓		✓		✓		
13	¿El personal de la institución resuelve los conflictos que se presentan de manera eficiente?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Intercambio	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Existe integración entre la necesidad educativa que presta sus servicios a la institución?	✓		✓		✓		
15	¿Existe una participación activa por parte de todo el personal que labora en la institución?	✓		✓		✓		
16	¿Se cuenta con actividades establecidas que promuevan la participación de todo el personal?	✓		✓		✓		
17	¿Se permite la participación de todo el personal en las diversas actividades, sin discriminación alguna?	✓		✓		✓		
18	¿Existe un intercambio de ideas respecto entre los trabajadores de la institución?	✓		✓		✓		
19	¿Se intercambian conocimientos entre trabajadores?	✓		✓		✓		
20	¿El intercambio de conocimientos ha permitido dar solución a algunos problemas de la institución?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se hay SUFFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Pablo Jorge Rojas Riccio DNI: _____

Especialidad del validador: Psicólogo

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguno el enunciado del ítem, es sencillo, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

25 de 10 del 2018



Firma del Experto Informante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario de evaluación sobre las relaciones interpersonales"

OBJETIVO:

Determinar cómo influyen las relaciones interpersonales

VARIABLE QUE EVALÚA:

Relaciones interpersonales

DIRIGIDO A:

Personal docente, administrativo y directivo de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

SANCHEZ DIAZ SEBASTIAN

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor

VALORACIÓN:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------	--------------	---------

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI 8021

0959802

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Comunicación								
1	¿Se fomenta el trabajo en equipo en la institución?	/		/		/		
2	¿El trabajo en equipo es uno de los valores que consecuta a la institución?	/		/		/		
3	¿Cuando se requiere, el personal está dispuesto a trabajar en forma creativa y por equipos?	/		/		/		
4	¿Se logra solucionar conflictos laborales a través de la comunicación fluida?	/		/		/		
DIMENSION 2: Solución de problemas								
5	¿El personal está dispuesto a solucionar sus conflictos laborales?	/		/		/		
6	¿Se resuelven los posibles conflictos de manera amigable?	/		/		/		
7	¿Existe intercambio de ideas entre el personal que labora en la institución?	/		/		/		
8	¿Se toman en cuenta y se respeta las sugerencias e ideas planteadas por el personal?	/		/		/		
9	¿Se alcanzan los objetivos y metas que propone la institución?	/		/		/		
10	¿Los objetivos y metas planteados son realistas y alcanzables?	/		/		/		
11	¿Para llegar a una efectiva solución de un determinado problema, el personal de la institución alcanza acuerdos?	/		/		/		
12	¿Se respeta los acuerdos alcanzados?	/		/		/		
13	¿El personal de la institución resuelve los conflictos que se presentan de manera efectiva?	/		/		/		
DIMENSION 3: Integración								
14	¿Existe integración entre la comunidad educativa que presta sus servicios a la institución?	/		/		/		
15	¿Existe una participación activa por parte de todo el personal que labora en la institución?	/		/		/		
16	¿Se cuenta con actividades establecidas que promuevan la participación de todo el personal?	/		/		/		
17	¿Se permite la participación de todo el personal en las diversas actividades sin discriminación racial?	/		/		/		
18	¿Existe un intercambio de ideas equitativo entre los trabajadores de la institución?	/		/		/		
19	¿Se intercambian conocimientos entre trabajadores?	/		/		/		
20	¿El intercambio de conocimientos ha permitido dar solución a algunas problemáticas de la institución?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Sebastián Sánchez Díaz DNI: 09804802

Especialidad del validador: Dr. en Educación - Holobloguero

Perfección: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, en cuanto, exacto y claro.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems puntuales son suficientes para medir la dimensión.

05 de 10 del 2019


Firma del Experto Informante.

ANEXO 9
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE LA PRODUCTIVIDAD PROFESIONAL



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario de evaluación sobre la productividad profesional"

OBJETIVO:

Determinar como influye productividad profesional.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Productividad profesional

DIRIGIDO A:

Personal docente, administrativo y directivo de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

PRADO LOPEZ HUGO RICARDO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR

VALORACIÓN:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------	--------------	---------


FIRMA DEL EVALUADOR

DNI 43313069

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD PROFESIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Resultados académicos de calidad								
1	¿Se desarrollan de manera adecuada los materiales educativos que promuevan la institución?	✓		✓		✓		
2	¿Se cuenta con las facilidades de ambiente, bienes y equipos de trabajo para el desarrollo de materiales educativos?	✓		✓		✓		
3	¿Los materiales educativos que se desarrollan responden a las necesidades educativas de los estudiantes?	✓		✓		✓		
4	¿Se realiza la publicación de artículos de investigación con el fin de mantener al personal informado?	✓		✓		✓		
5	¿Se hace uso eficiente y adecuado de los recursos que promuevan la institución?	✓		✓		✓		
6	¿Los recursos asignados para el desarrollo de materiales cubren las necesidades de aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Participación activa de la planeación de temas								
7	¿Los directores de la institución propone y plantea objetivos institucionales de manera que todos los trabajadores puedan participar en el proceso?	✓		✓		✓		
8	¿Los objetivos institucionales planteados son realizables en un corto plazo?	✓		✓		✓		
9	¿Cumple la directiva de la institución organizar tareas, lo hace de manera que todo el personal se sienta involucrado?	✓		✓		✓		
10	¿La organización de tareas está distribuida acorde al tipo de puesto de trabajo del personal?	✓		✓		✓		
11	¿Se diseñan contenidos adecuados para todo el personal?	✓		✓		✓		
12	¿El diseño de contenidos responde a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Dominio de nuevas tecnologías para ser más productivos								
13	¿La institución fomenta el uso de plataformas virtuales?	✓		✓		✓		
14	¿Se cuenta con equipos digitales que promuevan el uso de plataformas virtuales?	✓		✓		✓		
15	¿Se aplican nuevas tecnologías para el desarrollo de las actividades?	✓		✓		✓		
16	¿El personal está capacitado y conoce el manejo de las nuevas tecnologías?	✓		✓		✓		

17	¿Se exige que las actividades y sesiones de clase integren el uso de nuevas tecnologías?	/		✓		✓	
18	¿Se realizan capacitaciones orientadas para emplear de manera eficiente nuevas tecnologías?	/		✓		✓	
19	¿Se incluye a todo el personal en las capacitaciones de las nuevas tecnologías?	/		✓		✓	
20	¿El personal busca capacitarse de forma personal sin esperar las capacitaciones institucionales?	/		✓		✓	

Observaciones (prestar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opción de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellido y nombres del juez validador, Dr. Mg.

Dr. Pablo López Hugo Romero

DNI:

43313069

Especialidad del validador:

IT Educativa

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formalizado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: La redacción no dificulta ni genera el significado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se otorga suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

03 de 10 del 2018

[Firma]

Firma del Experto Informante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario de evaluación sobre la productividad profesional"

OBJETIVO:

Determinar como influye productividad profesional.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Productividad profesional

DIRIGIDO A:

Personal docente, administrativo y directivo de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

SANCHEZ DIAZ SEBASTIAN

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR

VALORACIÓN:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------	--------------	---------

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI. 1072802

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD PROFESIONAL

N°	BREMENSIONES / Items	Profesional ¹		Bolsista ²		Científ ³		Superiores
		Si	No	Si	No	Si	No	
	BREMENSIONES 1: Resultados académicos de calidad							
1	¿Se documentan de manera adecuada los resultados educativos que proveen la institución?	✓		✓		✓		
2	¿Se cuenta con los facilities de software, libros y equipo de trabajo para el desarrollo de transacciones educativas?	✓		✓		✓		
3	¿Los materiales educativos que se desarrollan responden a las necesidades educativas de los estudiantes?	✓		✓		✓		
4	¿Se realiza la publicación de artículos de investigación en el área de interés al personal docente?	✓		✓		✓		
5	¿Se hace un eficiente y adecuado de los recursos que propician la institución?	✓		✓		✓		
6	¿Los recursos asignados para el desarrollo de transacciones cubren las necesidades de aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓		
	BREMENSIONES 2: Participación activa de la planeación de gestión							
7	¿La directiva de la institución propone y plantea objetivos institucionales de manera que todos los trabajadores puedan participar en el proceso?	✓		✓		✓		
8	¿Los objetivos institucionales planteados son realizables en un corto plazo?	✓		✓		✓		
9	¿Cuando la directiva de la institución expone temas, lo hace de manera que todo el personal se sienta involucrado?	✓		✓		✓		
10	¿La implementación de temas está dirigida acorde al tipo de puesto de trabajo del personal?	✓		✓		✓		
11	¿Se diseñan materiales adecuados para todo el personal?	✓		✓		✓		
12	¿El diseño de actividades responde a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓		
	BREMENSIONES 3: Desarrollo de investigación para ser más productivos							
13	¿La institución fomenta el uso de plataformas virtuales?	✓		✓		✓		
14	¿Se cuenta con equipos digitales que permitan el uso de plataformas virtuales?	✓		✓		✓		
15	¿Se aplican nuevas tecnologías para el desarrollo de las actividades?	✓		✓		✓		
16	¿El personal está capacitado y conoce el manejo de las nuevas tecnologías?	✓		✓		✓		

17	¿Se otorga que las actividades y sesiones de clase integran el uso de nuevas tecnologías?	✓		✓	
18	¿Se realizan capacitaciones constantes para mejorar de manera eficiente nuevas tecnologías?				
19	¿Se incluye a todo el personal en las capacitaciones de las nuevas tecnologías?				
20	¿El personal busca capacitarse de forma personal, sin esperar las capacitaciones institucionales?				

Observaciones (prevista si hay suficientes): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del jefe validador: Dr. My. Sebastian Sandoval Diaz (M) (M) CPB34803F

Experiencia del validador: Dr. en Gerencia, Pedagogía

Verificación: El bien corresponde al concepto biena, buscado.
Referencia: El bien es apropiado para representar el concepto a
 dirección específica de trabajo.
Cantidad: Se entiende en cantidad alguna el arrendado del bien, en
 concepto, estado y clase.

Nota: Se recomienda, si dice suficiente cuando los bienes presentados
 son suficientes para medir la dimensión.

05 de Feb del 2012


 Firma del Especialista Informante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario de evaluación sobre la gestión del talento humano"

OBJETIVO:

Determinar como influye la gestión del talento humano.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Gestión del talento humano

DIRIGIDO A:

Personal docente, administrativo y directivo de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

MENDEZ VERGARA Y JUAN

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR

VALORACIÓN:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre


FIRMA DEL EVALUADOR

DNI 83200711

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES: Items	Pertinencia*		Relevancia*		Claridad*		Segurosidad
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Bienestar y bienestar								
1	¿El personal incorporado cuenta con las habilidades que el puesto requiere?	✓		✓	No	✓	No	
2	¿La incorporación de nuevo personal responde a las necesidades laborales de la institución?	✓		✓		✓		
3	¿Se evalúan de manera adecuada el potencial y el momento de ingreso?	✓		✓		✓		
4	¿Para la calificación de los postulantes se cuenta con un documento o escala que establezca los criterios de selección?	✓		✓		✓		
5	¿El proceso de la selección de trabajo aplicado por la institución es el adecuado?	✓		✓		✓		
6	¿Crean en cuenta su experiencia laboral al momento de ser contratado?	✓		✓		✓		
7	¿La institución brinda una formación adecuada, después de haber contratado a un personal?	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: Capacitación								
8	¿Se evalúa de manera adecuada el desarrollo profesional de los trabajadores?	✓		✓	No	✓	No	
9	¿La institución evita de manera oportuna el deterioro de los trabajadores, cuando son incapaces?	✓		✓		✓		
10	¿Con los trabajadores se cuenta identificando con los objetivos de la institución?	✓		✓		✓		
11	¿La institución se preocupa por mejorar la calidad del tiempo laboral?	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: Evaluación de desempeño								
12	¿Se realiza de manera oportuna la evaluación del grado en el que se cumplen los objetivos institucionales?	✓	No	✓	No	✓	No	
13	¿Los trabajadores cumplen con la eficiencia y el cumplimiento laboral que exige la institución?	✓		✓		✓		
14	¿La dirección de la institución se encarga de recibir a los trabajadores de manera adecuada?	✓		✓		✓		
15	¿Se cuenta con programas específicos para promover la motivación laboral del personal?	✓		✓		✓		
16	¿Cómo organizamos por parte de los trabajadores para con la institución?	✓		✓		✓		
DIMENSION 4: Relaciones interpersonales y laborales								
17	¿Los trabajadores pueden acceder a recursos humanos en función de sus roles?	✓	No	✓	No	✓	No	
18	¿La institución es un entorno propicio en todo lo que se refiere a la gestión de la institución?	✓		✓		✓		
19	¿La dirección de la institución realiza acciones cuando se trabaja dentro de un desempeño exitoso?	✓		✓		✓		

30	¿Los asuntos se realizan en función de las capacidades y calidad laboral del personal?	✓	✓	✓	✓	✓
----	--	---	---	---	---	---

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable No aplicable 1 1

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Juan Andrés Vergara IM-09200211

Especialidad del validador: Metodólogo

05 de 10 del 2012

Verificación: El juez corresponde al cargo legalmente establecido.
Idoneidad: El juez es idóneo para representar completamente la especialidad del curso.
Claridad: Se entiende en forma clara el enunciado del ítem, su alcance, objeto y efecto.

Nota: Suficiencia, se dar suficiencia cuando el ítem planteado sea suficiente para medir la competencia.


 Firma del Experto Informante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario de evaluación sobre las relaciones interpersonales"

OBJETIVO:

Determinar como influyen las relaciones interpersonales

VARIABLE QUE EVALÚA:

Relaciones interpersonales

DIRIGIDO A:

Personal docente, administrativo y directivo de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

MENDEZ VERGARA, JUAN

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR

VALORACIÓN:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre


FIRMA DEL EVALUADOR
DNI 07600211

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD PROFESIONAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSION 1: Resultados académicos de calidad ¿Se desarrollan de manera adecuada los contenidos educativos que preparan la formación?	✓		✓		✓		
2	¿Se cuenta con las facilidades de software, bases y equipos de trabajo para el desarrollo de materiales educativos?	✓		✓		✓		
3	¿Los materiales educativos que se desarrollan responden a las necesidades educativas de los estudiantes?	✓		✓		✓		
4	¿Se realiza la publicación de artículos de investigación con el fin de aumentar el personal referente?	✓		✓		✓		
5	¿Se hace uso eficiente y adecuado de los recursos que proporcione la institución?	✓		✓		✓		
6	¿Los recursos asignados para el desarrollo de actividades cubren las necesidades de aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓		
7	DIMENSION 2: Participación activa de la planificación de estas ¿La dirección de la institución propone y plantea objetivos académicos de manera que todos los trabajadores puedan participar en el proceso?	✓		✓		✓		
8	¿Los objetivos académicos planteados son realistas en su corto plazo?	✓		✓		✓		
9	¿Cumplen la dirección de la institución organizan bien, lo hace de manera que toda el personal se sienta involucrado?	✓		✓		✓		
10	¿La organización de tareas está diseñada acorde al tipo de proceso de trabajo del personal?	✓		✓		✓		
11	¿Se diseñan contenidos adecuados para todo el personal?	✓		✓		✓		
12	¿El diseño de actividades responde a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓		
13	DIMENSION 3: Desarrollo de nuevas tecnologías para ser más productivos ¿La institución genera el uso de plataformas virtuales?	✓		✓		✓		
14	¿Se cuenta con equipos digitales que permitan el uso de plataformas virtuales?	✓		✓		✓		
15	¿Se aplican nuevos conocimientos para el desarrollo de las actividades?	✓		✓		✓		
16	¿El personal está capacitado y conoce el manejo de las nuevas tecnologías?	✓		✓		✓		

17	¿Se exige que las actividades y sesiones de clase integren el uso de nuevas tecnologías?	✓						
18	¿Se realizan capacitaciones constantes para mejorar de manera eficiente nuevas tecnologías?	✓						✓
19	¿Se incluye a todo el personal en las capacitaciones de las nuevas tecnologías?	✓						✓
20	¿El personal tiene capacitarse de forma personal, en especial las capacitaciones tecnológicas?	✓						✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de reanudar ()** **No aplicable ()**
 Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Juan Andrés Vargas DNI: 0720026

Especialidad del validador: Metodólogo

05 de 10 del 2017


 Firma del Experto Informante.

Deficiente: El Jefe es responsable del concepto defectuoso. Formulelo. **Observación:** El Jefe no aparece para representar al correspondiente directoría específica de la institución. **Observación:** La evidencia de suficiencia aparece en el anexo del Jefe, en formato, nombre y fecha.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los Jueces Informantes son suficientes para hacer la observación.

ANEXO 10
CARTA DE PRESENTACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

Lima, 9 DE OCTUBRE DE 2019

Carta P.1245 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)
Martha Celmi
I.E. N°120 Manuel Robles Alarcón
ATENCIÓN:
Directora

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **NANCY GUADALUPE REATEGUI DIAZ**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **NANCY GUADALUPE REATEGUI DIAZ** identificado(a) con ONI N.° **8276873** y código de matrícula N.° **7000367891**, estudiante del Programa de **DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Gestión del talento humano, relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas públicas de la UGEL 05"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FISIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



Martha Celmi



**LA QUE SUSCRIBE DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 120
MANUEL ROBLES ALARCON –UGEL 05.HACE:**

CONSTAR:

Que la docente Nancy Guadalupe Reátegui Díaz, Ha desarrollado un trabajo de investigación con el personal de la Institución Educativa, sobre la " **Gestión del talento Humano, Relaciones Interpersonales en la productividad Profesional de tres Instituciones Educativas Publicas de la UGEL- 05-2019.**" cuyo informe será presentado en su tesis para obtener el Grado de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, de la Universidad Cesar Vallejo para lo cual se le ha brindado todas las facilidades del caso durante el periodo de investigación que duro mayo a octubre del 2019.

Se expide la presente constancia a solicitud del investigador y para los fines que estime pertinente,

Lima 11 de octubre de 2019


Mg. MARTHA CELMI
DIRECTORA
I.E. N° 120 Manuel Robles Alarcón



"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

Lima, 9 DE OCTUBRE DE 2019

Carta P.1246 – 2019 EPS – UCV LE

SEÑOR(A)

Llaja Maslucan Gilberto

I.E. N°0152 José Carlos

Mariategui ATENCIÓN:

Director

Asunto: Carta de Presentación del estudiante NANCY GUADALUPE REATEGUI DIAZ

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a NANCY GUADALUPE REATEGUI DIAZ identificado(a) con DNI N.° 8276873 y código de matrícula N.° 7000967891; estudiante del Programa de DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas públicas de la UGEL 05"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FISAL UMA – CAMPUS UMA ESTE





PERU

Ministerio
de Educación

UNIDAD DE SERVICIO
EDUCATIVO UGEL N° 5

U. N° 05
CALLE CARRANZA 1000

"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"

**DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 0152 JOSE CARLOS
MARIATEGUI-UGEL 05.HACE:**

CONSTAR:

Que la docente Nancy Guadalupe Iwátagi Díaz, ha desarrollado un trabajo de investigación con el personal de la Institución Educativa, sobre la **"Gestión del talento Humano, Relaciones Interpersonales en la productividad Profesional de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL- 05-2019."** cuyo informe será presentado en su tesis para obtener el Grado de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, de la Universidad Cesar Vallejo para lo cual se le ha brindado todas las facilidades del caso durante el periodo de investigación que duro mayo a octubre del 2019.

Se expide la presente constancia a solicitud del investigador y para los fines que estime pertinente,

Lima 11 de octubre de 2019



"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

Lima, 9 DE OCTUBRE DE 2019

Carta P.1247 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)
Miluska Maribel Villanueva Porras,
I.E. Antenor Orrego
ATENCIÓN:
Directora

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **NANCY GUADALUPE REATEGUI DIAZ**


De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **NANCY GUADALUPE REATEGUI DIAZ** identificado(a) con DNI N.° **8276873** y código de matrícula N.° **7000367891**, estudiante del Programa de **DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas públicas de la UGEL 05"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,


Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE


Miluska M. Villanueva Porras
DIRECTORA
Autorizado

**LA DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA ANTENOR ORREGO
ESPINOZA –UGEL 05.HACE:**

CONSTAR:

Que la docente Nancy Guadalupe Reátegui Díaz, Ha desarrollado un trabajo de investigación con el personal de la Institución Educativa, sobre la " **Gestión del talento Humano, Relaciones Interpersonales en la productividad Profesional de tres Instituciones Educativas Publicas de la UGEL- 05-2019.**" cuyo informe será presentado en su tesis para obtener el Grado de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, de la Universidad Cesar Vallejo para lo cual se le ha brindado todas las facilidades del caso durante el periodo de investigación que duro mayo a octubre del 2019.

Se expide la presente constancia a solicitud del investigador y para los fines que estime pertinente,

Lima 11 de octubre de 2019



Nancy Guadalupe Reátegui Díaz
Nancy N. Villanueva Pérez
DIRECTORA

ANEXO 11
ARTÍCULO CIENTÍFICO

- TÍTULO

Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL - 2019

- AUTOR

Autora: Mtra. NANCY GUADALUPE REATEGUI DIAZ

lupita_reategui@hotmail.com.

Estudiante de Posgrado en Gestión Pública y Gobernabilidad en la Universidad César Vallejo.

- RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar cómo influye la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019, para ello se utilizó el método hipotético deductivo, tipo descriptivo y diseño no experimental.

De igual manera, por su carácter fue descriptivo- correlacional- causal, y de acuerdo a su naturaleza fue cuantitativo y su alcance temporal fue transversal. La muestra se estableció en 171 trabajadores de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019. El muestreo fue probabilística aleatoria simple. La técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario.

El resultado demostró que la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales influyen en la variable productividad profesional del personal de Públicas de la UGEL 05- SJL-2019, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 54%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, la gestión del talento humano y relaciones interpersonales son factores influyentes sobre la productividad profesional del personal de Públicas de la UGEL 05,2019 con la significatividad estadística de 0.000 y 0,005 con un grado de libertad.

- PALABRAS CLAVE

Gestión del talento humano, Relaciones interpersonales, Productividad profesional.

- **ABSTRACT**

The objective of this study was to determine how the management of human talent and interpersonal relations influences the professional productivity of the personnel of three Public Educational Institutions UGEL 05, SJL-2019, for this purpose the hypothetical method of deductive, descriptive type was used, with a non-experimental design.

Similarly, by its nature it was descriptive-correlational-causal, and according to its nature it was quantitative and its temporal scope was transversal. The sample was established in 171 workers from three Public Educational Institutions UGEL 05, SJL-2019. The sampling was simple random probabilistic. The technique was the survey and the instrument that was applied was the questionnaire.

The result showed that the management of human talent and interpersonal relationships influence the professional productivity variable of UGEL 05, SJL-2019, staff, according to Nagelkerke's pseudo square of 54%, with the statistical significance of 0.000. Likewise, the management of human talent and interpersonal relationships are influential factors on the professional productivity of UGEL 05-2019 staff with the statistical significance of 0.000 and 0.005 with a degree of freedom.

- **KEYWORDS**

Human talent management, Interpersonal relationships, Professional productivity.

- **RESUMO**

O objetivo deste estudo foi determinar como a gestão do talento humano e das relações interpessoais influencia a produtividade profissional do pessoal de três Instituições Públicas de Ensino da UGEL 05, SJL-2019, para esse fim foi utilizado o método hipotético do tipo dedutivo, descritivo, com um design não experimental.

Da mesma forma, por sua natureza, era descritivo-correlacional-causal e, de acordo com sua natureza, era quantitativo e seu escopo temporal era transversal. A amostra foi constituída em 171 trabalhadores de três instituições públicas de ensino da UGEL 05, SJL-2019. A amostragem foi probabilística aleatória simples. A técnica foi a pesquisa e o instrumento aplicado foi o questionário.

O resultado mostrou que a gestão do talento humano e as relações interpessoais influenciam a variável produtividade profissional da equipe da UGEL 05, SJL-2019, segundo o pseudo-quadrado de 54% de Nagelkerke, com significância estatística de 0,000. Da mesma forma, a gestão do talento humano e as relações interpessoais são fatores influentes na produtividade profissional dos funcionários da UGEL 05, SJL-2019, com significância estatística de 0,000 e 0,005 com um grau de liberdade.

- **PALAVRAS-CHAVE:**

Gestão de talentos humanos, Relações interpessoais, Produtividade profissional.

- **INTRODUCCIÓN**

En el contexto mundial, el manejo de una organización de naturaleza pública demanda un elevado grado de eficiencia y calidad con sus diferentes procesos, que hacen que esta mantenga un funcionamiento óptimo, sobre todo si se trata de instituciones educativas públicas, en el que la gestión de talento humano y las relaciones interpersonales son esenciales en la productividad profesional del personal (Musa, 2017, p. 152).

En el Perú con el transcurrir de los años, también se ha hecho evidente que las instituciones educativas públicas no tienen un buen respaldo por parte de los entes gubernamentales, lo que dificulta en gran medida que se realicen procesos eficientes en las diferentes coordinaciones que conforman una institución, ocasionando que se cuente con personal inadecuado para una gestión de talento de alto nivel, por lo que se generan inconvenientes de coordinación y no existe un control establecido para que se den relaciones interpersonales adecuadas entre compañeros de trabajo, afectado directamente la productividad profesional de todo el personal (Torres, 2015, p. 58).

Debido a lo antes mencionado, surge la necesidad de realizar la presente investigación, con la finalidad que una vez analizados los resultados, recomendar posibles estrategias o herramientas que permitan subsanar los inconvenientes que presentan las instituciones educativas observadas y que, a su vez, manifiestan inconvenientes que afectan en la educación que reciben los estudiantes que a ellas asisten.

Continuaremos por describir a la variable Gestión del talento humano que fue descrita por Vallejo y Portalanza (2017), indicando que es la herramienta empresarial que hace énfasis de la importancia individual a la relación colectiva entre los empleados y los

directivos, los autores explican que su objetivo principal es alimentar la relación de colaboración con el personal de la entidad; sin tener ningún tipo de importancia de sus rangos, y de esa manera evitar inconvenientes en las relaciones de los mismos; además explican que cuando una gestión de talento humano funciona de forma adecuada, los empleados se comprometen con mayor eficiencia y eficacia a cumplir con los objetivos de la institución (p. 148).

Para darle sustento a la investigación se identificaron una serie de dimensiones. Exponiéndose la primera de ellas Reclutamiento y selección, que para Vallejo y Portalanza (2017), es uno de los desafíos más grande para la gestión del talento humano, porque es la etapa en donde las instituciones incorpora a su personal de trabajo; la importancia reside en que es necesario captar el talento de los trabajadores desde la oferta de trabajo, ya que hoy en día la competencia es agresiva (p.153). Asimismo, la dimensión de Capacitación, son diversas actividades elaboradas con la finalidad de optimizar y potenciar la capacidad laboral del personal, ya sea mediante cursos, talleres y cualquier otra actividad con el mismo fin; por eso también, se considera como los procesos que sirven para generar las actitudes que requiere un individuo para desempeñar cierta actividad laboral (Vallejo y Portalanza, 2017, p. 153).

Continuando con las dimensiones se encuentra la Evaluación de desempeño, se considera como el instrumento más relevante en la gestión del talento humano, pues es el que va a permitir medir las capacidades de cada individuo y si en realidad está lo suficientemente capacitado para el puesto laboral que va a desempeñar, por lo tanto, partiendo de lo antes mencionado permitirá aplicar de manera adecuada las mejoras que el individuo requiera (Vallejo y Portalanza, 2017, p. 154). Para finalizar, se encuentran las Compensaciones, remuneraciones y los beneficios, en este sentido la eficiencia de métodos de beneficios y compensaciones se vinculan al grado de motivación y compromiso de las personas; los autores ponen énfasis en que las remuneraciones y compensaciones va a depender del grado en que el trabajador se esfuerce para tener un óptimo desempeño laboral, mientras que los beneficios deben ir destinados por parte de la organización (Vallejo y Portalanza, 2017, p.154).

Por otra parte, se describen los aspectos teóricos de la variable Relaciones interpersonales, que fue definido por Sánchez y Rosales (2016), son las habilidades sociales que posee cada individuo al momento de relacionarse con cualquier otro, dentro de estas se

incluyen las conductas o destrezas de comunicación que se requieren para llevar a cabo de manera adecuada una actividad de carácter interpersonal, así como también, se trata de un conjunto de comportamientos aprendidos que se ponen en juego en la interacción con otras personas (p. 26).

Asimismo, se establecieron las dimensiones de las relaciones interpersonales. Analizando la dimensión de la Comunicación, que para Sánchez y Rosales (2016) es el proceso que establecen los seres humanos entre sí al momento de compartir una determinada información, este concepto juega un papel fundamental dentro de la gestión del talento humano, pues es quien va a aprobar el paso a la eficiencia y la eficacia en los diferentes procesos que se necesiten llevar a cabo y donde están de por medio las relaciones interpersonales (p. 27). También Sánchez y Rosales (2016) explicaron que la Solución de problemas, busca evitar la producción de respuestas equivocadas, al igual que trata transmitir pautas y conocimientos de conducta para solventar de manera cooperativa los inconvenientes. Pero en algunos casos, se obtendrán soluciones más sencillas: manejar los conflictos positivamente, cada logro con un límite constructivo, o la pacificación de las partes, de igual forma se tiene que mantener la postura respectiva y que no sigan estando paralizadas (p. 28). De igual manera se describe la dimensión de la Interacción que para Sánchez y Rosales (2016), es aplicada en diversas actividades internas en la gestión del talento humano, pues es la acción que se da entre dos individuos o más, en la cual se determina algún grado de reciprocidad, y es importante al momento de afianzar las relaciones interpersonales entre el personal de trabajo (p. 29).

Por otro lado, se aborda la variable Productividad profesional, siendo definida por Lema (2017), señaló que es un indicador mediante el cual se puede observar la eficiencia con la cual un individuo a través de los recursos que se le dispongan produce bienes o servicios, ya sea porque se los proporciona una empresa o por la influencia que posee este (p. 5). A su vez, se establecieron las dimensiones de la Productividad profesional, donde se encuentra resultados académicos de calidad como una de ellas, que Lema (2017) indicó son aquellos que se obtienen a través de los conocimientos académicos y profesionales de los trabajadores, por lo tanto, se ponen en marcha tales conocimientos con la finalidad de determinar hasta qué punto pueden ofrecer resultados óptimos, así como también queda en evidencia la capacidad que poseen para realizar sus actividades labores en condiciones adecuadas (p. 6). Continuando con la Participación activa de la planificación de metas, es el

proceso de planificación que implica involucrar en las decisiones relativas a la planificación de la organización o entidad, no solamente a las partes tradicionalmente más interesadas, es decir, solo al personal directivo, sino a una representación más amplia y diversa de todos los miembros que conforman el conglomerado de una institución (Lema, 2017, p. 6). Y finalmente, el Dominio de nuevas tecnologías, para ser más productivos se entiende que todo trabajador independientemente del cargo o el rango que ocupe dentro de una institución, debe saber desenvolverse de manera adecuada en el ámbito tecnológico, para de esta manera obtener el máximo provecho que tiene la tecnología, así como también estar atento a los nuevos avances que puedan aparecer cada día, ya que de estos se podrían beneficiar en el sentido de que haría más cómodas sus labores o simplemente capacitar de manera más profunda sus conocimientos (Lema, 2017, p. 7).

Continuando con la temática de la investigación se formularon Problemas de estudio. Como Problema general se planteó saber ¿Cómo influye la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019?; entre los Problemas específicos se encontró: (1): ¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en los resultados académicos de calidad del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019? (2): ¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la participación activa de la planificación de metas del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019? (3): ¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en el Dominio de nuevas tecnologías para ser más productivos del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019?

La investigación cuenta con hipótesis. Donde en la Hipótesis general se planteó saber si la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales influyen positivamente en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019. Hipótesis específica (1): La gestión del talento humano y las relaciones interpersonales influyen porcentualmente en los resultados académicos de calidad del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019. (2): La influencia de la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales influyen porcentualmente en la participación activa de la planificación de metas del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019. (3): La influencia de la gestión

del talento humano y las relaciones interpersonales influyen porcentualmente en el dominio de nuevas tecnologías para ser más productivos del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019.

Como también fueron plateados los Objetivos. Dónde el Objetivo general propuso: Determinar cómo influye la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019. Objetivo específico (1): Determinar cómo influye la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en los resultados académicos de calidad del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019. (2): Determinar cómo influye la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la participación activa de la planificación de metas del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019. (3): Determinar cómo influye la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en el dominio de nuevas tecnologías para ser más productivos del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019.

- METODOLOGÍA

Se utilizó el método hipotético deductivo, de tipo descriptivo, con un diseño no experimental. De igual manera, por su carácter fue descriptivo- correlacional- causal, y de acuerdo a su naturaleza fue cuantitativo y su alcance temporal fue transversal. Respecto a la población, se conformó por 306 trabajadores entre las tres Instituciones Educativas Públicas, y así la muestra se estableció en 171 trabajadores de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019. El muestreo fue probabilística aleatoria simple. La técnica fue la encuesta y el instrumento que se aplicó fue el cuestionario.

- RESULTADOS

Prueba de la hipótesis general

Ho: La gestión del talento humano y las relaciones interpersonales no influyen positivamente en la productividad profesional del personal de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 05, SJL-2019.

Ha: La gestión del talento humano y las relaciones interpersonales influyen positivamente en la productividad profesional del personal de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 05, SJL-2019.

Tabla 1.

Ajuste del modelo de la hipótesis general

Modelo	Criterios de ajuste de modelo		Pruebas de la razón de verosimilitud	
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	117,931			
Final	58,882	59,049	8	0,000

En la tabla la información de ajuste de los modelos nos indica que el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 58,882 con 8 grados de libertad y su significancia es estadísticamente significativa ($p=0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula en todos los coeficientes del modelo, con una probabilidad de error del 5%.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 54%, lo cual indica a su vez que el 46% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 2.

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,499
Nagelkerke	0,540
McFadden	0,368

Por lo tanto. La gestión del talento humano y relaciones interpersonales influyen en la variable productividad profesional del personal de la UGEL 05, SJL-2019, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 54%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, la gestión del talento humano y relaciones interpersonales son factores

influyentes sobre la productividad profesional del personal de la UGEL 05, SJL-2019 con la significatividad estadística de 0.000 y 0,005 con un grado de libertad.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: La gestión del talento humano y las relaciones interpersonales no influyen positivamente en resultados académicos de calidad del personal de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 05, SJL-2019.

Ha: La gestión del talento humano y las relaciones interpersonales influyen positivamente en resultados académicos de calidad del personal de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 05, SJL-2019.

Tabla 3.

Ajuste del modelo de la hipótesis específica 1

Modelo	Criterios de ajuste de modelo		Pruebas de la razón de verosimilitud	
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	95,484			
Final	55,329	40,155	8	0,000

En la tabla la información de ajuste de los modelos indica que el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 55,329 con 8 grados de libertad y su significancia es estadísticamente significativa ($p=0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula en todos los coeficientes del modelo, con una probabilidad de error del 5%.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 41%, lo cual indica a su vez que el 59% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 4.

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,409
Nagelkerke	0,439
McFadden	0,318

Por lo tanto. La gestión del talento humano y las relaciones interpersonales influyen en la dimensión resultados académicos de calidad del personal de de la UGEL 05, SJL-2019, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 41%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, la gestión del talento humano y relaciones interpersonales son factores influyentes sobre la dimensión resultados académicos de calidad con la significatividad estadística de 0.000 y 0,003 con un grado de libertad.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: La gestión del talento humano y las relaciones interpersonales no influyen positivamente en la participación activa de la planificación de metas del personal de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 05, SJL-2019.

Ha: La gestión del talento humano y las relaciones interpersonales influyen positivamente en la participación activa de la planificación de metas del personal de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 05, SJL-2019.

Tabla 5.

Ajuste del modelo de la hipótesis específica 2

Modelo	Criterios de ajuste de modelo		Pruebas de la razón de verosimilitud	
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	94,607			
Final	64,868	29,738	8	0,000

En la tabla la información de ajuste de los modelos indica que el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 64,868 con 8 grados de libertad y su significancia es estadísticamente significativa ($p=0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula en todos los coeficientes del modelo, con una probabilidad de error del 5%.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 38%, lo cual indica a su vez que el 62% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 6.

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,360
Nagelkerke	0,381
McFadden	0,285

Por lo tanto. La gestión del talento humano y relaciones interpersonales influyen en la dimensión participación activa de la planificación de metas en la UGEL 05, SJL-2019, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 38%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, la gestión del talento humano y relaciones interpersonales son factores influyentes sobre la dimensión participación activa de la planificación de metas con la significatividad estadística de 0,006 y 0,032 con un grado de libertad.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: La gestión del talento humano y las relaciones interpersonales no influyen positivamente en dominio de nuevas tecnologías para ser más productivo del personal de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 05, SJL-2019.

Ha: La gestión del talento humano y las relaciones interpersonales influyen positivamente en dominio de nuevas tecnologías para ser más productivo del personal de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 05, SJL-2019.

Tabla 7.

Ajuste del modelo de la hipótesis específica 3

Modelo	Criterios de ajuste de modelo		Pruebas de la razón de verosimilitud	
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	106,083			
Final	57,848	48,235	8	0,000

En la tabla la información de ajuste de los modelos indica que el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 57,848 con 8 grados de libertad y su significancia es estadísticamente significativa ($p=0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula en todos los coeficientes del modelo, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 8.

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,460
Nagelkerke	0,478
McFadden	0,331

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 48%, lo cual indica a su vez que el 52% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Por lo tanto. La gestión del talento humano y relaciones interpersonales influyen en la dimensión dominio de nuevas tecnologías para ser más productivo en UGEL 05, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 48%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, la gestión del talento humano y relaciones interpersonales son factores influyentes sobre la dimensión dominio de nuevas tecnologías para ser más productivo con la significatividad estadística de 0,000 y 0,005 con un grado de libertad.

- **DISCUSIÓN**

Acorde al análisis estadístico de la hipótesis general, se demostró que la gestión del talento humano y relaciones interpersonales influyen en la variable productividad profesional del personal de la UGEL 05, SJL – 2019, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 54%, con la significatividad estadística de 0,000.

Del resultado se observa que la adecuada gestión del talento humano tiene injerencia directa en la productividad profesional, ello va aunado a las relaciones interpersonales, componente básico para trabajar en equipo y solucionar problemas, sobre todo en las instituciones de carácter educativo. Con este resultado se confirma lo observado, analizado y descrito en el estudio. Aspecto refrendado en los resultados estadísticos.

En ese orden, la investigación de Espinoza (2014), concluyó que las relaciones interpersonales y el clima organizacional guardan una estrecha relación entre si y se relacionan de manera positiva, a pesar de eso, en la institución, las malas relaciones personales por parte del personal, ocasionaban la existencia de un clima organizacional nada grato, esto se debía a que la institución carecía de líderes eficientes, por lo que recomendó tomar las acciones necesarias para erradicar los inconvenientes que se vienen presentando. De la misma forma Espín (2016), concluyó que dentro de la institución analizada no se aplica ningún modelo de gestión de talento humano, por lo tanto, los procesos que daban a paso al funcionamiento de la universidad eran deficientes y presentaban inconvenientes; dentro de los que destacaban cargas de trabajo no equitativas, una inadecuada planificación de los docentes entre otros; esto cambió de manera radical cuando el autor implementó el modelo de gestión que había diseñado específicamente para la institución, rápidamente se empezaron a notar cambios, que hacían evidente la manera eficaz en la que se llevaban los procesos, ahora debido a todo lo antes mencionado se le recomendó a la universidad seguir usando una gestión de talento humano acorde a sus necesidades.

De los resultados de la investigación y el de los antecedentes citados, se establecieron coincidencias, ya que en cada uno de ellos se demostró relaciones positivas entre la gestión del talento humano, relaciones personales que de una y otra forma influyen en otros aspectos, como es el caso de la productividad profesional.

- CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que la gestión del talento humano y relaciones interpersonales influyen en la variable productividad profesional del personal de la UGEL 05, SJL-2019, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 54%, con la significatividad estadística de 0,000.

Segunda: Se demostró que la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales influyen en la dimensión resultados académicos de calidad del personal de la UGEL 05, SJL-2019, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 41%, con la significatividad estadística de 0,000.

Tercera: Se estableció que la gestión del talento humano y relaciones interpersonales influyen en la dimensión participación activa de la planificación de metas en la UGEL 05, SJL-2019, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 38%, con la significatividad estadística de 0,000.

Cuarta: La gestión del talento humano y relaciones interpersonales influyen en la dimensión dominio de nuevas tecnologías para ser más productivo en la UGEL 05, SJL-2019, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 48%, con la significatividad estadística de 0,000.

- REFERENCIAS

Lema, A. (2017). La productividad de la evaluación del desempeño profesional docente: una mirada desde la Pedagogía. Recuperado de: <https://bit.ly/2VRNfIQ>

Musa, M. (2017). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. Revista de Investigación, 40 (88), 148-165. Recuperado de:
<https://bit.ly/2VPPrp0>

Sánchez, R. y Rosales, C (2016). Relaciones interpersonales en la tutoría en educación a distancia. <https://bit.ly/2JGxO11>

Torres, E. (2015). Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno – 2014 – Perú. Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo, .6 (1), 56-64. Recuperado de:

<https://bit.ly/2HsS4Ek>

Vallejo, S. y Portalanza, A. (2017). Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas de Ecuador. Espíritu Santo, 2 (1), 145-168. Recuperado de:

<https://bit.ly/2EBBH6G>

ANEXO 12
DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN DEL ARTICULO CIENTÍFICO

DECLARACIÓN JURADA


DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, **NANCY GUADALUPE REATEGUI DIAZ**, egresado (a) del Programa de Doctorado en gestión pública y gobernabilidad de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 08276873, con el artículo titulado: **“Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL - 2019”**.

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 28 de Enero del 2020


.....
NANCY GUADALUPE REATEGUI DIAZ
DNI N°08276873

ANEXO 13


INFORME FINAL DEL TURNITIN Y ACTA DE ORIGINALIDAD

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 11-01-2020 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, HUGO RICARDO PRADO LOPEZ docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Sede Lima Este, revisor de la tesis titulada "**Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL - 2019**", de la estudiante **NANCY GUADALUPE REATEGUI DIAZ**, constató que la investigación tiene un índice de similitud de 24 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen 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.

San Juan de Lurigancho, 11 de enero de 2020



.....
Firma


Dr. HUGO RICARDO PRADO LOPEZ

DNI: 43313069

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

ANEXO 14

**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPORTORIO
INSTITUCIONAL UCV**

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 10
		Fecha : 10-06-2019
		Página : 1 de 2

Yo NANCY GUADALUPE REATEGUI DIAZ identificado con DNI No 08276873 egresado de la Escuela Profesional de posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **"Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL – 2019**

"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


 FIRMA

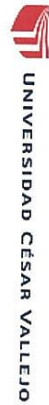
DNI: 08276873

FECHA: 18 de Enero del 2020

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

ANEXO 15

TURNITIN AL 24 %



ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO PROFESIONAL DE POSGRADO EN
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, S.L. - 2019

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Ciencias Políticas y Sociología

AUTORA:

M^{re}. **NANCY CIUDADILLO REATEGUI MAZ**
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7844-4616>

ASesor:

Dr. **RIGOBERTO RIVERA LÓPEZ**
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0015-5317>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Asesoría de Políticas Públicas y del Territorio

LIAM - PERU

2020



[Handwritten Signature]
Hugo F. Prado Lopez
Director de la Oficina de Investigación Científica
Aseguro F. 05. 2020

Resumen de coincidencias

24 %

Rank	Source	Percentage
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	14 %
2	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	7 %
3	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
4	repositorio.uqvy.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
5	theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
6	bedunitv.reduniv.edu.cu Fuente de Internet	<1 %
7	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
8	www.repositorio.cade... Fuente de Internet	<1 %
0	Entregado a UNIACC	<1 %

ANEXO 16
AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO, MGTR MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ, A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

NANCY GUADALUPE REATEGUI DIAZ

INFORME TÍTULADO:

**Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la
productividad profesional del personal de tres Instituciones
Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL – 2019**

PARA OPTAR EL TÍTULO O GRADO DE:

DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

SUSTENTADO EN FECHA: **18 DE ENERO DE 2020**

NOTA O MENCIÓN: **14**



[Firma manuscrita]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN